



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA SITUBONDO**

*Effect of Work Environment and Work Discipline on the Performance of Employees
Through Employee Satisfaction PT . PLN (persero) Area Situbondo*

SKRIPSI

Oleh :

DADAN DANU WARDANA RAHMAD

NIM. 100810201024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2016



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA SITUBONDO**

*Effect of Work Environment and Work Discipline on the Performance of Employees
Through Employee Satisfaction PT . PLN (persero) Area Situbondo*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi
Manajemen (S1) dan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

DADAN DANU WARDANA RAHMAD

NIM. 100810201024

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2016

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER– FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Dadan Danu Wardana Rahmad
NIM : 100810201024
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (persero) Area Situbondo .

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, 22 Mei 2016

Yang menyatakan,

Dadan Danu Wardana Rahmad

NIM:100810201024

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT.
PLN (persero) Area Situbondo.
Nama Mahasiswa : Dadan Danu Wardana Rahmad
NIM : 100810201024
Fakultas : S-1 Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Markus Apriono M.M.
NIP. 196404041989021001

Ema Desia Prajitiasari S.E, M.M
NIP. 197912212008122002

Menyetujui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih. S.E,M.M
NIP. 19780525 200312 2 002

PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada Allah SWT atas segala karunianya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi panutan terbaik di muka bumi.

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Bapak dan Ibu sebagai sembah baktiku dan rasa hormatku atas kasih sayang, nasihat, pengorbanan selama ini dan doa yang tiada pernah henti.
2. Seluruh keluarga besar tercinta yang selalu memberikan dukungan.
3. Rekan atau saudara UKMF Kurusetra.
4. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2010 F.E. – UNEJ.
5. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS NEGERI JEMBER.

MOTTO

Urusan kita dalam kehidupan bukanlah mendahului orang lain, tetapi maju mendahului diri sendiri.

“Stuart B. Johnson”

The greatness of a man is not in how much wealth he acquires, but in his integrity and his ability to affect those around him positively.

“Bob Marley”

Jauhilah dengki, karena dengki memakan amal kebaikan sebagaimana api memakan kayu bakar.

“Nabi Muhammad SAW”

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, Dadan Danu Wardana Rahmad, 100810201024; 2016: 93, halaman; Program Studi Fakultas Ekonomi; Jurusan Manajemen; Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Penelitian ini adalah suatu jenis penelitian dengan menggunakan metode penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. PLN (persero) Area Situbondo yang tercatat aktif sebanyak 45 karyawan. Besar sampel 45 karyawan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah path analisis, dan uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh, disiplin kerja, kepuasan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja berpengaruh, disiplin kerja terhadap kepuasan (Y). Ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja, kepuasan

SUMMARY

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES THROUGH EMPLOYEE SATISFACTION PT. PLN (PERSERO) AREA SITUBONDO ; DADAN DANU WARDANA RAHMAD, 100810201024; 2016: 69 pages; Faculty of Economics; Department of Management; University of Jember.

Human resources is a very important thing in a company or organization for effectiveness and success of an organization or company is highly dependent on the quality and performance of human resources that exist in the organization. This study aimed to analyze the influence of the working environment and work discipline on the performance of employees through employee satisfaction PT. PLN (Persero) Area Situbondo

This research is a kind of research using explanatory research (Explanatory Research). The population in this study were permanent employees at PT. PLN (Persero) Area Situbondo recorded active as many as 45 employees. Sample size was 45 employees using sampling techniques saturated. The analytical method used is path analysis and T test results showed that the effect on the working environment, work discipline, satisfaction with employee performance (Y). Influential work environment, work discipline to satisfaction (Y). There is the influence of the work environment, work discipline, the employee performance (Y) through satisfaction.

The conclusion from this study is there is the influence of the working environment, work discipline, the employee performance (Y) through the job satisfaction of employees of PT. PLN (Persero) Area Situbondo either directly or indirectly.

Keywords: work environment, work discipline, performance,

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatnya, karena tanpanya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis. Tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari berbagai bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

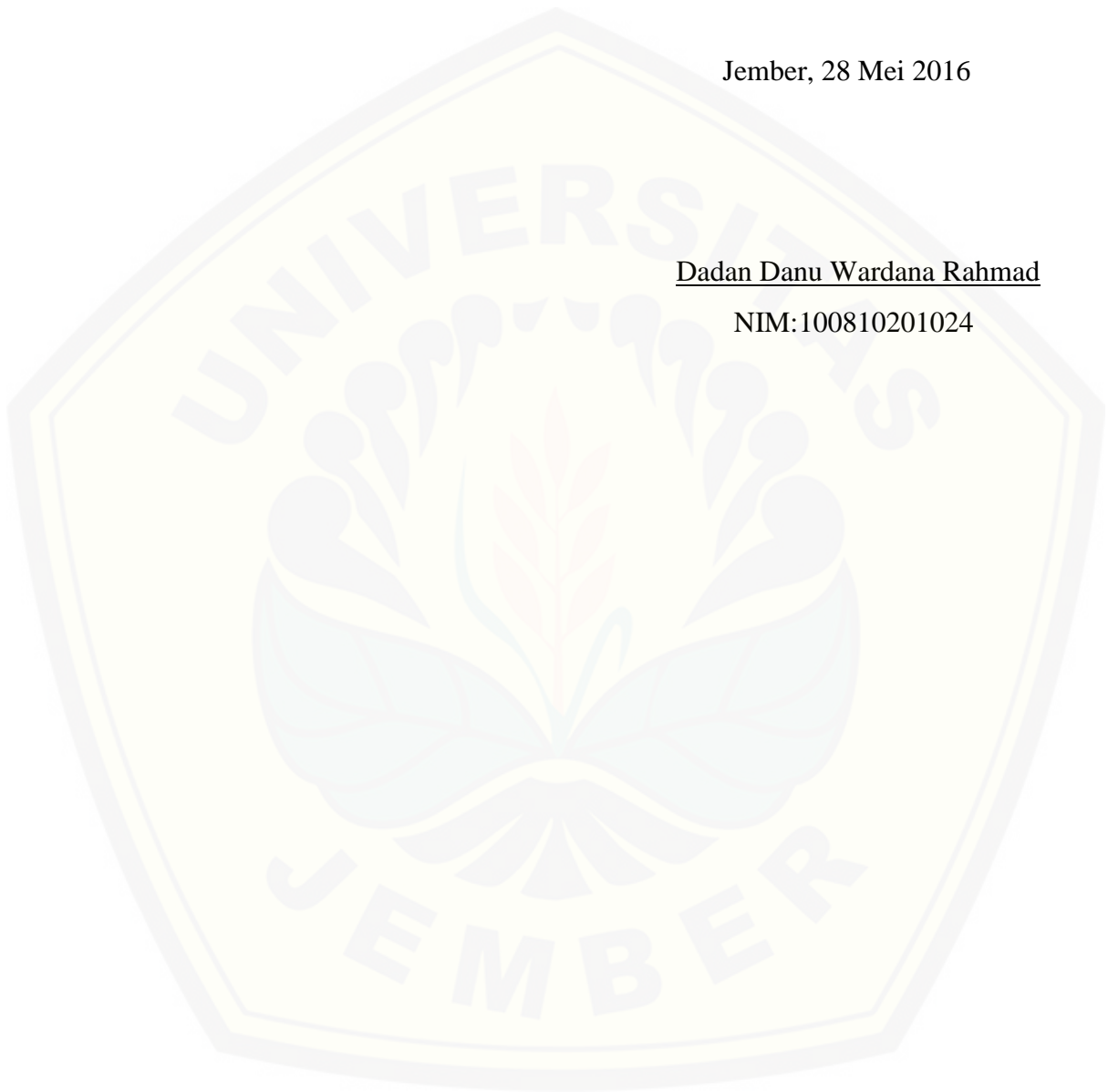
1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, SE., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Drs. Markus Apriono M.M selaku pembimbing Utama terima kasih atas segala arahan yang diberikan
4. Ema Desia Prajitiasari S.E, M.M selaku pembimbing Anggota terima kasih atas segala saran dan bimbingannya
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Rekan atau saudara UKMF Kurusetra terutama angkatan 14.
7. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2010 F.E. – UNEJ, terimakasih untuk doa dan bantuannya.
8. Seluruh pihak yang membantu semangat dan dorongan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 28 Mei 2016

Dadan Danu Wardana Rahmad

NIM:100810201024



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Lingkungan Kerja	6
2.1.2 Disiplin Kerja.....	8
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	10
2.1.4 Kinerja Karyawan	14
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	16
2.3 Hubungan antar Variabel	21
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	21
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	22
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	24
2.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	25
2.4 Kerangka Konseptual	25
2.5 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III. METODE PENELITIAN	27
3.1 Rancangan Penelitian	27
3.2 Jenis dan Sumber Data	27
3.3 Metode Pengumpulan Data	28
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.5 Identifikasi Variabel.....	29
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.7 Skala Pengukuran Variabel	33
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.8.1 Uji Normalitas Data	34
3.8.2 Uji Validitas.....	35
3.8.3 Uji Reliabilitas	36
3.9 Analisis Jalur (<i>path analysis</i>).....	36
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.11 Uji Hipotesis	40
3.12 Menghitung Jalur	41
3.13 Kerangka Pemecahan Masalah	43
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Peruaahaan.....	46
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	46
4.1.2 Visi, Misi dan Motto.....	47
4.1.3 Struktur Organisasi	47
4.2 Deskripsi Responden.....	49
4.2.1 Karakteristik Responden.....	49

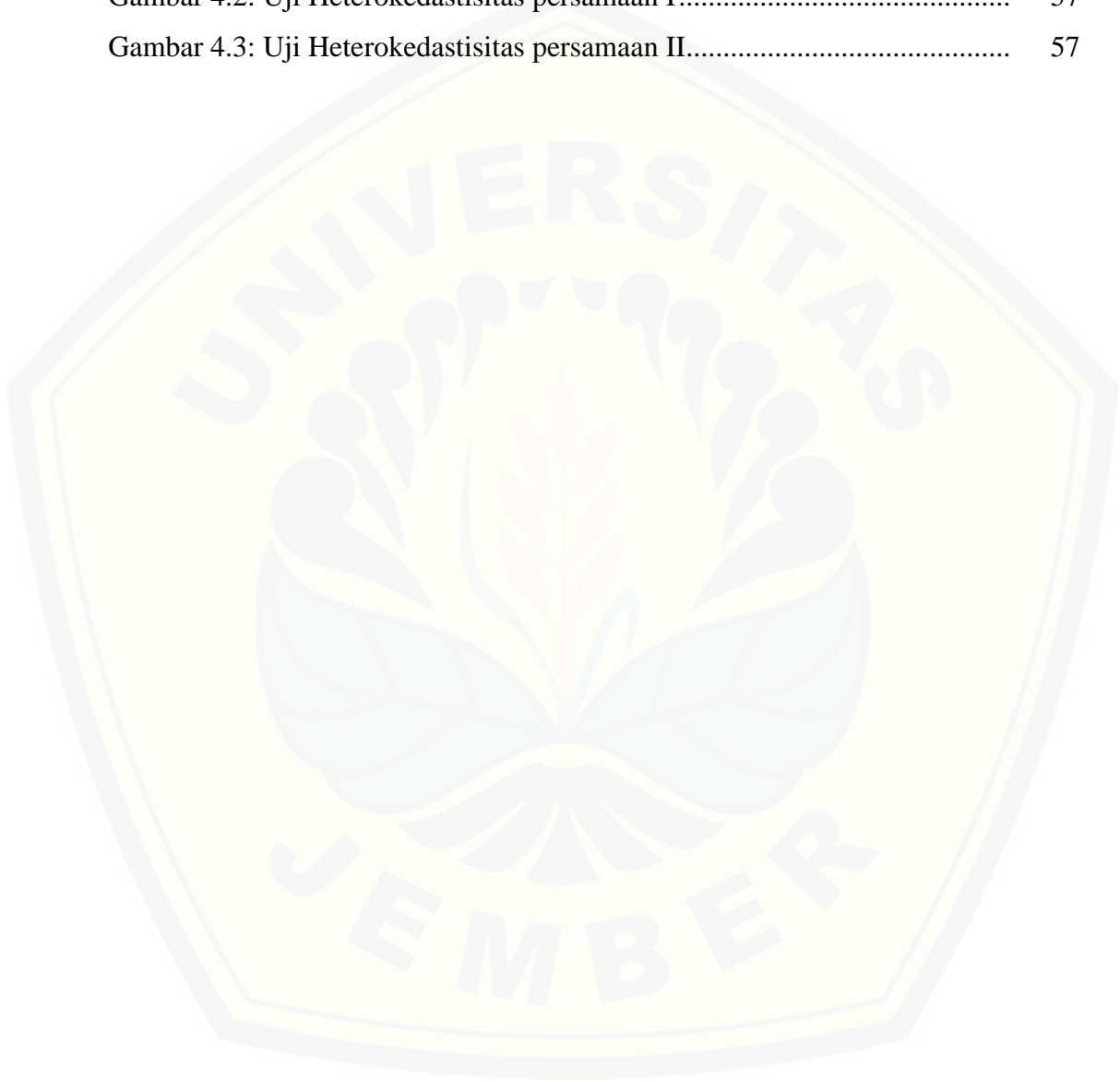
4.2.2 Deskripsi Variabel	50
4.3 Hasil Analisis Data.....	53
4.3.1 Uji Instrumen Data	53
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	55
4.3.3 Uji Hipotesis.....	58
4.3.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	59
4.3.5 Perhitungan Jalur.....	60
4.4 Pembahasan	62
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4.1 Distribusi Pegawai PT. PLN (Persero) APJ Situbondo	48
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Umur Responden	49
Tabel 4.3 Distribusi frekuensi Pendidikan Responden	49
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Masa Kerja Responden	49
Tabel 4.5 Deskripsi Penilaian Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_1) ...	50
Tabel 4.6 Deskripsi Penilaian Terhadap Disiplin kerja (x_2)	51
Tabel 4.7 Deskripsi Penilaian Terhadap Kepuasan kerja (Z)	52
Tabel 4.8 Deskripsi Penilaian Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)....	53
Tabel 4.9 : Validitas Instrumen	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.14 Hasil Analisis Jalur	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.....	48
Gambar 4.2: Uji Heterokedastisitas persamaan I.....	57
Gambar 4.3: Uji Heterokedastisitas persamaan II.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 3. Hasil Analisis Data



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka prestasi atau tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan baik, begitu sebaliknya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat berupa masalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Ahyari (1999:124) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Sondang P. Siagian (2005:305) berpendapat bahwa : “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya”. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan juga harus diperhatikan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Situbondo merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) yang berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum atau masyarakat. Untuk menghadapi era globalisasi yang ketat akan persaingan, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. PLN (Persero) Area Situbondo juga memberikan dan menyediakan lingkungan kerja yang sesuai untuk karyawannya didalam berkerja, lingkungan kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Area Situbondo, perusahaan memberikan ruangan khusus bagi para manajernya dan memberikan ruangan yang layak bagi karyawan operasional dalam berkerja. Lingkungan kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Area Situbondo, ruangan sebagai tempat kerja karyawan difasilitasi oleh berbagai komputer, printer, AC yang menjaga suhu didalam ruangan, pencahayaan yang mencukupi bagi karyawan dalam berkerja, dan pewarnaan ruangan dengan pewarnaan yang cerah yang akan menjadikan karyawan nyaman dan lebih efektif didalam berkerja. PT. PLN (Persero) Area Situbondo juga menerapkan program 5R, yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. Sebuah program baru yang dijalankan yang dijalankan dan diterapkan secara bertahap, agar karyawan yang berkerja lebih efektif dan efisien didalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja yang terjadi pada kantor PT. PLN (Persero) Area Situbondo adalah kurang tahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terjadinya tindakan indiscipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan mengupload tugas karyawan disitus PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Karyawan akan mengetahui tugasnya dengan cara melihat disitus PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Apabila karyawan kurang mengerti dengan tugasnya maka karyawan dapat berdiskusi dengan atasan secara langsung dan tidak langsung.

Dalam menjamin ketersediaan listrik bagi masyarakat Situbondo, PT. PLN (Persero) Area Situbondo menerapkan komunikasi yang bersifat formal dan informal bagi seluruh karyawan yang berkerja secara tim. Komunikasi yang bersifat formal, umumnya dilakukan setiap hari pada pukul 07.00 WIB sampai dengan 08.00 WIB, yang dibahas didalam rapat sebagai komunikasi formal dari sebuah badan, yaitu adalah membahas rencana kerja yang akan dilakukan dan membahas pelayanan serta operasional yang ada didalam perusahaan. Rapat formal juga dilakukan pada saat akan berakhirnya jam kerja, yaitu dimulai pada pukul 15.00 WIB sampai dengan 15.30 WIB, dalam rapat ini pembahasan yang ada adalah mengenai pelayanan dan evaluasi operasional kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo?

- d. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo?
- f. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Area Situbondo?
- g. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Area Situbondo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

- g. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak, antara lain :

- a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah berupa pengetahuan tentang kompleksitas permasalahan yang terjadi di dunia kerja serta mampu mengaplikasikan teori yang diterima selama perkuliahan pada permasalahan praktik di dunia kerja.

- b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

- c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan perusahaan khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Steers (2005 : 78) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segenap faktor yang berwujud dan berada disekitar ruang kerja dan pada umumnya mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Steers membagi lingkungan kerja menjadi dua aspek yaitu :

- a. Lingkungan Internal, yaitu faktor di dalam organisasi yang menciptakan nilai kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan ke arah tujuan.
- b. Lingkungan Eksternal, yaitu lingkungan yang pada umumnya menggambarkan kekuatan yang berda di luar organisasi.

Sementara menurut Ahyari (2000 : 147) kondisi tempat kerja adalah kondisi yang dipersiapkan oleh pihak manajemen perusahaan yang bersangkutan pada tempat kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Siswanto (2007 : 28) menyatakan beberapa faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya :

- a. Lingkungan Kerja Fisik, meliputi terjaganya kebersihan lingkungan kerja, keadaan udara yang baik, penerangan di tempat kerja yang cukup, keamanan terjamin, terhindar dari kebisingan dan pewarnaan ruangan.
- b. Lingkungan Kerja Sosial, meliputi adanya hubungan baik antar karyawan, hubungan baik karyawan dengan atasan, kebijakan perusahaan, kerjasama, sugesti teman, dan hubungan emosi sesama teman.

Perubahan lingkungan kerja akan menambah produksi dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan, perubahan yang dimaksud merupakan perubahan positif dan kondusif dari lingkungan kerja (Kerlinger dan Pedhazur, 2000). Berdasarkan beberapa pengukuran lingkungan kerja tersebut, maka indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah :

a. Lingkungan Kerja Fisik

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi tempat kerja baik (bersih, sekelilingnya menarik), para pekerja dapat dengan mudah membawa hasil pekerjaan, dan sebaliknya apabila tempat kerjanya jelek. Bagaimanapun tahun-tahun terakhir, karena meningkatnya perbedaan kekuatan kerja, kondisi tempat kerja baru menjadi penting (Luthans, 2002 : 79).

Sesuai dengan SK Menteri Kesehatan tahun 1998, kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan persyaratan kesehatan antara lain harus memenuhi persyaratan tersedianya air bersih dengan kapasitas minimal 40 liter/orang/hari, kualitas air bersih memenuhi syarat kesehatan yang meliputi persyaratan fisika, kimia, mikrobiologi dan radioaktif, suhu antara 18-26 derajat dan kelembapan antara 40%-60%. Kondisi kerja di tempat kerja perlu meminimalisir debu, memiliki penerangan yang baik.

2. Fasilitas Kerja

SK Menteri Kesehatan tahun 1998 menyebutkan bahwa setiap perkantoran harus dilengkapi dengan tempat sampah yang terbuat dari bahan yang kuat, cukup ringan, tahan karat, kedap air dan mempunyai permukaan yang halus pada bagian dalamnya serta dilengkapi dengan penutup. Lokasi usaha memiliki bangunan kuat, terpelihara, bersih dan tidak memungkinkan terjadinya gangguan kesehatan dan kecelakaan, serta setiap kantor harus memiliki toilet, wastafel, dan jamban.

b. Lingkungan Kerja non Fisik

1. Hubungan dengan sesama rekan kerja

Rekan sekerja yang mendukung mengandung pengertian bahwa orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja, tetapi kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial,

sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerja sama dengan baik.

2. Hubungan dengan atasan

Hubungan baik dengan atasan seperti perhatian atasan akan tingkat kesejahteraan para pegawai, bimbingan dan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan, komunikatif, serta mau melibatkan diri dalam pekerjaan juga dapat membuat lingkungan kerja kondusif (Luthans, 2002 : 76).

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Terkadang kurang tauhan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indiscipliner.

Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Imam Soejono (2002: 72), umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari :

1. Para pegawai datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Berpakaian rapi di tempat kerja.
Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.
Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
5. Memiliki tanggung jawab.
Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (2000: 34 – 35) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu :

1. Disiplin terhadap waktu
2. Disiplin terhadap target
3. Disiplin terhadap kualitas
4. Disiplin terhadap prioritas kerja
5. Disiplin terhadap prosedur

Kriteria dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu :

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda

sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Robbins (2001:180), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif.

Menurut Mangkunegara (2004:164), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan kualitas pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan diri pegawai seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon yang bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan dari hasil atau ganjaran yang diterima karyawan dari pekerjaannya.

Menurut Robbins (1996:114), kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja;

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya;

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan;

5. Pengawasan (*supervise*)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya, supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*;

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan menyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan;

7. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir;

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja;

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja;

10. Fasilitas

Fasilitas kantor, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas;

Menurut Siswanto (1990:144), berpendapat bahwa terdapat teori kepuasan hirarki kebutuhan Maslow yang menerangkan bahwa teori ini memandang manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat-tingkat dari yang paling sederhana hingga yang paling tinggi berdasarkan kadar kepentingannya.

Maslow dalam Gibson *et al.* (1996:189), membagi kebutuhan manusia yang terdiri dari :

- a. Fisiologis, yaitu berupa makanan, minuman, tempat tinggal, dan sembuh dari rasa sakit.
- b. Keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman, seperti keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
- c. Rasa memiliki, sosial, dan kasih sayang, yaitu kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, berinteraksi dan kasih sayang.
- d. Penghargaan (*esteem*), yaitu kebutuhan atas harga diri (*self-esteem*) dan penghargaan dari pihak lain.
- e. Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan prestasi.

Menurut Maslow dalam (Gibson *et al.* 1996:192), kepuasan kebutuhan karyawan sebagai manusia berdasarkan hasil penelitian selama ini dapat dikategorikan sebagai berikut :

- a) Sistem *Reward*
 1. Pendapatan mencukupi atau tidak
 2. Kesesuaian pendapatan dengan pekerjaan
 3. Keadilan dalam promosi
 4. Adanya peningkatan karir
 5. Adanya penghargaan
 6. Adanya pengakuan

- b) Pekerjaan itu sendiri
 1. Pekerjaan sesuai dengan keinginan
 2. Pekerjaan sesuai kemampuan
 3. Melaksanakan pekerjaan dengan yang diharapkan
 4. Prestasi yang didapat selama ini
 5. Melakukan pekerjaan sesuai prosedur
 6. Perkembangan dalam pekerjaan
- c) Keadaan kerja yang mendukung
 1. Lingkungan kerja
 2. Fasilitas perusahaan
 3. Peralatan kerja
 4. Keamanan dan keselamatan kerja
 5. Kebersihan dan kerapian
 6. Kenyamanan dan ketenangan
- d) Rekan kerja yang mendukung
 1. Rekan membantu pekerjaan
 2. Rekan menjadi sahabat
 3. Rekan banyak bicara
 4. Pimpinan mendukung

2.1.4 Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengatur, mengelola, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2002:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9).

Menurut Gomes (2000:142) mengungkapkan beberapa tipe kriteria kinerja karyawan sebagai berikut:

- a) *Quantity Of Work* (kuantitas dalam pekerjaan), yaitu jumlah hasil kerja yang dapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b) *Quality Of Work* (kualitas dalam pekerjaan), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaiannya.
- c) *Job Knowledge* (pengetahuan), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan yang diterampikan.
- d) *Creativinnness* (kreativitas), yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- e) *Cooperative* (kerjasama), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- f) *Dependability* (tanggung jawab), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g) *Inisiative* (inisiatif), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.
- h) *Personal qualities* (kepercayaan), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya hal keramahtamahan.

Aspek-aspek tersebut apabila dimiliki karyawan akan dapat mewujudkan tercapainya kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang karyawan sebuah organisasi

harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kerja.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar/gambaran peneliti berikutnya, walaupun ada perbedaan subyek, obyek, variabel, penelitian, dan indikator meliputi :

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Isnan Masyjui (2005) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan” dengan jumlah sampel sebanyak 66 orang pegawai. Penelitian ini juga disebut penelitian populasi, karena jumlah responden 66 dan kurang dari 100, sehingga dengan jumlah tersebut diambil semua sebagai responden. Variabel motivasi berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja Pegawai

Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, dengan sumbangan parsialnya sebesar 32.5 %, hal ini disebabkan karena Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional mempunyai motivasi untuk bekerja yang masih rendah, yang ditunjukkan oleh indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, pengakuan/esteem yang masih rendah dan indikator aktualisasi diri termasuk dalam kategori tinggi. Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, namun besarnya sumbangan yang diberikan variabel disiplin kerja masih rendah yaitu sebesar 26.8% hal ini disebabkan karena Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan memiliki tingkat kedisiplinan rendah yang ditunjukkan oleh indikator ketepatan waktu, tanggung jawab kerja dan ketaatan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Satrio Basuki (2011) dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero)

Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Variabel bebas terdiri dari Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y). Hasil *path analysis* menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 23,0%. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 47,0%. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 45,9%. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 49,5%. Dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 35,7%.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Tri Agung Normanita K. (2012) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada KFC Kabupaten Jember. Sampel yang diambil berjumlah 40 responden. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, selain itu variabel kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keempat dilakukan oleh Munawaroh (2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuwangi. Adapun sampelnya terdiri dari 45 orang pegawai, dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan model SEM adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui disiplin pegawai pada Dinas Kesehatan Banyuwangi. Variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas tentang penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar gambaran dalam penelitian ini adalah :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama (tahun)	Variabel penelitian	Obyek	Metode analisis	Hasil (kesimpulan)
Isnan Masyjui (2005)	Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y)	Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan	Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
Satrio Basuki (2011)	Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja (Y)	PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember	<i>Path Analysis</i>	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan
Tri Agung Normani ta K. (2012)	Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan kerja (Z), Kinerja karyawan(Y)	KFC Kabupaten Jember	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, selain itu varibel kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Munawaroh (2012)	Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja (Y)	Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas	Regresi Linear Berganda	Masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber : Isnan Masyjui (2005), Satrio Basuki (2011), Tri Agung Normanita K (2012), Munawaroh (2012)

Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

Nama (tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan
Isnan Masyjui (2005)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan	<ul style="list-style-type: none"> - Menganalisis Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja - Menggunakan kuisioner dalam pengumpulan data - Menggunakan dua (2) variabel independen (X) 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitiannya Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan - Menggunakan metode Regresi Linear Berganda - Kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y)
Satrio Basuki (2011)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember	<ul style="list-style-type: none"> - Menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja - Objek penelitian pada PT PLN (Persero) - Menggunakan metode analisis 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan Kompensasi sebagai variabel independen (X₁)

		jalur (<i>Path analysis</i>)	
		- Menggunakan kuisioner dalam pengumpulan data	
		- Menggunakan dua (2) variabel independen (X)	
Tri Agung Normanita K. (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan KFC Kabupaten Jember	- Menganalisis Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan - Menggunakan metode analisis jalur (<i>Path analysis</i>) - Menggunakan kuisioner dalam pengumpulan data - Menggunakan dua (2) variabel independen (X)	- Objek penelitiannya Karyawan KFC Kabupaten Jember - Menggunakan dua (2) variabel independen Kompensasi sebagai (X ₁), dan Motivasi sebagai (X ₂),
Munawaroh (2012)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas	- Menganalisis Disiplin Kerja terhadap Kinerja - Menggunakan kuisioner dalam pengumpulan data - Menggunakan dua (2) variabel independen (X)	- Objek penelitiannya Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas - Menggunakan metode Regresi Linear Berganda

Sumber : Isnan Masyjui (2005), Satrio Basuki (2011), Tri Agung Normanita K (2012), Munawaroh (2012)

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktorfaktor lingkungan kerja fisik menurut Wulan (2011:22) adalah Pewarnaan, Penerangan, Udara, Suara bising, Ruang gerak, Keamanan dan Kebersihan. Sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik ialah Struktur kerja, tanggung jawab kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerja sama antar kelompok, dan Kelancaran komunikasi.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Menurut Davis dan John Strom (1985:105) Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Ketiga sikap itu membantu para manajer memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) dalam Wibowo (2009:326) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu *Need fulfillment* (pemuahan kebutuhan), *Discrepancies* (perbedaan), *Value attainment* (pencapaian nilai), *Equity* (keadilan), *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, bahwa seorang pegawai harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena keberadaan kepuasan kerja merupakan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan dapat terlaksana. Kepuasan kerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan.

Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menerapkan disiplin kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut Kartono (2001 : 177) dapat diartikan sebagai lingkungan yang merupakan aspek dari kinerja. Dikatakan lebih lanjut bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan karyawan tersebut bekerja. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Kelompok pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti pelayanan kesehatan dan pengadaan kamar kecil. Kelompok kedua adalah kondisi kerja. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan. Umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan (Ahyari, 2000 : 206).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan secara maksimal maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Gibson, 2006 : 94). Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan

pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Amriyanti dkk., (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Penelitian ini membuktikan bahwa giat atau tidaknya karyawan dalam bekerja juga tergantung dari kondisi lingkungan kerja di tempat karyawan bekerja. Jika kondisi kerja kondusif, maka kinerja karyawan meningkat atau sebaliknya, jika kondisi kerja kurang kondusif, maka kinerja karyawan akan menurun.

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan kekeledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan penafsiran.

Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hasibuan (2013:193), menyatakan bahwa kediplisan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koesmono (2005 : 28) menyatakan bahwa seorang manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi.

Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja. Sehingga para manajer mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya (Jansen, 2001 : 246).

2.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Disebutkan pula bahwa kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang kita temukan untuk keabsenan. Namun kembali, faktor-faktor lain seperti kondisi bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini.

2.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap yang menunjukkan hubungan baik dengan faktor kinerja.

Kelangsungan sebuah organisasi tidak dapat lepas dari kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja. Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2003).

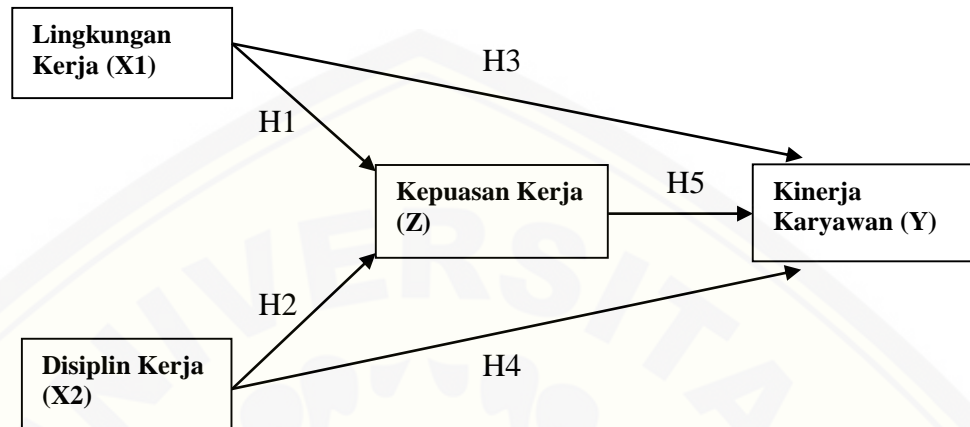
2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel antara.

Terkait penelitian Tri Agung Normanita K. (2012) pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Munawaroh (2012) pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Satrio Basuki (2011) pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan, Isnan Masyjui (2005) pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori maka dikembangkan kerangka konseptual seperti berikut ini :

dikembangkan kerangka konseptual seperti berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka konseptual penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Dari uraian tinjauan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
3. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
4. Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
5. Kepuasan kerja (Z) karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

”Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sumber khusus dari mana informasi diperoleh, strategi untuk mengumpulkannya dan bagaimana menganalisisnya” (Murti dan Salamah, 2006:47).

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *eksplanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Effendi, 1995:256). Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya (Sumarsono, 2004:69). Data tersebut berasal dari jawaban atas pernyataan yang diajukan kepada responden melalui kuisioner dan wawancara, baik yang berkaitan dengan variabel bebas lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), variabel antara kepuasan kerja (Z), maupun variabel terikat kinerja karyawan (Y).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004:69). Data sekunder adalah data yang dihasilkan dari sumber yang lain, berupa data administrasi kantor yang ada pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Data sekunder umumnya berupa bukti-bukti, catatan, atau laporan historis yang

telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan berhubungan terhadap penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Sumarsono (2004:66) mengemukakan bahwa metode pengumpulan data merupakan langkah atau proses sistematis dalam mengumpulkan, mencatat dan menyajikan fakta untuk tujuan penelitian.

a. Kuisisioner

Dalam penelitian ini metode kuisisioner digunakan untuk memperoleh informasi dari responden atau karyawan tentang pernyataan yang mengungkapkan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

b. Wawancara

Teknik wawancara dilakukan berupa tanya jawab langsung kepada beberapa karyawan, hal ini dilakukan untuk menguji kebenaran informasi dan menggali informasi tambahan untuk justifikasi dari temuan hasil penelitian. Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh kepala bagian dan karyawan untuk mendapatkan data tambahan penelitian.

c. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian yaitu pada karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Selain data dan dokumentasi dari PT. PLN (Persero) Area Situbondo, peneliti juga mengumpulkan data dengan membaca buku, jurnal dan referensi lain seperti media elektronik yang berkaitan dengan penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo yang berjumlah 45 orang. Menurut ketentuan Gay dan Diehl, untuk penelitian yang bersifat menguji pengaruh antara satu variabel atau lebih (penelitian kausalitas) jumlah sampel yang diambil minimal 30 sampel (Sanusi, 2011:100). Arikunto (2006:131) mengemukakan bahwa apabila subjek populasi kurang dari 100, maka sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel. Dikarenakan PT. PLN (Persero) Area Situbondo berjumlah 45 orang, maka populasi dalam penelitian ini juga bertindak sebagai sampel.

3.5 Identifikasi Variabel

Sanusi (2011:49) menyatakan, "...variabel benar-benar memiliki makna strategis dalam penelitian sehingga sangatlah tidak mungkin sebuah penelitian dapat diselesaikan dengan baik tanpa mengenali variabel penelitian tersebut secara benar.

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau *Independent variable* (X_1 dan X_2)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Variabel ini adalah variabel yang berkontribusi positif maupun negatif terhadap variabel yang terikat.

b. Variabel Antara atau *Intervening variable* (Z)

Variabel Antara penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Variabel inilah yang menjadi variabel penghubung antara variabel bebas dan terikat.

c. Variabel Terikat atau *Dependent variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Variabel inilah yang menjadi pengamatan utama dalam penelitian ini. Dikatakan sebagai pengamatan utama karena kinerja PT. PLN (Persero) Area Situbondo merupakan variabel yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, dan komitmen organisasi.

3.6 Definisi Operasional Variabel

a. *Variable independen (X)*

1. Lingkungan Kerja (X1), yaitu perubahan lingkungan kerja akan menambah produksi dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan, perubahan yang dimaksud merupakan perubahan positif dan kondusif dari lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Menurut (Kerlinger dan Pedhazur, 2000) ada beberapa pengukuran lingkungan kerja, maka indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah :

a. Lingkungan Kerja Fisik

1. Kondisi Kerja

1. Kebisingan, yaitu suara-suara yang ada disekitar karyawan yang dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan.
2. Penggunaan warna, yaitu penggunaan warna di dalam ruangan yang mencerahkan suasana kerja karyawan.

2. Fasilitas Kerja

- a. Keamanan kerja, yaitu perlindungan yang ada dan di sediakan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja karyawan.
- b. Suhu udara, yaitu kelembaban udara yang ada di dalam ruangan kerja karyawan.
- c. Penerangan, yaitu pencahayaan yang ada di dalam ruang kerja karyawan.
- d. Ruang gerak kerja, yaitu ruangan kerja atau lobi ruangan yang digunakan untuk aktivitas kerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja non Fisik

1. Hubungan dengan sesama rekan kerja, yaitu suasana atau interaksi kerja karyawan di dalam perusahaan, antara karyawan dengan rekan kerjanya.
 2. Hubungan dengan atasan, yaitu suasana atau interaksi kerja di dalam perusahaan antara karyawan dengan atasan.
2. Disiplin Kerja (X2), yaitu disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandang PT. PLN (Persero) Area Situbondo, seperti menurut Guntur (2000: 34 – 35) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam

pekerjaan, adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya :

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan sebaik baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

b. Variable intervening (Z), yaitu kepuasan kerja, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja di PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Menurut Robbins (1996:114), kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan (*supervise*)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya, supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan menyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui

pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas kantor, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

3. *Variable dependent* atau variabel terikat (Y), adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang atau kelompok orang yang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing karyawan selama periode tertentu di PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Menurut Gomes (2000:142) mengungkapkan beberapa tipe kriteria kinerja karyawan sebagai berikut:

- a) *Quantity Of Work* (kuantitas dalam pekerjaan), yaitu jumlah hasil kerja yang dapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b) *Quality Of Work* (kualitas dalam pekerjaan), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaiannya.
- c) *Job Knowledge* (pengetahuan), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan yang diterampikan.
- d) *Creativinnness* (kreativitas), yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- e) *Cooperative* (kerjasama), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- f) *Dependability* (tanggung jawab), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g) *Inisiative* (inisiatif), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.
- h) *Personal qualities* (kepercayaan), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya hal keramahtamahan.

3.7 Skala Pengukuran Variable

Teknik pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skalalikert. Skalalikert skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan seseorang tentang fenomena sosial (sugiono, 2006:88).

Tingkatan pengukuran data yang berskala likert yaitu dengan menggunakan skala ordinal, dengan pengukuran variable X (kompensasi dan motivasi), Z (kepuasan kerja), Y (kinerja karyawan) dilakukan dengan menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban. Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut :

1. Sangat setuju : diberi skor 4
2. Setuju : diberi skor 3
3. Tidak setuju : diberi skor 2
4. Sangat tidak setuju : diberi skor 1

Menurut Hadi (1991 : 20) modifikasi skala likert dari 5 kategori menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban ditengah berdasarkan alasan sebagai berikut :

- a. Kategori *undecided* (kategori jawaban yang ditengah) itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, jarang, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam satu instrumen.
- b. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, kearah setuju ataukah kearah tidak setuju.
- c. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau tidak setuju.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2008). Normalitas data merupakan syarat yang harus terpenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Santoso, 2004:212). Uji normalitas yang dilakukan

terhadap sampel dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* Test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada saat variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov* Test adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikan $> 0,05$ maka, data tersebut berdistribusi normal
- b. Jika signifikan $< 0,05$ maka, data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable (Nugroho, 2005:67). Uji validitas sebuah data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data diperoleh dari penyebaran kuisioner.

Kriteria validitas setiap item atau butir pertanyaan adalah jika r (koefisien korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor) $> 0,30$ berarti item atau butir pertanyaan tersebut valid (Sugiyono, 2006:115). Uji validitas data yang dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus (Umar,2005:195) yaitu.

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

Dimana :

r = korelasi Product Moment

n = jumlah sampel

X = *independent variable*

y = *dependent variable*

3.8.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengambil data karena instrumen tersebut sudah baik. Sebuah instrumen harus reliable, dalam arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006:169)

Uji reliabilitas menggunakan *croboach's alpha*, suatu instrumen dikatakan reliable apabila *croboach's alpha*, lebih besar dari 0,60 (Nugroho,2005:72), dengan rumus berikut (Umar, 2005:207)

$$a = \frac{(K)Cov/Var}{1 + (K - 1)Cov/Var}$$

Dimana :

- α = Alpha
- K = jumlah butir dalam skala
- Cov = rerata kovarian diantara butir
- Var = rerata kovarian dari butir

3.9 Analisis Jalur (*path analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variable dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih perantara (sarwono, 2006:147). Manfaat *Path Analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

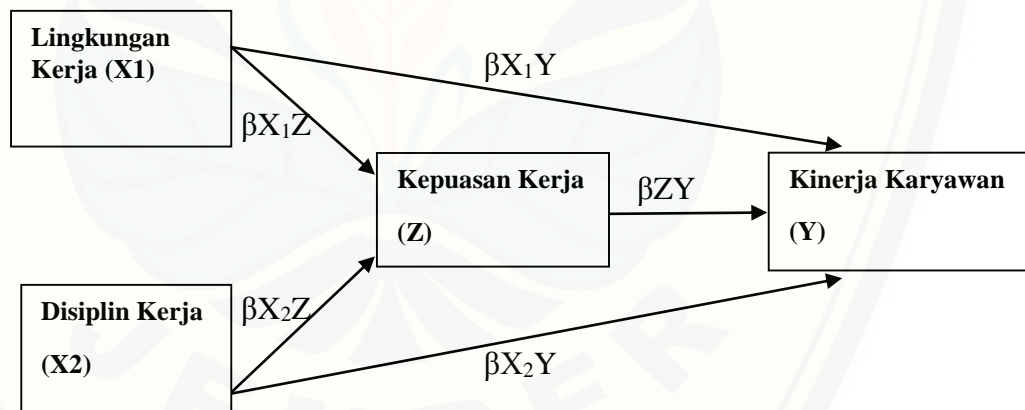
Menurut Sarwono (2006:2), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Semua variabel berskala interval.
2. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya.
3. Model hanya bersifat searah.

Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) menurut Sarwono (2006:174);

1. Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian anda.
2. Membuat diagram jalur persamaan strukturalnya.
3. Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langkah. Pertama adalah menganalisis substruktural 1 dan kedua untuk substruktural 2.

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan software SPSS 16 *for Windows*. Dengan *Path Analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur. Maka analisis jalur disajikan pada gambar berikut :



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Ketetangan :

β_{X_1Y} = koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

β_{X_2Y} = koefisien jalur pengaruh langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

β_{X_1Z} = koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)

β_{X_2Z} = koefisien jalur pengaruh langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)

β_{ZY} = koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :

$$Z = \beta + \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta + \beta_{ZY} + \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana :

X_1 = lingkungan kerja

X_2 = disiplin kerja

Z = kepuasan kerja

Y = kinerja karyawan

$\varepsilon_{1,2}$ = variabel pengganggu

3.10 Uji Asumsi Klasik

Agar regresi yang dihasilkan dapat memenuhi syarat sebagai best linear unbiased estimator (*BLUE*), maka regresi perlu diuji dengan dasar asumsi klasik metode kuadran kecil (*OLS/Ordinary Least square*) Gujarati (1997 : 153). Metode regresi dikatakan (*BLUE*) apabila tidak terdapat multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas (*independen*) dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Kemiripan antar variabel bebas (*independen*) dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel bebas (*independen*) yang lain. (Nugroho, 2005:58)

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*variance inflation Factor*) dan nilai tolerance masing-masing variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 5 dan nilai *tolerance*>

0,05 maka dinyatakan tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel bebasnya, (Nugroho, 2005:58). Apabila dari model regresi yang terjadi multikolinearitas, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan. Untuk mengatasinya yaitu dengan menghapus salah satu variabel koliner, sepanjang tidak menyebabkan *specification error* (Yarnes, 2004 : 68).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain.

Uji tersebut dimaksudkan untuk menguji apakah variabel kesalahan pengganggu tidak kosntan untuk semua nilai variabel independen (gujarati, 2005:117), pengujian dilakukan dengan uji grafik *scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, berarti variabel dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- a. Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tetentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- b. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

c. Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk mrnguji apakah dalam sebuah model regresi, variable dependen, variabel intervening, variabel dependen ataupun ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso,2001:212). Menurut Santoso (2001, 212), diteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji t

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t digunakan melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) secara parsial (individu) terhadap variabel terikat (Y), (Sugiono, 2008:84). Keputusan untuk menolak atau menerima H_0 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan formulasi sebagai berikut :

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

Dimana :

t = t hitung

b_i = bobot regresi

S_{b_i} = standart deviasi dari variabel bebas

Adapun tahap untuk menguji signifikansi adalah sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_u = 0$ (berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel independent

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_u \neq 0$ (berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel independen)

- b. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau confidence interval sebesar 95%

- c. Membandingkan tingkat signifikansi dengan $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan dibawah ini

1. Apabila signifikan $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat
2. Apabila signifikan $> 0,05$ berarti H_0 diterima H_a ditolak, jadi semua variabel secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

3.12 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y), melalui variabel intervening yakni kepuasan kerja (Z). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji pengaruhnya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan.

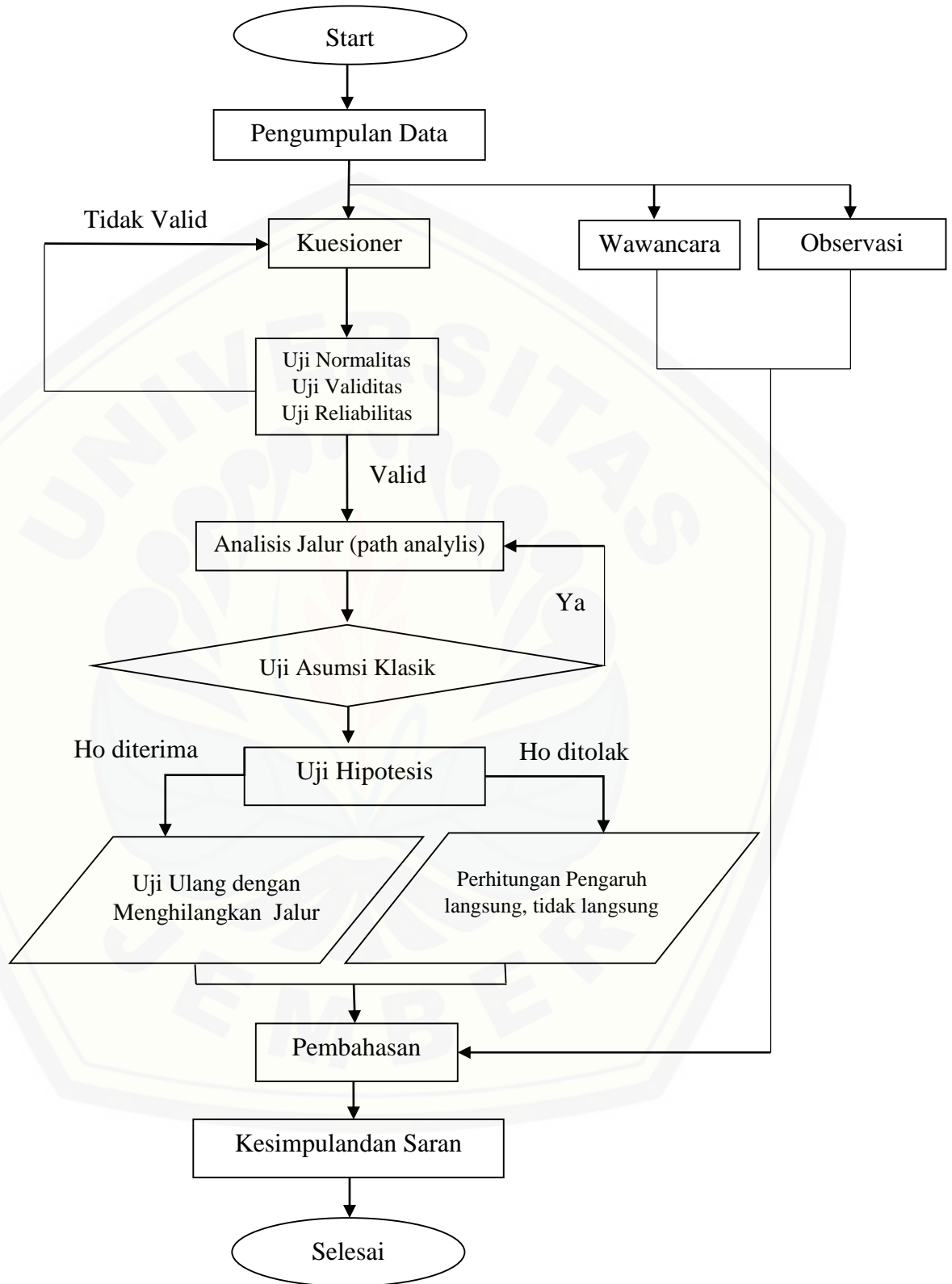
Trimming theory adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan diri dari model variabel oksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model ini terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Riduan, 2007:127) walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model analisis lalu yang telah dihipotesiskan. Cara penggunaan *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel oksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model *trimming theory* adalah sebagai berikut (Riduan, 2007:128) :

1. Merumuskan persamaan struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
4. Menghitung secara individual
5. Menguji kesesuaian antara model analisis jalur 3
6. Merangkum kedalam tabel
7. Memakai dan menyimpulkannya.

Apabila jalur sudah signifikan semua maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

1. Menghitung pengaruh langsung (*Dirrect effect* atau DE)
 - a. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $DE_{X_2Y} = X1 \rightarrow Y$
 - b. Pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $DE_{X_2Y} = X2 \rightarrow Y$
 - c. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)
 $DE_{X_1Z} = X1 \rightarrow Z$
 - d. Pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)
 $DE_{X_2Z} = X2 \rightarrow Z$
 - e. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $DE_{ZY} = Z \rightarrow Y$
2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*indirrect Effect* IE)
 - a. Pengaruh variabel lingkungan kerja “(X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)
 $IE_{YZX_1} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
 - b. Pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)
 $IE_{YZX_2} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

3.13 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Start, yaitu tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data, mengumpulkan data-data dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, dan studi pustaka.
 - a. Kuesioner, digunakan untuk memperoleh data statistik dari responden tentang pernyataan berhubungan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
 - b. Wawancara, dilakukan untuk menguji kebenaran informasi dan menggali informasi tambahan untuk justifikasi dari temuan hasil penelitian, teknik wawancara dilakukan berupa tanya jawab langsung kepada beberapa responden atau karyawan.
 - c. Observasi, digunakan untuk mengetahui struktur organisasi, jumlah karyawan, serta tugas dan tanggung jawab karyawan.
3. Uji instrumen untuk data kuesioner, uji ini meliputi :
 - a. Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan.
 - b. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
4. Analisis jalur (Path Analysis), dengan melakukan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji asumsi klasik, melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan. Metode pendugaan yang dilakukan adalah parameter estimasi tidak biasa harus memenuhi kriteria tidak ada multikolinearitas, tidak ada heteroskedastisitas, tidak ada autokorelasi.

6. Melakukan uji hipotesis yaitu uji t. Gunanya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial terhadap variabel terikat. Dibagi menjadi dua:
 1. Berdasarkan perhitungan uji t, jalur yang tidak signifikan perlu dihilangkan dengan ketentuan *trimming theory*.
 2. Berdasarkan perhitungan uji t, jika jalur terbukti signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
7. Pembahasan adalah penjelasan dan pendalaman atas hasil-hasil analisa statistik yang dilengkapi temuan-temuan lapang berasal dari informasi yang diperoleh melalui wawancara dan diperkuat oleh pendapat ahli atau penelitian terdahulu melalui kajian pustaka.
8. Kesimpulan, menarik suatu kesimpulan dari analisis dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
9. Selesai, akhir penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Ada pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- b. Ada pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- c. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- d. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- e. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- f. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- g. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

5.2 Saran-Saran

Saran yang dapat diberikan praktisi, akademisi, pengambilan kebijakan, pimpinan PT. PLN (Persero) Area Situbondo dan praktisi akademisi, yaitu:

- a. Terdapat beberapa hal yang menjadi koreksi bagi instansi untuk diperhatikan seperti meningkatkan berkonsentrasi dalam bekerja, melaksanakan tugas-tugas dengan tanggungjawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman untuk meningkatkan kemampuan pegawai serta dapat meningkatkan kerjasama dengan karyawan lainnya.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain, sebagai variabel perilaku bekerja, misalnya *customer's charter*, kompensasi dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2000. *Manajemen Operasi Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPF
- Alfred, R. Lateiner. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono*. Jakarta : Aksara Baru.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W, 1985, *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Gibson, James L., vancevich, John M and Donnelly, James H, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara..
- Gomes, Fautisno Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Guntur, Ietje S. 2000. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta : Airlangga.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M.S.P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam*, Jakarta: PT. Rosda Karya.
- Khoiriyah, Lilik, 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 6 Desember 2015.
- Koesmono, Teman H. 2005. “*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur. Disertasi*”. Surabaya : Pascasarjana UNAIR.
- Luthans, 2002. *Organizational Behaviour. 9th Edition*. Singapore: McGrawHill International Edition
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Ramaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa

- Robbin, Stephen P, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi-Aplikasi Terjemahan : Hadyana Pujatmaka*. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- _____, 2001. *Perilaku Organisasi, Terjemahan Hadyana Pujatmaka dari Organizational Behavior (1998)*. Jakarta: PT. Preuhallindo.
- _____, 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT. Indeks Jakarta*.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sinungan, Muchtar. 2003. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana* . Jakarta ; Bumi Aksara.
- Siswanto, B. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sumarni, Murti dan Salamah Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steers, Richard. 2005. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Wibowo, 2009:326, *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wulan, Lucky, 2011:22. *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (online), http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_-_Lucky%28r%29.pdf* diakses pada 6 Desember 2015.

LAMPIRAN 1 : KUESIONERPENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA SITUBONDO

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi formasi dengan menjawab pertanyaan yang tersedia pada kuisisioner penelitian ini dengan jujur, lengkap dan apa adanya

Informasi yang Bapak/ibu berikan ini bersifat terbatas, dalam artian digunakan untuk penelitian ini saja dan identitas Responden serta jawaban yang diberikan dijamin kerahasiannya.

Atas perhatian dan kerja sama yang diberikan saya ucapkan terima kasih

Hormat saya,

Dadan Danu Wardana Rahmad

NIM.100810201024

A. IDENTITAS RESPONDEN

No. responden : _____ (diisi oleh peneliti)

Jabatan : _____

Umur : _____

Jenis kelamin : _____

Masa Kerja : _____

Pendidikan Terakhir : D3/S1/S2/S3 *) coret yang tidak perlu

B. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada
- b. Berilah tanda (√) pada salah satu disetiap pertanyaan yang dianggap benar.

Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban yaitu :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

A. LINGKUNGAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Tempat saya bekerja cukup tenang sehingga saya dapat berkonsentrasi dengan baik.				
2	Pemilihan warna ruangan dapat mencerahkan suasana kerja.				
3	Keamanan yang disediakan oleh perusahaan mendukung aktivitas kerja.				
4	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.				
5	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
6	Interaksi yang baik antara karyawan dengan rekan kerja.				
7	perhatian atasan akan tingkat kesejahteraan para pegawai, bimbingan dan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan, komunikatif.				
8	Interaksi kerja selama ini dengan atasan berjalan baik atau komunikatif.				

B. DISIPLIN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya harus hadir dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja.				
2	Saya selalu melaksanakan tugas tepat waktu.				
3	Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.				
4	Saya telah melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.				

C. KEPUASAN KERJA (Z)

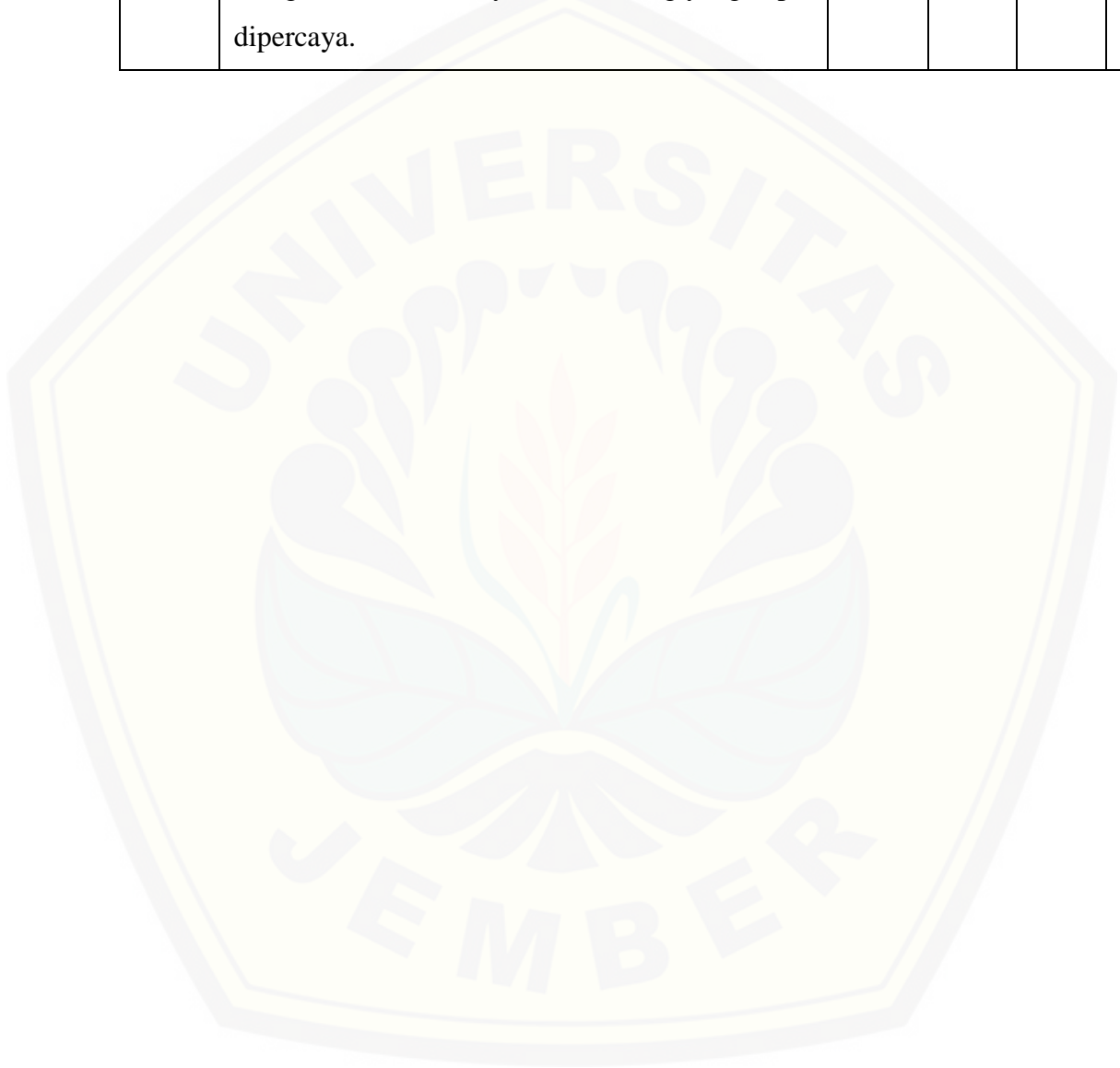
No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu mempunyai kesempatan untuk memperoleh pengalaman untuk meningkatkan kemampuan saya dalam perkerjaan.				
2	Keadaan kerja seperti keamanan dan keselamatan kerja, peralatan kerja, ditempat saya bekerja sudah terpenuhi.				
3	Gaji yang saya peroleh sepadan dengan upaya yang saya berikan selama diperusahaan.				
4	Perusahaan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.				
5	Supervisor memberikan pengawasan objektif dan peduli terhadap kinerja karyawan.				

6	Pakaian dan atribut yang saya kenakan sesuai dengan <i>job description</i> yang saya kerjakan.				
7	Kondisi nyaman termasuk ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.				
8	Sikap dan cara berpikir positif selalu saya terapkan dalam bekerja.				
9	adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan.				
10	Fasilitas kantor, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan.				

D. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya dapat menghasilkan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.				
2	Hasil kerja saya tidak pernah mengecewakan atasan ataupun perusahaan.				
3	Saya memahami dan menguasai semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan saya saat ini.				
4	Saya dapat memberikan ide dan membuat inovasi baru bagi perusahaan.				
5	Saya sering melakukan kerja sama dengan orang karyawan lainnya.				
6	Saya selalu merasa memiliki semangat baru apabila ada tugas yang lebih menantang dari pada sebelumnya.				

7	Saya selalu memiliki inovasi baru dalam pekerjaan, sehingga besar tanggung jawab saya untuk menyelesaikan tugas tersebut.				
8	Teman-teman sesama karyawan terkadang mengatakan bahwa saya adalah orang yang dapat dipercaya.				



TABULASI RESPONDEN

No	Usia		Pendidikan		Masa Kerja	
	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode
1	32-48 tahun	2	Tinggi	3	10-12 tahun	3
2	49-65 tahun	3	Tinggi	3	10-12 tahun	3
3	49-65 tahun	3	Menengah	2	10-12 tahun	3
4	49-65 tahun	3	Menengah	2	6-9 tahun	2
5	49-65 tahun	3	Menengah	2	10-12 tahun	3
6	32-48 tahun	2	Tinggi	3	10-12 tahun	3
7	15-31 tahun	1	Menengah	2	10-12 tahun	3
8	32-48 tahun	2	Menengah	2	10-12 tahun	3
9	49-65 tahun	3	Menengah	2	10-12 tahun	3
10	32-48 tahun	2	Menengah	2	10-12 tahun	3
11	32-48 tahun	2	Tinggi	3	10-12 tahun	3
12	32-48 tahun	2	Menengah	2	2-5 tahun	1
13	32-48 tahun	2	Menengah	2	6-9 tahun	2
14	49-65 tahun	3	Menengah	2	10-12 tahun	3
15	32-48 tahun	2	Dasar	1	6-9 tahun	2
16	32-48 tahun	2	Menengah	2	6-9 tahun	2
17	15-31 tahun	1	Dasar	1	6-9 tahun	2
18	32-48 tahun	2	Tinggi	3	2-5 tahun	1
19	49-65 tahun	3	Menengah	2	10-12 tahun	3
20	32-48 tahun	2	Menengah	2	10-12 tahun	3
21	32-48 tahun	2	Menengah	2	10-12 tahun	3
22	32-48 tahun	2	Tinggi	3	10-12 tahun	3
23	15-31 tahun	1	Menengah	2	6-9 tahun	2
24	32-48 tahun	2	Menengah	2	2-5 tahun	1
25	15-31 tahun	1	Menengah	2	10-12 tahun	3
26	49-65 tahun	3	Tinggi	3	2-5 tahun	1
27	15-31 tahun	1	Menengah	2	6-9 tahun	2
28	32-48 tahun	2	Tinggi	3	2-5 tahun	1
29	15-31 tahun	1	Menengah	2	10-12 tahun	3
30	49-65 tahun	3	Tinggi	3	6-9 tahun	2
31	15-31 tahun	1	Menengah	2	10-12 tahun	3
32	32-48 tahun	2	Menengah	2	10-12 tahun	3
33	15-31 tahun	1	Menengah	2	10-12 tahun	3
34	49-65 tahun	3	Menengah	2	10-12 tahun	3
35	32-48 tahun	2	Menengah	2	6-9 tahun	2
36	49-65 tahun	3	Menengah	2	2-5 tahun	1
37	32-48 tahun	2	Menengah	2	6-9 tahun	2
38	49-65 tahun	3	Menengah	2	6-9 tahun	2

39	15-31 tahun	1	Menengah	2	6-9 tahun	2
40	32-48 tahun	2	Dasar	1	10-12 tahun	3
41	15-31 tahun	1	Dasar	1	6-9 tahun	2
42	15-31 tahun	1	Menengah	2	6-9 tahun	2
43	32-48 tahun	2	Dasar	1	10-12 tahun	3
44	32-48 tahun	2	Menengah	2	10-12 tahun	3
45	32-48 tahun	2	Menengah	2	10-12 tahun	3



TABULASI DATA

Lingkungan Kerja										Disiplin Kerja					
1	2	3	4	4	6	7	8	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	Σ	Z-Skor
4	4	4	3	3	4	3	3	28	0.99	4	4	4	4	16	1.2642
3	3	3	3	4	3	4	3	26	0.21	3	4	4	3	14	-0.1405
2	4	3	4	3	3	3	3	25	-0.2	4	3	4	4	15	0.5619
3	3	4	3	3	2	2	3	23	-1	4	3	3	3	13	-0.8428
4	4	3	3	4	4	4	4	30	1.77	4	4	4	4	16	1.2642
3	3	4	3	3	3	3	4	26	0.21	4	3	4	3	14	-0.1405
2	3	3	3	4	4	3	3	25	-0.2	3	4	3	4	14	-0.1405
3	4	3	3	4	3	3	4	27	0.6	4	4	4	4	16	1.2642
3	4	3	3	4	3	3	3	26	0.21	3	4	3	4	14	-0.1405
3	3	2	3	4	3	3	3	24	-0.6	3	3	3	4	13	-0.8428
3	4	3	2	3	3	2	3	23	-1	3	3	4	3	13	-0.8428
3	3	2	2	3	2	2	2	19	-2.5	3	3	3	2	11	-2.2475
2	3	4	3	4	3	4	3	26	0.21	3	4	3	2	12	-1.5451
3	4	4	3	4	3	4	3	28	0.99	4	4	4	4	16	1.2642
3	3	4	3	3	4	4	4	28	0.99	4	4	4	4	16	1.2642
3	2	3	3	3	2	2	3	21	-1.7	3	3	4	3	13	-0.8428
3	3	4	3	3	4	3	3	26	0.21	4	4	3	3	14	-0.1405
4	3	4	3	4	3	4	3	28	0.99	4	4	4	4	16	1.2642
2	3	3	4	3	3	3	3	24	-0.6	3	4	4	3	14	-0.1405
3	3	2	3	3	3	3	3	23	-1	4	3	4	3	14	-0.1405
3	2	2	2	3	3	3	3	21	-1.7	2	3	3	3	11	-2.2475
3	3	3	2	3	3	3	3	23	-1	3	4	4	3	14	-0.1405
4	4	4	4	4	4	3	3	30	1.77	4	4	4	4	16	1.2642
2	3	3	4	3	4	3	3	25	-0.2	4	3	3	3	13	-0.8428
4	3	3	3	3	3	3	3	25	-0.2	4	3	4	3	14	-0.1405
3	2	3	3	2	3	3	2	21	-1.7	3	4	3	4	14	-0.1405
4	3	4	4	4	3	3	4	29	1.38	4	4	4	4	16	1.2642
3	3	3	3	3	4	4	3	26	0.21	3	4	4	3	14	-0.1405
3	3	4	3	2	4	2	4	25	-0.2	3	3	4	3	13	-0.8428
2	3	3	3	3	3	4	3	24	-0.6	3	3	4	3	13	-0.8428
4	3	4	4	3	4	3	4	29	1.38	4	4	4	4	16	1.2642
4	3	4	3	4	3	3	4	28	0.99	4	4	3	4	15	0.5619
3	4	4	4	4	4	3	3	29	1.38	4	4	4	4	16	1.2642
2	3	3	4	3	4	3	3	25	-0.2	3	4	4	3	14	-0.1405
2	4	3	4	3	3	4	4	27	0.6	4	4	4	4	16	1.2642
3	3	4	3	4	3	3	3	26	0.21	4	4	3	4	15	0.5619
3	3	4	3	4	3	3	3	26	0.21	4	3	4	3	14	-0.1405
3	3	4	4	4	3	3	3	27	0.6	3	4	3	3	13	-0.8428

3	3	4	4	4	4	3	3	28	0.99	4	4	4	4	16	1.2642
3	4	4	3	3	3	3	4	27	0.6	3	4	3	3	13	-0.8428
3	3	3	2	4	3	3	4	25	-0.2	4	4	4	4	16	1.2642
3	3	4	4	3	2	3	3	25	-0.2	4	3	4	3	14	-0.1405
2	3	4	2	3	2	2	4	22	-1.4	3	3	3	3	12	-1.5451
2	3	3	3	3	3	4	4	25	-0.2	4	3	3	4	14	-0.1405
3	3	3	3	3	2	2	3	22	-1.4	3	4	3	3	13	-0.8428



Kepuasan Kerja												Kinerja									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	4	6	7	8	Σ	Z-Skor
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	0.6486	4	4	4	4	3	3	4	4	30	0.5555
2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	26	-0.09	3	4	3	4	3	4	3	4	28	-0.322
2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	26	-0.09	4	3	4	4	4	4	3	4	30	0.5555
2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	23	-1.199	3	3	3	3	4	4	3	4	27	-0.76
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	1.3876	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1.4325
3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	26	-0.09	4	3	4	3	4	4	3	4	29	0.1169
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	25	-0.46	3	4	3	4	4	3	3	4	28	-0.322
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	0.2792	4	4	4	3	3	4	4	4	30	0.5555
2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	24	-0.829	4	3	4	4	3	3	4	4	29	0.1169
3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	25	-0.46	3	3	4	3	3	4	4	4	28	-0.322
3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25	-0.46	4	4	4	4	3	3	4	3	29	0.1169
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	-2.307	3	2	3	2	3	2	3	2	20	-3.83
3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	25	-0.46	4	4	4	3	3	3	4	3	28	-0.322
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28	0.6486	4	4	3	4	3	4	4	4	30	0.5555
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	27	0.2792	4	3	4	4	4	4	4	4	31	0.994
2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	24	-0.829	4	3	3	4	4	3	3	3	27	-0.76
3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	24	-0.829	4	3	3	3	4	3	4	4	28	-0.322
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36	3.6045	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1.4325
2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	25	-0.46	3	4	3	4	3	4	4	4	29	0.1169
2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	26	-0.09	4	3	3	4	3	4	4	4	29	0.1169
3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	25	-0.46	4	4	2	3	3	3	3	3	25	-1.637
3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	23	-1.199	3	3	2	3	3	4	4	4	26	-1.199
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	33	2.496	4	4	4	4	4	3	4	4	31	0.994
2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	25	-0.46	4	4	4	3	3	3	3	4	28	-0.322
2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	25	-0.46	4	4	4	3	4	4	3	3	29	0.1169
3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	26	-0.09	3	2	4	4	4	4	3	4	28	-0.322
3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	27	0.2792	4	4	4	4	4	3	4	4	31	0.994
2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	26	-0.09	4	3	4	3	3	4	3	4	28	-0.322
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25	-0.46	3	4	4	3	3	4	4	3	28	-0.322
2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	24	-0.829	4	3	3	4	3	3	4	3	27	-0.76
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33	2.496	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1.4325
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28	0.6486	4	4	4	4	4	3	4	3	30	0.5555
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	28	0.6486	4	4	3	4	4	4	4	4	31	0.994
2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	25	-0.46	3	4	3	4	3	3	4	4	28	-0.322
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	0.6486	3	4	4	4	4	4	3	4	30	0.5555
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	27	0.2792	3	4	4	4	4	4	3	4	30	0.5555
2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	26	-0.09	4	3	4	3	4	4	3	4	29	0.1169
3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	25	-0.46	4	4	3	4	4	3	4	3	29	0.1169

2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	27	0.2792	4	3	4	4	3	4	4	4	30	0.5555
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	26	-0.09	3	4	4	3	4	4	3	4	29	0.1169
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	27	0.2792	4	4	3	4	4	4	4	4	31	0.994
2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	26	-0.09	4	3	4	4	4	3	4	3	29	0.1169
3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	24	-0.829	3	3	2	3	3	2	3	3	22	-2.953
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	26	-0.09	3	4	4	3	4	4	4	3	29	0.1169
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	26	-0.09	3	4	4	4	3	4	3	4	29	0.1169



Transformasi Data

No	Lingkungan kerja						Disiplin Kerja						Kepuasan					Kinerja				
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	1	0.85	0.79	0.46	1	-1	0.85	0.95	0.88	0.76	-0.7	0.83	0.39	0.51	0.56	0.13	0.46	-0.4	-0.1	1.17	1.15	1.05
2	-0.8	0.85	0.79	0.46	1	0.76	-0.7	0.95	0.88	-1	0.68	-0.6	0.39	0.51	0.56	0.13	0.46	-1.7	-0.1	1.17	-0.4	1.05
3	-0.8	0.85	0.79	0.46	1	-1	0.85	0.95	-0.5	0.76	-0.7	0.83	-1.1	0.51	0.56	0.13	0.46	-0.4	1.46	-0.5	1.15	1.05
4	-0.8	-0.7	0.79	0.46	-0.8	-1	0.85	-0.5	-0.5	-1	0.68	-2.1	1.83	0.51	0.56	0.13	0.46	0.99	1.46	-0.5	-0.4	-1.6
5	1	-0.7	-0.8	0.46	1	0.76	-0.7	0.95	-0.5	-1	0.68	-0.6	0.39	-1.4	-1.3	-1.2	0.46	-0.4	-0.1	-0.5	-0.4	-0.3
6	-0.8	-0.7	0.79	-1.5	-0.8	0.76	0.85	-0.5	0.88	0.76	0.68	-0.6	-1.1	0.51	0.56	1.45	0.46	-0.4	-1.7	-0.5	-0.4	1.05
7	-0.8	0.85	-0.8	0.46	1	-1	-0.7	0.95	-0.5	0.76	0.68	0.83	0.39	0.51	0.56	0.13	0.46	0.99	-0.1	-0.5	1.15	-0.3
8	-0.8	-0.7	-0.8	0.46	-0.8	0.76	-0.7	0.95	-0.5	-1	0.68	-0.6	0.39	0.51	0.56	1.45	0.46	-0.4	1.46	-0.5	1.15	-0.3
9	1	0.85	-0.8	0.46	1	0.76	-0.7	0.95	2.27	0.76	0.68	0.83	0.39	0.51	0.56	0.13	0.46	0.99	-0.1	1.17	-0.4	1.05
10	1	-0.7	0.79	0.46	1	0.76	0.85	-0.5	-0.5	0.76	-0.7	0.83	0.39	0.51	0.56	0.13	0.46	0.99	-0.1	1.17	1.15	1.05
11	1	0.85	-0.8	0.46	-0.8	0.76	-0.7	-0.5	0.88	0.76	-0.7	-0.6	0.39	0.51	0.56	1.45	0.46	0.99	-0.1	1.17	1.15	-1.6
12	-0.8	-2.3	-2.4	-3.5	-2.5	-2.8	-2.3	-2	-1.9	-1	-2.1	-0.6	-2.5	-1.4	-1.3	0.13	-1.5	-1.7	-3.2	-0.5	-2	-0.3
13	1	0.85	0.79	0.46	1	0.76	0.85	0.95	0.88	0.76	0.68	0.83	0.39	0.51	0.56	1.45	2.45	0.99	1.46	1.17	1.15	1.05
14	1	0.85	0.79	0.46	1	0.76	0.85	0.95	0.88	2.52	0.68	0.83	0.39	0.51	0.56	1.45	0.46	0.99	1.46	-0.5	1.15	1.05
15	-0.8	-0.7	0.79	0.46	-0.8	0.76	0.85	0.95	0.88	0.76	0.68	0.83	1.83	0.51	0.56	1.45	0.46	-0.4	-0.1	1.17	-0.4	1.05
16	1	0.85	-0.8	0.46	1	-1	-0.7	-0.5	0.88	-1	-0.7	0.83	0.39	0.51	2.43	0.13	-1.5	0.99	-0.1	-0.5	-0.4	-1.6
17	1	-0.7	0.79	-1.5	-0.8	0.76	0.85	0.95	-0.5	-1	0.68	0.83	0.39	2.43	-1.3	0.13	0.46	0.99	1.46	-0.5	-0.4	-0.3
18	-0.8	0.85	0.79	-1.5	-0.8	0.76	0.85	-0.5	0.88	-1	0.68	0.83	-1.1	0.51	-1.3	-1.2	0.46	0.99	-0.1	-0.5	-0.4	1.05
19	-0.8	0.85	-0.8	0.46	-0.8	-1	-0.7	-2	-0.5	0.76	-0.7	-2.1	-1.1	-1.4	-1.3	0.13	-1.5	-1.7	-0.1	-0.5	-0.4	-0.3
20	-2.5	0.85	-0.8	0.46	1	0.76	-2.3	-0.5	-1.9	-1	-2.1	-0.6	-2.5	-1.4	0.56	-1.2	0.46	-1.7	-0.1	-0.5	-2	-1.6
21	-0.8	-0.7	-0.8	0.46	-0.8	-1	0.85	-0.5	-1.9	0.76	0.68	0.83	0.39	-1.4	-1.3	0.13	-1.5	-0.4	-0.1	1.17	1.15	-0.3
22	1	0.85	0.79	0.46	1	0.76	0.85	-0.5	-0.5	0.76	0.68	-0.6	0.39	-1.4	0.56	-1.2	0.46	-0.4	-0.1	1.17	1.15	-0.3
23	-0.8	-0.7	-2.4	0.46	-0.8	-1	-0.7	0.95	-0.5	0.76	0.68	-0.6	-1.1	0.51	-1.3	-1.2	-1.5	-0.4	-0.1	-2.2	-0.4	-1.6
24	-0.8	-0.7	0.79	-1.5	-0.8	-1	0.85	-0.5	0.88	-1	0.68	0.83	-1.1	-1.4	-1.3	-1.2	-1.5	-0.4	-1.7	-0.5	-2	-0.3
25	1	0.85	0.79	0.46	-0.8	0.76	-0.7	-0.5	-0.5	-1	0.68	-0.6	0.39	0.51	0.56	0.13	0.46	0.99	-0.1	-0.5	-0.4	-0.3
26	1	0.85	-0.8	0.46	1	0.76	0.85	0.95	-0.5	0.76	0.68	0.83	0.39	0.51	0.56	0.13	0.46	0.99	-0.1	1.17	-0.4	1.05

27	-0.8	-0.7	0.79	-1.5	-0.8	-1	-0.7	-2	-0.5	-1	-2.1	-2.1	0.39	-1.4	-1.3	-2.5	-1.5	-0.4	-0.1	-2.2	-0.4	-1.6
28	-0.8	0.85	0.79	0.46	-0.8	0.76	0.85	-0.5	0.88	0.76	0.68	0.83	0.39	0.51	0.56	0.13	0.46	0.99	-0.1	-0.5	1.15	-0.3
29	1	-2.3	-0.8	0.46	1	0.76	0.85	-0.5	0.88	-1	-0.7	-0.6	0.39	0.51	-1.3	-1.2	0.46	-0.4	-0.1	1.17	-0.4	-0.3
30	1	-0.7	0.79	0.46	-0.8	-1	-0.7	0.95	-0.5	-1	-2.1	0.83	0.39	-1.4	0.56	0.13	-1.5	-1.7	-0.1	-0.5	-0.4	1.05



Deskripsi Responden

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-31 tahun	11	24.4	24.4	24.4
	32-48 tahun	22	48.9	48.9	73.3
	49-65 tahun	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dasar	5	11.1	11.1	11.1
	Menengah	31	68.9	68.9	80.0
	Tinggi	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 tahun	6	13.3	13.3	13.3
	6-9 tahun	14	31.1	31.1	44.4
	10-12 tahun	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Uji Intrumen
Validitas

Item-Total Statistics

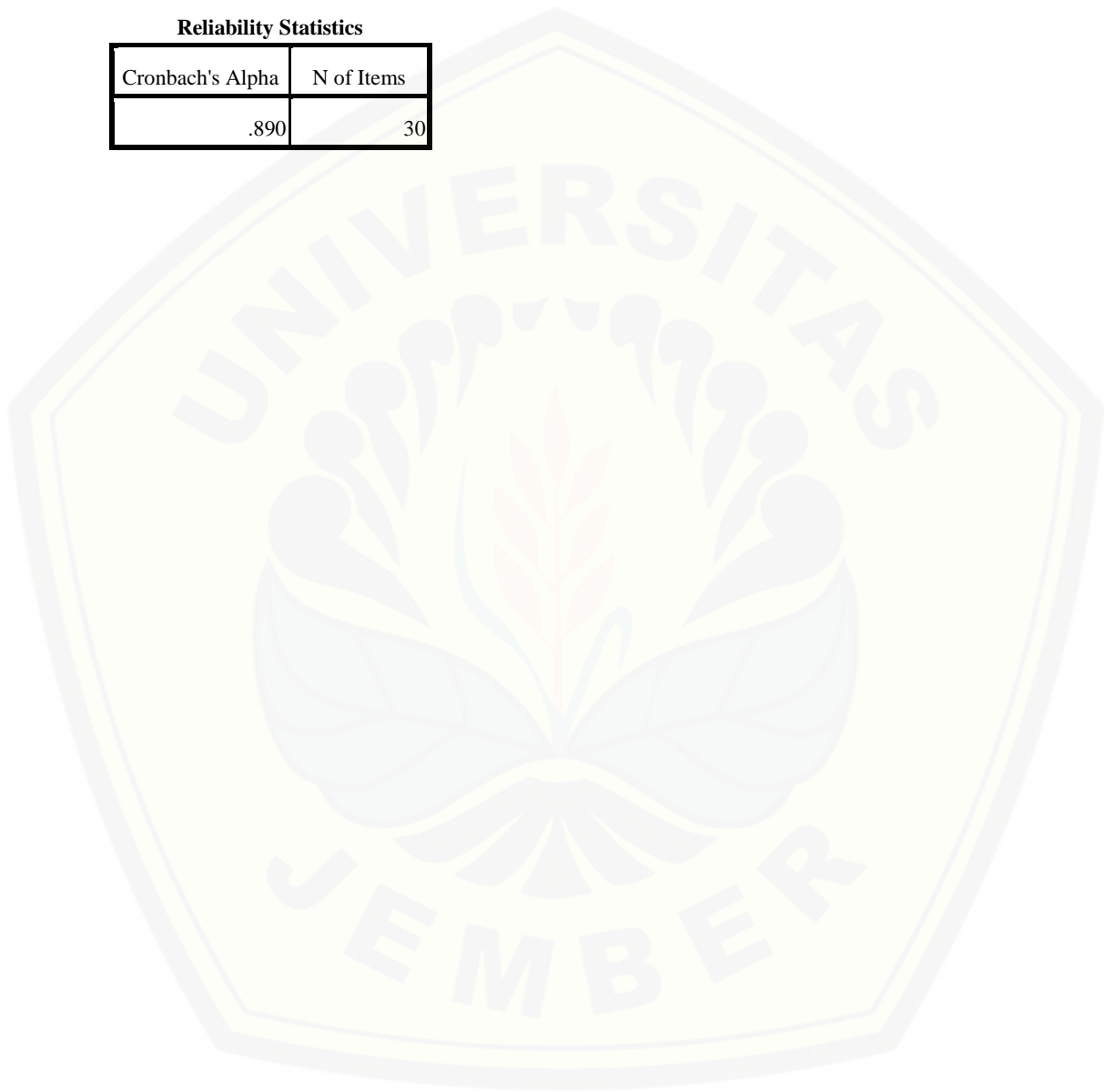
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	91.69	61.265	.425	.887
Item 2	91.47	62.209	.406	.887
Item 3	91.27	61.109	.432	.887
Item 4	91.51	61.165	.446	.886
Item 5	91.29	62.028	.397	.887
Item 6	91.49	60.801	.473	.886
Item 7	91.58	61.295	.438	.886
Item 8	91.40	62.609	.362	.888
Item 9	91.11	60.419	.610	.883
Item 10	91.02	61.749	.510	.885
Item 11	91.02	62.477	.413	.887
Item 12	91.22	59.540	.670	.881
Item 13	92.07	61.973	.364	.888
Item 14	92.18	62.468	.400	.887
Item 15	92.11	62.465	.364	.888
Item 16	91.84	62.953	.380	.888
Item 17	92.02	61.749	.462	.886
Item 18	92.00	62.727	.385	.887
Item 19	91.82	62.604	.396	.887
Item 20	92.09	61.901	.433	.886
Item 21	92.02	62.159	.378	.888
Item 22	92.04	61.725	.460	.886
Item 23	91.00	62.773	.379	.888
Item 24	91.09	61.446	.449	.886
Item 25	91.09	61.083	.456	.886
Item 26	91.04	61.271	.516	.885
Item 27	91.11	62.692	.372	.888
Item 28	91.09	62.037	.383	.888

Item 29	91.04	62.634	.387	.887
Item 30	90.96	61.543	.509	.885

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	30



Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas
 Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.65349591
Most Extreme Differences	Absolute	.188
	Positive	.188
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		1.259
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.49238124
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.122
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.889
Asymp. Sig. (2-tailed)		.408

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas
Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Lingkungan Kerja	.392	2.551
	Zscore: Disiplin Kerja	.392	2.551

a. Dependent Variable: Zscore: Kepuasan Kerja

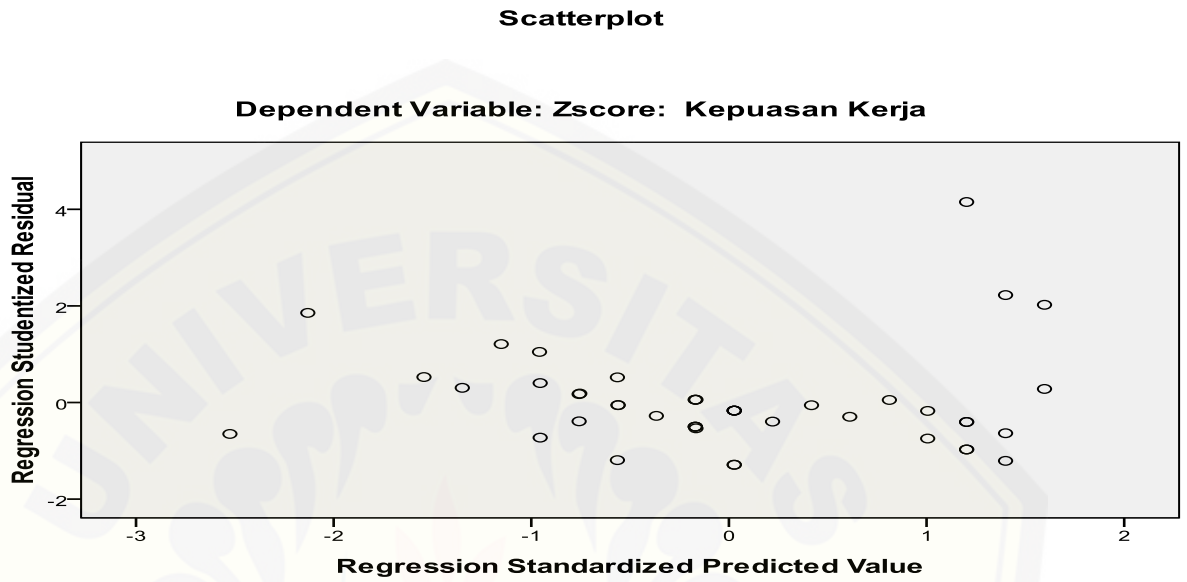
Persamaan 2

Coefficients^a

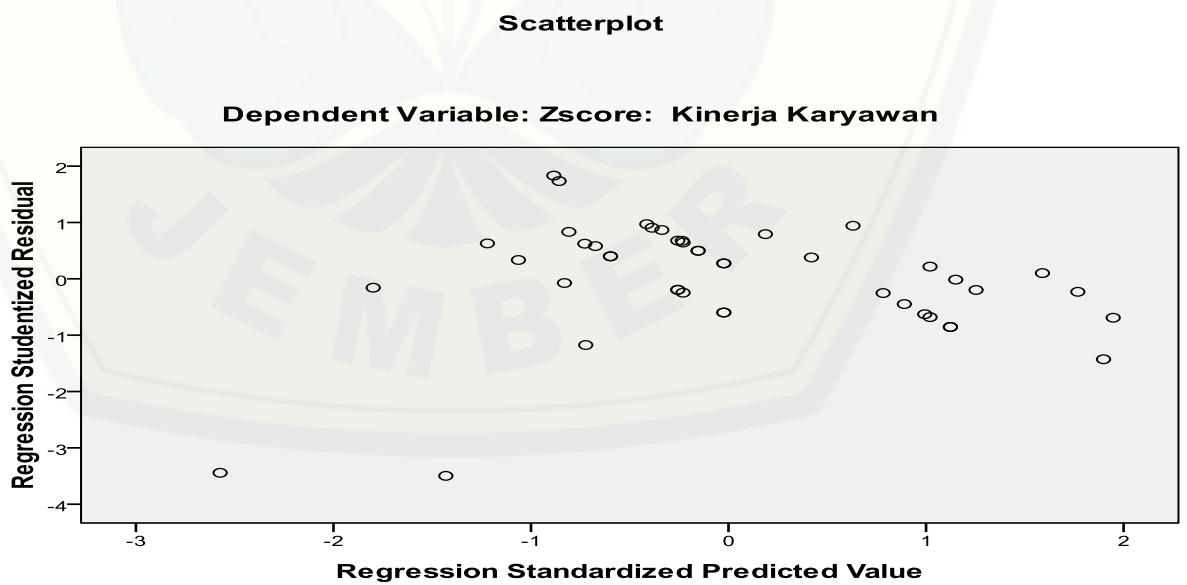
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Lingkungan Kerja	.346	2.891
	Zscore: Disiplin Kerja	.337	2.966
	Zscore: Kepuasan Kerja	.427	2.342

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedstisitas
 Persamaan 1



Persamaan 2



Uji Hipotesis

X-Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.553	.66887439

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.209	2	12.605	28.174	.000 ^a
	Residual	18.791	42	.447		
	Total	44.000	44			

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

b. Dependent Variable: Zscore: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.506E-16	.100		.000	1.000
	Zscore: Lingkungan Kerja	.381	.161	.381	2.366	.023
	Zscore: Disiplin Kerja	.421	.161	.421	2.615	.012

a. Dependent Variable: Zscore: Kepuasan Kerja

X-Z-Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.740	.51007719

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.333	3	11.111	42.705	.000 ^a
	Residual	10.667	41	.260		
	Total	44.000	44			

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

b. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.774E-16	.076		.000	1.000
	Zscore: Lingkungan Kerja	.289	.131	.289	2.211	.033
	Zscore: Disiplin Kerja	.422	.132	.422	3.187	.003
	Zscore: Kepuasan Kerja	.243	.118	.243	2.063	.046

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$$df = 1 - 200$$

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
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

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
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
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung