



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROTI MORLANO
BALIBOND ORLENDY (MBO) DI TANGGUL
JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE, AND
COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT MORLANO
BALIBOND ORLENDY BAKERY TANGGUL JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Nella Basasa

NIM. 130810201057

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROTI MORLANO
BALIBOND ORLENDY (MBO) DI TANGGUL
JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE, AND
COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT MORLANO
BALIBOND ORLENDY BAKERY TANGGUL JEMBER*

SKRIPSI

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

Oleh:

Nella Basasa

NIM. 130810201164

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Nella Basasa
Nim : 130810201057
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendi (MBO) di Tanggul Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab 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 saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 8 Juni 2017

Yang menyatakan,

Nella Basasa

NIM. 130810201164

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROTI
MORLANO BALIBOND ORLENDY (MBO) DI
TANGGUL JEMBER

Nama Mahasiswa : Nella Basasa

NIM : 130810201057

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr.Purnamie Titisari, S.E., M.Si.

NIP. 19750206 200003 2 001

Ariwan Joko Nusbantoro, S.E, M.M.

NIP. 19691007 199902 1 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROTI
MORLANO BALIBOND ORLENDY (MBO) DI TANGGUL JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Nella Basasa

Nim : 130810201057

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

15 juni 2017

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly HS S.E., M.Si
NIP. 19740502 200003 2 001 : (.....)

Sekretaris : Wiji Utami S.E., M.Si.
NIP. 19740120 200012 2 001 : (.....)

Anggota : Drs. Eka Bambang Gusminto M.M.
NIP. 19670219 199203 1 001 : (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Orangtuaku tercinta, Ibu Fatkhiya dan Bapak Budiarto yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
3. Kakakku tersayang Donny Fatah, yang telah memberikan motivasi dan dukungan moral selama ini.
4. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
5. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al-Baqarah : 286)

“Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu”

(Q.S Al-Baqarah : 153)

“Mereka yang paling berbahagia tidaklah harus memiliki yang terbaik dari segala sesuatu, mereka hanyalah mengoptimalkan segala sesuatu yang datang dalam perjalanan hidup mereka”

(Khalil Gibran)

“Lakukan yang terbaik yang kita bisa, percayalah waktu tak pernah menyediakan kesia-siaan bagi mereka yang berjuang dan bekerja keras”

(Fahd Djibran)

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember; Nella Basasa; 130810201057; 2017; 98 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) adalah perusahaan yang bergerak di bidang *bakery*. Masalah yang sering timbul di perusahaan ini salah satunya adalah masalah kinerja dari karyawan dan telah menjadi masalah yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keempat variabel yaitu: lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen, dan kinerja pada karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO). Hal tersebut dapat dikaitkan dengan perilaku-perilaku karyawan yang mengindikasikan akan membuat kinerja setiap karyawan menurun yaitu karyawan yang mulai malas bekerja, kebiasaan terlambat datang dan menggunakan jam kerja tidak sesuai tuntutan, melanggar komitmen dari awal masuk di perusahaan tersebut, menurunnya tanggung jawab, meningkatnya protes terhadap atasan, serta sikap positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Obyek pada penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO). Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) sebanyak 40 karyawan. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen dan kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung misalkan wawancara dan penyebaran kuisioner terhadap 40 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen dapat mempengaruhi kinerja.

SUMMARY

The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Commitment to Employee Performance at Morlano Balibond Orlendy Bakery Tanggul Jember; Nella Basasa; 130810201057; 2017; 98 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Bread Company Morlano Balibond Orlendy (MBO) is a company engaged in the field of bakery. Problems that often arise in this company one of them is the performance problems of employees and has become a problem that is often faced by every company in Indonesia. This study aims to determine the influence of the four variables, namely: work environment, work discipline, commitment, and performance on employees of Bread Morlano Company Balibond Orlendy (MBO). This can be attributed to employee behaviors that indicate that the performance of each employee will decrease, ie, employees who are reluctant to work, late arrivals and unacceptable working hours, breaking commitments from early entry into the company, decreasing responsibilities, increasing protests Against the boss, as well as a positive attitude that is very different from usual.

The object of this research is employees of Bread Company Morlano Balibond Orlendy (MBO). The data collection method was done by distributing questionnaires to all employees of Morlano Balibond Orlendy (MBO) Company as many as 40 employees. Methods of data analysis using Multiple Linear Regression Analysis of independent variables are work environment, work discipline, commitment and performance as dependent variable. This research uses quantitative data with primary data source. Primary data obtained by researchers from the object of research directly eg interviews and distributing questionnaires to 40 respondents.

The results showed that work environment, work discipline, and commitment variables significantly influence the performance variables on employees of Morlano Balibond Orlendy Bakery Company (MBO). So it can be concluded that the work environment, work discipline, and commitment can affect performance.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Ariwan Joko Nusbantoro, S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Ibu Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si., Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si., dan Bapak Drs. Eka Bambang Gusminto M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Imam Suroso, M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ibu Fatkhiyah dan Bapak Budiarto, terima kasih atas dukungan moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
9. Kakakku tersayang Donny Fatah, yang telah memberikan motivasi, doa dan semangat dalam terselesaikannya skripsi ini.
10. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
11. Muhammad Miftahul Azhim, yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi serta doa dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
12. Terima kasih untuk sahabatku, Ekki Devinda, Atika Ramadhania, Elma

- Almira, Farelia Rachmawati, atas segala doa, kebersamaan, bantuan, dukungan, pengalaman, semangat, gurauan, dan perhatian selama ini.
13. Terima kasih Remaja Masjid, Riza Oktafianto, Angga Septiawan, Oktamega, Lini S., Ida Fitria, Atika Ramadhania, atas segala doa, kebersamaan, dukungan, pengalaman, semangat, gurauan, dan perhatian selama ini.
 14. Terima kasih Tim Hore, Ahmad Firanda, Deasy Tri P., Riza Oktafianto, Atika Ramadhania, atas segala doa, semangat gurauan, dan perhatian selama ini.
 15. Terima kasih Gengs, Iranisabela, Rensi Yulia R., Veryantika Putri P., Ismi Onita, Nur Fadhilah, atas segala doa, kebersamaan, bantuan, dukungan, pengalaman, semangat, gurauan, dan perhatian selama ini.
 16. Terima kasih Dewi-dewi, Reta, Nindy, Hilda, Intan, Eki, Amel, Devy, atas segala doa, semangat, gurauan, dan perhatian selama ini.
 17. Terima kasih Rizal Ardian, Yudhiatira El V., M. Husnil Ibad, Ridho Ramdan, Bunga Sartika atas segala doa, kebersamaan, dukungan, semangat, gurauan, dan perhatian selama ini.
 18. Terima kasih, Dinar Zakina Wijaya B, Mohammad Nur Huda, Gde Made Oki Pranajaya, Alfian Maulana atas dukungan, semangat dan doa hingga saat ini.
 19. Terimakasih Pinky, Puput, Mayriskita, Putri Asri, Femmy, atas segala bantuan, dukungan, pengalaman, semangat, dan perhatian selama ini.
 20. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.
 21. Terimakasih Redy Ubaid Binar P., Yusfi Mifta Sielvya D., dan teman-teman KKN 072 atas dukungan selama ini.
 22. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 8 Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Lingkungan Kerja	9
2.1.2 Disiplin Kerja	9
2.1.3 Komitmen	11
2.1.4 Kinerja.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis	23
2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	23
2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	23
2.4.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja	24
BAB 3. METODE PENELITIAN	26
3.1 Rancangan Penelitian	26
3.2 Populasi dan Sampel	26
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	26
3.3.1 Jenis Data	26
3.3.2 Sumber Data.....	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	27
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel	28
3.6.1 Definisi Operasional	28
3.6.2 Skala Pengukuran.....	31
3.7 Uji Instrumen	32

3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.7.2 Uji Normalitas Data	33
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	33
3.9 Metode Analisis Data	34
3.9.1 Uji Asumsi Klasik	34
a. Uji Multikolinieritas	34
b. Uji heteroskedastisitas	34
3.10 Uji Hipotesis	35
a. Uji t.....	34
b. Uji F	34
c. Uji R ²	34
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah	42
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Hasil Penelitian	40
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy	40
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy	40
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy	41
4.1.4 Uraian Tugas Karyawan.....	41
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	43
4.2.1 Karakteristik Responden	43
4.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	46
4.2.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	47
4.2.4 Deskripsi Variabel Komitmen	48
4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja	49
4.3 Hasil Analisis Data.....	49
4.3.1 Uji Validitas	50
4.3.2 Uji Reliabilitas	51
4.3.3 Uji Normalitas Data	51
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.3.5 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.3.6 Uji Hipotesis	55
4.4 Pembahasan Atas Hasil Penelitian	57
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	57
4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	58
4.4.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja	59
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	60
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4.1 Rincian Karyawan yang Menjadi Responden	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.7 Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	47
Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen	47
Tabel 4.9 Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja.....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data.....	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.15 Hasil Uji t	56
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	56
Tabel 4.17 Hasil Uji R ²	57

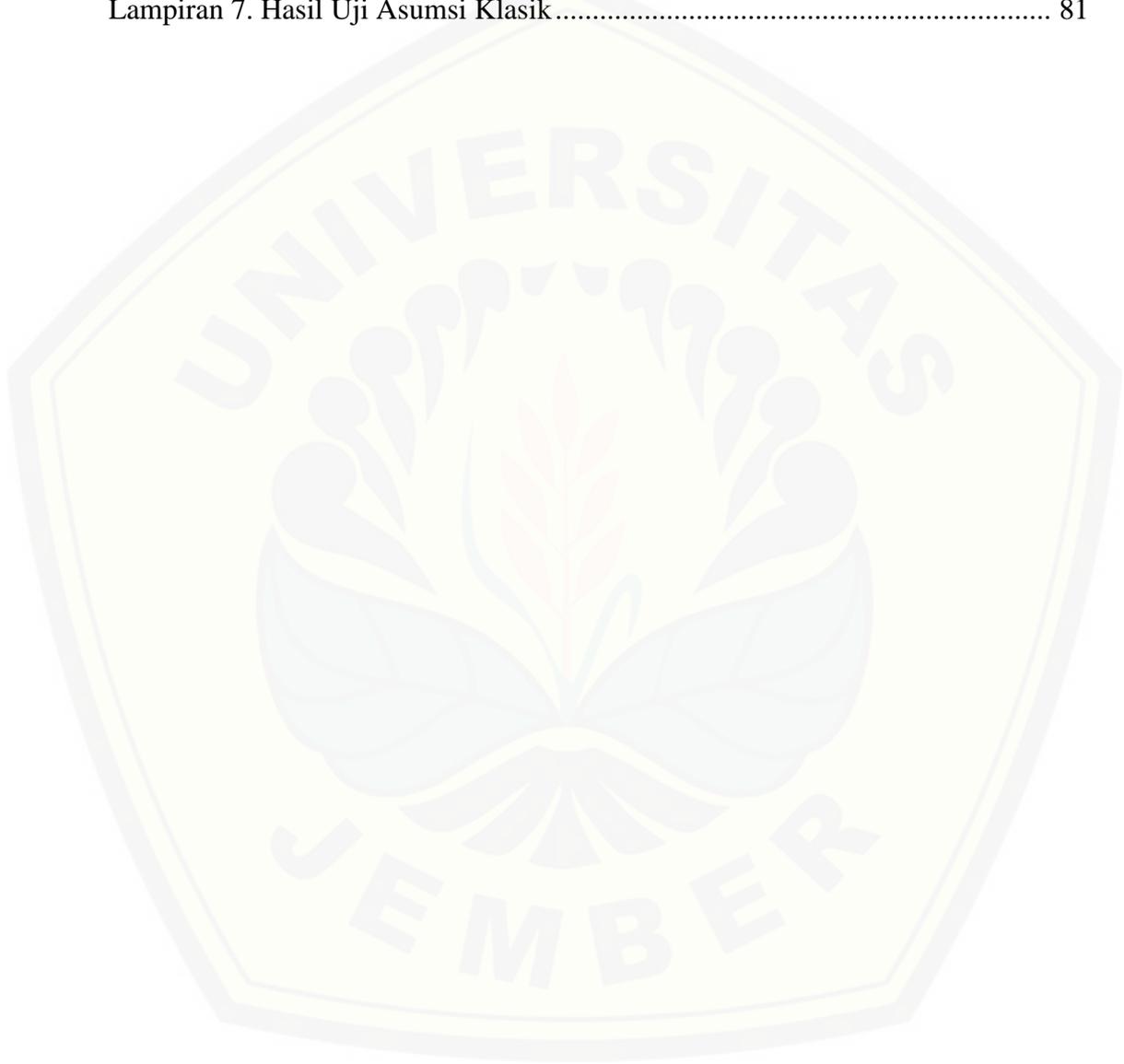
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	22
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastis	55



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	66
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden	70
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	74
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	78
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Data	79
Lampiran 6. Uji Analisis Linier Berganda	80
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik	81



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya zaman, kebutuhan manusia semakin bermacam-macam. Hal ini memberi peluang kepada para pelaku bisnis untuk menciptakan usaha yang berkontribusi menciptakan lapangan kerja, sehingga hal tersebut dapat mendukung kelangsungan hidup masyarakat. Usaha yang terbentuk tidak lepas dari faktor produksi. Dari faktor produksi yang ada, sumber daya manusia yang memberi dampak paling besar dibandingkan dengan faktor produksi lainnya.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting oleh perusahaan. Peranan sumber daya manusia yang begitu dominan, sehingga berpengaruh pada pola manajemen sumber daya manusia. Manajemen harus mampu menciptakan individu-individu yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia disini adalah segenap pegawai yang turut membantu proses berjalannya segala aktivitas di dalam perusahaan. Semua kalangan harus menyadari sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang dapat membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan melalui pelatihan keterampilan dan diperhatikan kesejahteraannya. Sebab kalau tidak diperhatikan setelah baik atau mahir sumber daya manusia tersebut akan pindah, bahkan akan keluar dari perusahaan.

Notoatmodjo (2013:151) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Segala macam aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia pada akhirnya turut memengaruhi output perusahaan. Mengingat sumberdaya manusia yang sangat

penting, maka suatu perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumberdaya manusia dengan memperhatikan kinerja karyawannya.

Mulyadi (2015:63) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya lingkungan kerja, kedisiplinan, motivasi, upah dan komitmen organisasi. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk memperbaiki prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir.

Terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan (Putra, 2013).

Kedisiplinan termasuk faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, karena bagi organisasi suatu prosedur kerja akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Di dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam

organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun karyawan. Bagi perusahaan, disiplin kerja akan menjamin pemeliharaan tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Masalah disiplin yang umum ditimbulkan oleh para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme dan ketidakpatuhan. Menurut Keith Davis (dalam Mulyadi, 2015:49) disiplin kerja terbentuk menjadi dua yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka mengenal organisasi dan terikat untuk tetap tinggal menjadi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk menyeimbangkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif, kedisiplinan yang baik, dan komitmen yang bagus untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Penelitian ini mengambil objek pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO). Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) berdiri sejak tahun 2005 dan terletak di Jalan Argopuro, Krajan Timur, Manggis, Tanggul – Jember. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *bakery*. Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) memiliki tenaga kerja sebanyak 40 karyawan. Perusahaan ini termasuk usaha *home industry* karena terletak dekat dengan rumah warga. Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) berskala besar dimana pemasarannya mencapai Jawa timur, Jawa tengah, Madura, dan Bali.

Fenomena yang terjadi di perusahaan Morlano Balibond Orlendy (MBO), kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, dimana perusahaan *home industri* ini berkumpul dengan rumah warga sehingga lingkungan kerja menjadi bising. Di

bagian produksi, dimana didalam ruangan kurang terdapat ventilasi sehingga membuat ruangan kurangnya udara segar. Dengan tata ruang yang tidak memadai akan memberikan dampak kurang nyaman bagi karyawan dalam beraktivitas. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, sebagian karyawan tidak memberikan peringatan kepada karyawan yang memiliki kesalahan dan pelanggaran peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan sehingga karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan, karyawan sering datang terlambat tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, ini membuat produksi kurang maksimal dan menyebabkan penyelesaian tugas yang diberikan menjadi terhambat dan seringkali tidak tepat waktu. Selain karyawan yang kurang disiplin, karyawan memiliki komitmen yang rendah akan berdampak negatif terhadap perusahaan sehingga mengalami kesulitan didalam kinerjanya, karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan, tingginya tingkat absensi dan karyawan lebih mudah untuk meninggalkan perusahaan.

Pembahasan pada penelitian ini difokuskan pada lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar mampu bekerja secara maksimal. Hal inilah yang mendorong perlunya untuk dilakukan penelitian tentang “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROTI MORLANO BALIBOND ORLENDY (MBO) DI TANGGUL JEMBER”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian dalam peneliti ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember?
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember?
3. Apakah komitmen mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember?

4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dikemukakan sebagai berikut:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember.
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta mengaplikasikan teori yang diterima selama kuliah, dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.
2. Bagi Perusahaan
Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan atau dapat dipertimbangkan bagi Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga para karyawan tidak puas dengan hasil pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini, 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja juga mempengaruhi terhadap semua yang berada di tempat kerja karyawan baik secara fisik maupun non fisik.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Lingkungan dinyatakan baik dan sesuai dengan kriteria sebuah perusahaan adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan untuk melaksanakan kegiatan dengan maksimal.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktifitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai.

Sedarmayanti (2009:12) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mencapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung dikelolahnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Agus Ahyari (2000:129) membagi lingkungan kerja menjadi 3 bagian yaitu:

1. Pelayanan karyawan :

- a. Pelayanan makanan
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil

2. Kondisi kerja, meliputi :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warnpa

- e. Ruang gerak yang diperlukan
 - f. Keamanan kerja
3. Hubungan karyawan
- c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26), indikator lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan
Penerangan atau pencahayaan ditempat bekerja dapat berasal dari lampu dan sinar matahari yang masuk melalui ventilasi ditempat kerja.
2. Dekorasi atau ruang gerak
Tempat kerja ditata sedemikian rupa sehingga alat-alat yang digunakan tidak mengganggu aktifitas para karyawan.
3. Suhu udara
Suhu udara merupakan hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan, suhu udara diatur sedemikian rupa sehingga dapat diterima oleh karyawan.
4. Suara bising
Suara bising yang tidak diperkirakan oleh karyawan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
5. Keamanan bekerja
Perusahaan menjamin keamanan setiap karyawan untuk tidak terjadi kriminal antar karyawan.
6. Hubungan antar karyawan
Hubungan karyawan antar rekan kerja maupun atasan dapat terjalin dengan komunikasi yang baik dan mampu bekerja sama dengan baik.

2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2015:52) menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan produktivitas. Serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energi. Disamping untuk mencegah pemborosan juga untuk mencegah kerusakan dan kehilangan barang, dan kelengkapan kerja diakibatkan oleh ketidaksiplinan dalam bekerja. Disiplin juga bisa untuk mengatasi kesalahan kerja dan keteledoran

dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

Handoko (2014:208) menyatakan bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplinnya para karyawan memang sangat mendukung aktivitas operasional perusahaan, sehingga keterlambatan dalam pencapaian target perusahaan bisa diminimalkan.

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kondisi dimana karyawan patuh dan taat terhadap segala peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung kelanjutan proses produksi perusahaan.

a. Bentuk Disiplin

Menurut Mulyadi (dalam Edy Sutrisno, 2014:86) bentuk disiplin yang baik akan tercipta pada suasana antara lain:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat hidup dan gairah kerja dan inisiatif oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
4. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Mulyadi (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:129) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika

sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih baik mudah mnegakan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memeliara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

b. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2010:193) pada ada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya:

1) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Karyawan diwajibkan untuk memetuhi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan perusahaan demi kelancaran kegiatan perusahaan.

2) Penggunaan waktu secara efektif

Para karyawan diusahakan menggunakan waktu seefektif mungkin agar tugas yang diberikan perusahaan bisa selesai tepat waktu.

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas;

Perusahaan memberikan tanggung jawab terhadap karyawan untuk selalu bisa menyelesaikan semua tugas-tugas pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

4) Tingkat absensi

Tingkat kehadiran atau absensi digunakan untuk melihat seberapa besar kedisiplinan karyawan terhadap peraturan dan untuk melihat kinerja karyawan melalui tingkat absensi.

2.1.3 Komitmen

Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Robbins (dalam

Suparyadi, 2015:451) komitmen karyawan pada suatu organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (dalam Suparyadi, 2015:452) mendefinisikan komitmen sebagai derajat dimana karyawan percaya mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan merupakan wujud kecintaan karyawan terhadap suatu organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada suatu organisasi umumnya akan lebih banyak mengorbankan waktunya untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi.

a. Dimensi Komitmen

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, oleh karena itu Meyer dan Allen (dalam Suparyadi, 2015:452) mengidentifikasi tiga model dimensi dari komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen afektif adalah tingkat keterkaitan anggota secara psikologis pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komponen ini berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
- 2) Komitmen normatif adalah tingkat keterkaitan anggota secara psikologis pada organisasi karena adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komponen ini menimbulkan perasaan kewajiban kepada karyawan untuk memberikan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.
- 3) Komitmen berkelanjutan atau *continuance* adalah komitmen yang didasarkan pada persepsi karyawan tentang kegiatan yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen

Menurut Luthans (dalam Suparyadi, 2015:454) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen anggota dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor tersebut:

1) Faktor personal

Faktor personal merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman.

2) Faktor internal organisasi

Walaupun faktor personal anggota organisasi berpeluang memberikan kontribusi besar terhadap komitmen individu pada organisasinya, namun faktor personal ini dapat dinetralisasi atau diperkuat oleh faktor-faktor internal organisasi, seperti ganjaran, pemimpin, rekan kerja, dan kebijakan organisasi.

3) Faktor eksternal organisasi

Merupakan faktor yang berasal dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi individu untuk tetap bertahan pada suatu organisasi, seperti bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, bertambahnya kebutuhan-kebutuhan guna dapat bertahan hidup, tuntutan baru akibat adanya pengaruh lingkungan, dll.

c. Pentingnya Komitmen Karyawan

Menurut Suparyadi (2015:459) komitmen anggota organisasi dapat diibaratkan sebagai sumber energi bagi organisasi dalam menjalankan berbagai aktivitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi sangat tinggi akan memberikan seluruh kemampuannya untuk keberhasilan dan kemajuan organisasi. Mereka tidak sekedar melakukan upaya-upaya guna memenuhi kontrak psikologis formal yang disepakati dengan organisasi, tetapi mereka juga melakukan berbagai hal yang tidak termasuk dalam kontrak psikologis formal tersebut demi keberhasilan dan kemajuan organisasi.

d. Cara meningkatkan Komitmen Karyawan

Menurut Suparyadi (2015:456) adapun beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1) Membangun kepercayaan

Kepercayaan merupakan suatu harapan yang bersifat positif terhadap seorang oleh orang lain, yaitu bahwa orang yang diharapkan tersebut tidak akan bertindak secara oportunistik, baik melalui kata-kata, maupun tindakan. Bagi sebuah organisasi, kepercayaan berfungsi sebagai perekat hubungan antar anggota sehingga dapat diharapkannya bentuk kekohesifan dalam organisasi tersebut, sehingga memudahkan terbentuknya kerja sama antar anggota, dan adanya iklim untuk saling membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Promosi dari dalam

Vroom (Robbins, 2003) dalam teori pengharapan yang dikembangkannya menyatakan bahwa individu karyawan bersedia bekerja keras karna mengharapkan adanya ganjaran organisasional, seperti gaji, bonus, atau promosi jabatan; yang mana ganjaran organisasional ini dinilai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Apalagi organisasi menerapkan kebijakan promosi dari dalam maka hal ini dapat menumbuhkan harapan kepada karyawan tentang adanya kemungkinan mereka yang bekerja keras, bersedia membantu melakukan pekerjaan lain yang bukan menjadi tanggung jawabnya, dan hal-hal lain guna keberhasilan dan kemajuan organisasi akan mendapat promosi.

3) Perlakuan yang adil

Karyawan mengharapkan adanya keadilan dalam kontrak psikologis antara karyawan dengan organisasinya. Artinya segala upaya yang mereka lakukan bagi pekerjaannya hendaknya mendapatkan imbalan yang sepadan dan adil dari organisasi. Perlakuan yang adil ini akan memungkinkan karyawan bertahan lebih lama dalam organisasi, dan tidak ada keinginan untuk keluar dan bekerja pada organisasi lain.

4) Mendukung karier karyawan untuk jangka panjang

Setiap orang menginginkan kariernya di organisasi terus berkembang dari waktu ke waktu. Harapan berkembangnya karier ini sebagai suatu bentuk dari keinginan memenuhi kebutuhan karyawan akan prestasi dan penghargaan.

Apabila seorang karyawan yang bekerja pada suatu organisasi dan oleh organisasi tersebut diberi peluang bahkan didukung untuk mengembangkan kariernya maka karyawan tersebut tidak hanya bersedia bekerja keras, tetapi juga dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk terus bertahan dalam organisasi tersebut.

5) Mengembangkan komunikasi dua arah

Komunikasi memiliki fungsi-fungsi informasi, pengendalian, memotivasi, dan mengungkapkan emosi. Apabila fungsi-fungsi komunikasi itu dilaksanakan dengan baik maka karyawan dapat terhindar dari berbuat kesalahan sejak awal, telah termotivasi, dan mampu mencapai hasil pekerjaan yang baik. Kondisi ini akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

6) Membangun kebersamaan

Adanya kebersamaan antara sesama anggota sebuah organisasi dan antara anggota dengan pimpinan akan mampu menciptakan rasa senang, nyaman, aman, terlindungi, dan iklim organisasi yang hangat dan ramah. Kondisi seperti ini akan membuat setiap anggota organisasi ingin terus bersama-sama dalam menjalankan tugas-tugas organisasi guna mencapai tujuannya.

2.1.4 Kinerja

Perusahaan kecil maupun yang sudah besar sangat membutuhkan hasil kinerja seorang karyawan. Karena dengan hasil kinerja yang baik perusahaan akan bisa meningkatkan keuntungan, dan meningkatnya prestasi kerja dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Menurut Mulyadi (2015:63) kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Mulyadi, 2015:63), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Siagian (2007:301) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan karyawan yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Davis (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan Potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the righ man in the place, the man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

b. Indikator Kinerja

Menurut Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001:51) menyebutkan beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- 3) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.

- 4) Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ternyata yang dapat dintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang dilakukan saat ini. Penelitian terdahulu yang digunakan harus berkaitan dengan fenomena atau masalah yang akan dibahas dalam penelitian. Dalam penelitian ini, masalah yang akan dibahas tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oswald (2012) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Reproduksi dan Penyedia Kesehatan Anak di Kabupaten Tarime)”. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di kabupaten Tarime. Dalam penelitian ini, menggunakan stratified random sampling, dimana pembagian strata berdasarkan tingkat pelayanan (rumah sakit, pusat kesehatan, dan apotik). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kinerja penyedia reproduksi dan kesehatan anak dan unsur-unsur lingkungan kerja; seperti keberadaan gedung kantor, ketersediaan obat dan ketersediaan peralatan. Hasil ini menunjukkan bahwa komponen fisik dari lingkungan kerja memiliki efek paling kuat pada tingkat kinerja karyawan. Elemen seperti tingkat gangguan (*noise*), interaksi kerja dan privasi tidak dianggap penting oleh pekerja RCH.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Teddy Chandra (2016) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Sekolah SMPN 10 Surabaya)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan di sekolah SMPN 10 Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji - t, diperoleh t hitung sebesar 15,517 dan nilai signifikansinya 0,000 dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis diterima secara signifikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Chistabella P. Bushiri (2014) meneliti tentang “Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Institut Manajemen Keuangan Wilayah In Dar Es Salaam)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di institut manajemen keuangan wilayah In Dar Es Salaam. Dalam penelitian ini, menggunakan simple random sampling, jumlah sample yang diambil berjumlah 50 dimana 25 staff senior dan 25 staff junior. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memotivasi

karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan dan data disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Hendri Azwar (2015) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik pengambilan *simplerandom sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%. maka hipotesis yang diterima adalah H_a .

Berdasarkan penelitian Brigita Ria Tumilaar (2015) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan SULUT”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Dalam penelitian ini, menggunakan pengumpulan data *sample* dengan metode kuesioner dibagikan kepada 45 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil dari analisis menunjukkan bahwa keberadaan disiplin sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan karena dalam situasi disiplin, perusahaan akan dapat memenuhi program kerja atau mencapai target yang pasti. Dari hasil uji t di atas terlihat bahwa disiplin (X_1) mempunyai signifikansi 0,007 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin (X_1) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Utara.

Berdasarkan penelitian Arina Nurandini (2014) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Perum PERUMNAS Jakarta. Dalam penelitian ini, menggunakan pengumpulan data sample dengan metode kuesioner dibagikan kepada 75 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil dari analisis menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen normatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel komitmen *continuance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alfi Hasan Fauzan (2013) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon”. Penelitian ini bertujuan untuk yang mengatakan bahwa komitmen organisasi di PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso) dapat dilihat dari dimensi tertinggi sampai terendah. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan alat bantu *software* komputer SPSS 21. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan penelitian secara empirik diperoleh keterangan bahwa komitmen organisasi yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso).

Tabel 2.1: Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (kesimpulan)
1	Asigele Oswald (2012)	Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Alfi Hasan Fauzan (2013)	Komitmen Organisasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linier Sederhana	Komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (kesimpulan)
3	Arina Nurandini (2014)	Komitmen Organisasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linier Berganda	Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Chistabella P. Bushiri (2014)	Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linier Berganda	Lingkungsn kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Brigita Ria Tumilaar (2015)	Disiplin (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linier Berganda	Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Hendri Azwar (2015)	Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Teddy Chandra (2016)	Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

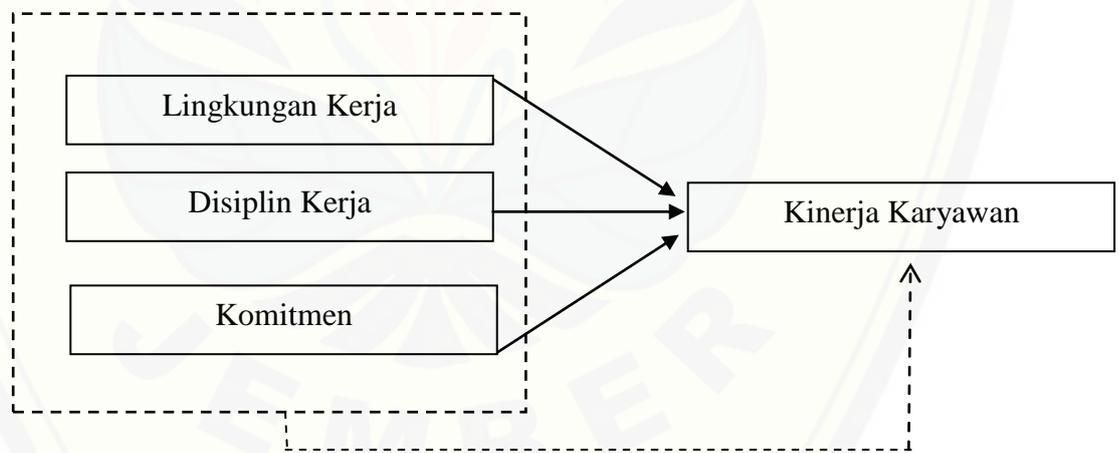
Sumber: Asigele Oswald (2012), Alfi Hasan fauzan (2013), Arina Nurandini (2014), Chistabella P. Bushiri (2014), Brigita Ria Tumilaar (2015), Hendri Azwar (2015), Teddy Chandra (2016).

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang belum pernah dilakukan sebelumnya karena variabel yang akan diteliti belum pernah disandingkan sebagai variabel yang bersamaan untuk diteliti. Selain perbedaan variabel terdapat perbedaan obyek dan sampel. Sementara persamaannya adalah analisis data yang digunakan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh peneliti dalam menguraikan sistematika pokok permasalahan dalam penelitian. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO).

Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy merupakan perusahaan yang bergerak dibidang bakery. Sebagai salah satu perusahaan yang telah lama berdiri perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) pastinya memiliki SDM yang diharapkan memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan tinjauan pustaka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan variabel yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO). Adapun kerangka konseptual penelitian dapat diuraikan pada Gambar 2.1:



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber Data: Data Diolah 2017

Keterangan : Parsial : \longrightarrow
 Simultan : \dashrightarrow

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya masih perlu untuk di uji kembali. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan menimbulkan rasa gairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah.

Dalam penelitian Oswald (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan semakin nyaman lingkungan kerja karyawan yang terbentuk maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil yang sama juga ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Cristabella P. Bushiri (2014) bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan dan data disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Teddy Chandra (2016) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, diperoleh t hitung sebesar 15,517 dan nilai signifikansinya 0,000 dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis diterima secara signifikan. Maka berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2015:52) Disiplin adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam

melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan produktivitas. Disiplin juga bisa untuk mengatasi kesalahan kerja dan keteledoran dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam penelitian Hendri Azwar (2015) menyatakan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Ria Tumilar (2015) menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, bahwa disiplin (X_1) mempunyai signifikansi 0,007 dimana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Maka berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember.

2.4.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006) dalam (Suparyadi, 2015:452) mendefinisikan komitmen sebagai derajat dimana karyawan percaya mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada suatu organisasi umumnya akan lebih banyak mengorbankan waktunya untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi.

Dalam penelitian Nurandini (2014) bahwa penelitian ini menunjukkan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Alfi Hasan Fauzan (2013) bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis.

H₃ : Komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember.

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja

Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja para karyawan disuatu perusahaan. Untuk mengarahkan para karyawan kedalam satu

tujuan perusahaan diperlukan pemimpin yang efektif yang bisa mempengaruhi perilaku bawahannya. Selain itu pemimpin juga harus memperlihatkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen. Lingkungan kerja yang nyaman, karyawan yang disiplin dalam melakukan pekerjaan, komitmen setiap karyawan yang tinggi akan menunjang para karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh Oswald (2012), Alfi Hasan Fauzan (2013), Arina Nurandini (2014), Chistabella P. Bushiri (2014), Brigita Ria Tumilaar (2015), Hendri Azwar (2015), Teddy Chandra (2016) maka hipotesis yang diajukan adalah

H₄ : Pengaruh lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang digunakan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2008:7) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pada penelitian ini mencoba untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian yaitu Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) adalah sebanyak 40 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dimana teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel (*sampling*) pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:18).

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Pada penelitian ini dibutuhkan data yang relevan dengan masalah penelitian yang dilakukan. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif

yang mengemukakan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen. Hal ini karena data yang diperoleh pada akhirnya merupakan data berupa angka yang kemudian diolah dengan menggunakan *SPSS for windows 21* yang selanjutnya akan dianalisis.

3.3.2 Sumber Data

Terdapat dua jenis sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indriantoro, 2014:146). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO).

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain (Indriantoro, 2014:147). Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai pendukung dari data primer.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Observasi

Observasi adalah suatu aktivitas dalam mengenal kondisi perusahaan dan tingkah laku individu dan biasanya diakhiri dengan mencatat hal-hal yang penting dan merupakan studi yang dilakukan dengan sengaja. Teknik pengumpulan data dengan observasi dapat melakukan pencatatan perilaku secara akurat. Proses observasi ini peneliti dapat mengamati situasi-situasi yang ada dilapangan dengan mencatat apa yang dianggap penting guna menunjang terhadap tujuan penelitian. Observasi juga memberikan kemudahan terutama dalam hal memperoleh data di lapangan yakni data

mengenai jumlah karyawan, jabatan dan struktur organisasi Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO).

b. Kuisisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuisisioner kepada karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO), kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden.

c. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian seperti dengan manajer dan karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO). Data yang didapat dari wawancara ini adalah data gambaran umum tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen pada karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO).

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- b. Variabel bebas (X). Variabel bebas adalah variabel yang tidak bergantung pada variabel lain. Terdapat tiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan komitmen (X3).
- c. Variabel terikat (Y). Variabel terikat adalah variabel yang terikat dengan variabel lain. Variabel dependen dan penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja. Indikator untuk mengukur lingkungan kerja yang ada di Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO), antara lain:

1. Penerangan

Penerangan atau pencahayaan ditempat bekerja dapat berasal dari lampu dan sinar matahari yang masuk melalui ventilasi ditempat kerja.

2. Dekorasi atau ruang gerak

Tempat kerja ditata sedemikian rupa sehingga alat-alat yang digunakan tidak mengganggu aktifitas para karyawan.

3. Suhu udara

Suhu udara merupakan hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan, suhu udara diatur sedemikian rupa sehingga dapat diterima oleh karyawan.

4. Suara bising

Suara bising yang tidak diperkirakan oleh karyawan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

5. Keamanan bekerja

Perusahaan menjamin keamanan setiap karyawan untuk tidak terjadi kriminal antar karyawan.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan karyawan antar rekan kerja maupun atasan dapat terjalin dengan komunikasi yang baik dan mampu bekerja sama dengan baik.

2) Disiplin Kerja (X2)

Disiplin adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan norma-norma yang berlaku. Pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) diwajibkan untuk mematuhi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan perusahaan demi kelancaran kegiatan perusahaan.

2) Penggunaan waktu secara efektif

Para karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) diusahakan menggunakan waktu seefektif mungkin agar tugas yang diberikan perusahaan bisa selesai tepat waktu.

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) memberikan tanggung jawab terhadap karyawan untuk selalu bisa menyelesaikan semua tugas-tugas pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

4) Tingkat absensi

Tingkat kehadiran atau absensi digunakan untuk melihat seberapa besar kedisiplinan karyawan terhadap peraturan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) dan untuk melihat kinerja karyawan melalui tingkat absensi.

3) Komitmen (X3)

Komitmen merupakan wujud kecintaan karyawan terhadap suatu organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Indikator komitmen karyawan, yaitu:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*), kesediaan untuk bekerja karena nama organisasi.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas kerja (*quality of work*)

Karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standart yang ditetapkan.

- 2) Ketetapan waktu (*promptness*)
Karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.
- 3) Inisiatif (*initiative*)
Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) memulai bekerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan atau atasan.
- 4) Keterampilan kerja (*capability*)
Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) mampu menggunakan perlengkapan kerja yang telah disediakan dalam bekerja dengan baik.
- 5) Komunikasi (*communication*)
Karyawawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) mampu berkomunikasi dengan baik dengan sesama karyawan dan atasan.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala ordinal. Skala Ordinal merupakan skala pengukuran yang menyatakan kategori dengan melakukan rangking terhadap kategori. Skala ordinal memberikan informasi tentang jumlah relatif karakteristik berbeda yang dimiliki oleh objek atau individu tertentu. Skala ordinal biasanya digunakan untuk mengukur kebiasaan atau perilaku seseorang.

Dalam penelitian ini, pengembangan skala ordinal dalam mendapatkan data ordinal menggunakan teknik *Skala Likert*. Skala ini menggunakan suatu pernyataan yang nantinya jawaban diberi kode atau skor dan hasil yang diperoleh dijumlahkan. Menurut Sugiyono (2009:134) *skala likert* digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *Skala Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penilaian atas indikator variabel diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : skor 3

- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus (Priyatno, 2010:90) yaitu:

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

Dimana:

- r = Koefisien korelasi
n = Jumlah sampel
X = Skor pertanyaan
Y = Skor total

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikan *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikan $< 0,05$ dan r hitung $>$ dari pada r tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Priyatno, 2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kali pun diambil tetap akan sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode *alpha* (α) yang digunakan dalam metode *Cronbach Alpha* (Priyatno, 2010:97) yaitu:

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

Keterangan :

α = Koefisien realibilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Apabila ada data yang tidak reliabel maka peneliti dapat menghapus item-item dari kuesioner yang tidak valid, atau dapat memperbaiki pertanyaan pada kuesioner dan membagikan ulang.

3.7.3 Uji Normalitas Data

Menurut Nugroho (2005: 18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak yang digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kuesioner penelitian dikatakan terdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig > dari 0,05 (5%).

Jika data yang diperoleh tidak berdistribusi normal maka peneliti menggunakan teori "*Central Limit Theorem*". Teori tersebut menyatakan bahwa data dianggap berdistribusi normal apabila data lebih dari 30.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel

terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), komitmen (X_3) dan kinerja (Y) karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlandy (MBO), digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Ghozali, 2013:277) :

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

Keterangan :

- a = Bilangan konstanta
- b_1 = Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja
- b_2 = Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja
- b_3 = Koefisien Regresi variabel Komitmen
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Disiplin Kerja
- X_3 = Komitmen
- Y = Kinerja
- ei = Faktor gangguan

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi:

1. Uji multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas adalah dengan menganalisa nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Bila pada model regresi terjadi multikolinieritas maka tindakan yang dilakukan peneliti adalah menambahkan atau menggantikan sampel baru. Selain itu, salah satu alternatif untuk mengatasi masalah multikolinearitas adalah dengan cara transformasi variabel dalam bentuk logaritma natural (Ghozali, 2016:17).

2. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:105) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujiannya dapat dilakukan dengan cara menggunakan grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan yakni, apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah:

1. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan Perusahaan Roti Morlano Bali Bond Orlendy (MBO). Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68):

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

keterangan:

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t;

1) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- 2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3$
 H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- 3) *Level of significane* dengan α 5%
- 4) Pengambilan keputusan;
 - a) Jika $t_{tabel} \geq t_{hitung}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat;
 - b) Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel X_1, X_2, X_3 , secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah:

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

Keterangan:

- F = pengujian ssecara simultan
 R^2 = koefisien determinasi
 K = banyaknya variabelb
 N = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F;

- 1) $H_0 : b_1, b_2, b_3, \neq 0$
 H_0 diterima dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)
- 2) $H_a : b_1, b_2, b_3, = 0$
 H_0 diterima dan H_a ditoalk, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)
- 3) *Level of significane* 5%
- 4) Pengambilan keputusan;
 - a) Jika $F_{tabel} \geq t_{hitung}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat;

b) Jika $F_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terkait atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66) yaitu:

$$R^2 = \sum Y \frac{b^1 \sum X_1 + b^2 \sum X_2 + b^3 \sum X_3 + b^4 \sum X_4}{\sum b^3}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi berganda

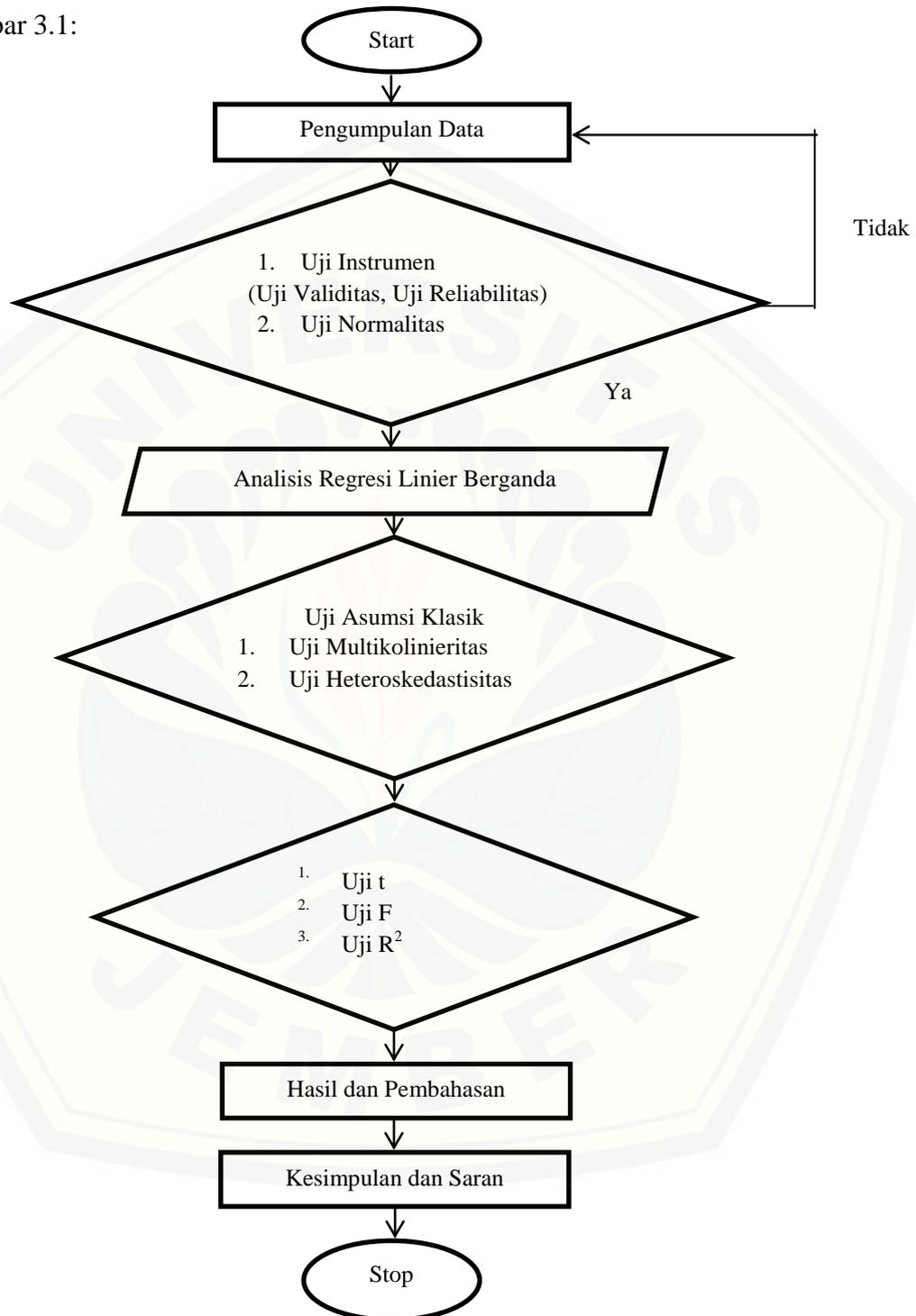
Y = Variabel terikat (dependent)

X = Variabel bebas (Independent)

b = Koefisien regresi linier

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dari penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 3.1:



Gambar 3.1: Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber: Data Diolah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah

Berikut adalah langkah-langkah alur pemecahan masalah dalam penelitian yang akan dilakukan:

1. *Start*, merupakan tahap persiapan materi untuk mencari data.
2. Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.
3. Uji validitas, Uji reliabilitas, dan Uji normalitas data yaitu pada tahap ini melakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui apakah kehandalan instrumen yang digunakan sudah selesai.
4. Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji asumsi klasik, yaitu tahap untuk menguji dan memberikan kepastian bahwa bersamaan regresi yang didapat dari tahap sebelumnya memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bisa dan konsisten. Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Jika terjadi pelanggaran, maka harus dilakukan perbaikan sebelum menuju ketahap selanjutnya.
6. Uji hipotesis merupakan ujian hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur.
7. Hasil dan pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan.
8. Kesimpulan dan saran yaitu menarik suatu kesimpulan dari analisis tersebut.
9. *Stop* adalah berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada Bab 4, baik uji t maupun uji F dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember. Artinya semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja yang ada di perusahaan akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan Pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember. Artinya semakin tinggi pengaruh disiplin kerja yang ada di perusahaan akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan Pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember.
3. Komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember. Artinya semakin tinggi pengaruh komitmen yang ada di perusahaan akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan Pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember. Artinya semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen yang ada di perusahaan akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan Pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan kepada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) sebagai berikut:

1. Pihak Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember

Pihak perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif dengan dekorasi dan ruang gerak yang lebih memadai. Pimpinan perusahaan juga sebaiknya lebih meningkatkan disiplin terhadap karyawan. Selain itu, pihak perusahaan harus mampu memberikan pengarahannya komitmen dari awal. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, lebih meningkatkan disiplin kerja dan komitmen yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kinerja. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan yang nantinya dapat dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Ahyari. 2000. *Manajemen Produksi*. Edisi ke-4. BPFE. Yogyakarta
- Alex, S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Hendri. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang. Universitas Negeri Padang.
- Bushiri, Christabella P. 2014. The impact of working environment on employees' performance, the case of Institute of Finance Management in Dar es Salaam. *Skripsi*. University Of Tanzania.
- Chandra, Teddy dan Priyono. 2016. The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*. 9 (1): 131-140.
- Djarwanto PS dan Subagyo P. 2005. *Statistika Induktif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fauzan, Alfi Hasan dan Sumiyat. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso)*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE-Yogyakarta.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mochtar, Rustam. 2011. *Sinopsis Obstetri*. Jakarta: EGC.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In Media.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personalialia. Edisi Revisi*. Indonesia: Penerbit Ghalia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurandini, Arina. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Oswald, Asigele. 2012. The Effect Of Working Environment On Workers Performance: The Case Of Reproductive And Child Health Care Providers In Tarime District. *Skripsi*. Muhimbili University of Health and Allied Sciences.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Putra, Fariz Ramanda, Hamidah Nayati Utami, Muhammaf Soe'oad Hakam. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang. Administrasi Bisnis*. 1(1):1-8).
- Robbins. P.S. 2002.*Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi. Edisi kelima*, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soegiarto, Soekidjan, Sp. KJ. 2009. *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita?*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi II . Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Tumilaar, Brigita Ria. 2015. The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *EMBA*.3(2):787-797.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Universitas Pembangunan Nasional (UPN) "Veteran" Jawa Timur*. H.22 [Selasa, 11 April 2017]

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/sdr/i

Di Tempat,

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu prasyarat kelulusan dan mendapat gelar sarjana S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Saya selaku peneliti mohon kesediaan saudara/I untuk memberikan informasi dengan menjawab pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Adapun judul skripsi yang hendak diteliti yaitu, **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond (MBO) di Tanggul Jember”**.

Peneliti sampaikan terima kasih atas kesediaan saudara/i yang telah meluangkan waktu dan berkenan mengisi kuesioner ini.

Peneliti,

Nella Basasa

NIM 130810201057

KUESIONER PENELITIAN**A. Identitas Responden**

1. Nomor responden : _____(Diisi Peneliti)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja :

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Pernyataan-pertanyaan berikut, mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban disetiap pertanyaan yang ada.
3. Terdapat Lima (5) pilihan jawaban, yaitu:

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup setuju (CS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Penataan tata cahaya atau penerangan dalam ruang kerja sangat baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja.					
2	Penataan ruang kerja yang nyaman dan luas mendukung aktivitas pekerjaan.					
3	Pengaturan ventilasi atau suhu udara di perusahaan membuat kerja nyaman dan lancar.					
4	Frekuensi suara di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja karyawan.					
5	Keamanan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan.					
6	Hubungan antara karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan harmonis.					

2. Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan.					
2	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.					
3	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pimpinan.					
4	Saya datang tepat waktu dalam bekerja.					

3. Variabel Komitmen

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu menerapkan kejujuran. Saling menghormati, dan ramah pada atasan maupun rekan kerja dan bersedia mendukung semua kegiatan yang ada di dalam perusahaan.					
2	Saya mempunyai rasa memiliki pada tempat kerja saya bekerja, sehingga saya akan tetap bekerja di perusahaan tempat saya bekerja saat ini.					
3	Saya selalu siap dan bersedia melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan perusahaan.					

4. Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standart yang ditetapkan.					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.					
3	Saya selalu memulai bekerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan atau atasan					
4	Saya mampu menggunakan peralatan bekerja dengan baik.					
5	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan sesama karyawan dan atasan.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

NO	LINGKUNGAN KERJA						TOTAL
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	3	5	4	4	4	24
3	3	4	4	3	5	5	24
4	4	4	3	4	4	5	24
5	5	5	3	3	2	3	21
6	5	5	3	3	2	3	21
7	3	3	3	4	3	3	19
8	5	5	2	5	5	5	27
9	4	4	4	4	4	4	24
10	3	4	5	3	4	5	24
11	3	4	5	3	4	5	24
12	4	4	5	3	4	5	25
13	3	4	5	3	4	5	24
14	3	4	5	3	4	5	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	3	4	5	5	4	5	26
17	3	4	5	3	4	5	24
18	3	4	5	5	4	5	26
19	3	4	5	3	4	5	24
20	3	4	5	3	4	5	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	4	5	3	4	5	24
23	4	4	4	5	3	5	25
24	4	5	5	4	4	5	27
25	4	5	5	4	4	5	27
26	3	4	4	4	3	4	22
27	4	2	4	3	2	3	18
28	5	4	4	4	4	4	25
29	4	5	4	5	4	4	26
30	3	4	4	4	4	3	22
31	4	4	4	3	5	4	24
32	4	2	2	3	3	3	17
33	5	2	2	5	3	5	22
34	5	3	3	5	3	5	24
35	4	4	4	4	4	5	25
36	3	4	3	4	3	4	21
37	5	3	3	5	4	5	25
38	3	4	3	4	3	5	22
39	3	4	3	4	3	5	22
40	4	5	4	5	3	5	26

NO	DISIPLIN KERJA				TOTAL
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	
1	4	4	4	5	17
2	5	5	5	5	20
3	5	4	5	4	18
4	5	5	4	4	18
5	5	5	4	4	18
6	5	4	4	4	17
7	4	5	4	5	18
8	5	5	5	4	19
9	4	4	5	4	17
10	5	4	5	4	18
11	5	4	4	4	17
12	5	5	4	5	19
13	4	5	5	4	18
14	3	5	4	5	17
15	5	4	4	4	17
16	4	5	5	4	18
17	4	4	4	4	16
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	4	4	4	17
21	5	4	4	4	17
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	5	4	4	4	17
25	5	4	4	4	17
26	5	5	4	2	16
27	5	4	5	5	19
28	5	4	4	5	18
29	5	3	5	5	18
30	5	4	4	5	18
31	5	4	5	5	19
32	5	5	5	5	20
33	5	4	5	5	19
34	5	5	4	3	17
35	4	4	5	4	17
36	5	4	5	4	18
37	5	4	5	4	18
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	16
40	4	4	5	4	17

No	KOMITMEN			Total
	X3.1	X3.2	X3.3	
1	5	4	4	13
2	5	5	4	14
3	5	5	5	15
4	5	5	4	14
5	5	5	4	14
6	5	5	5	15
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	4	4	4	12
10	4	4	4	12
11	5	5	5	15
12	5	4	5	14
13	4	5	5	14
14	4	5	5	14
15	5	5	4	14
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	5	5	5	15
21	5	5	5	15
22	4	5	5	14
23	5	5	4	14
24	5	5	5	15
25	5	5	5	15
26	4	4	5	13
27	4	4	5	13
28	4	4	4	12
29	4	4	5	13
30	4	4	3	11
31	4	4	4	12
32	4	4	4	12
33	5	5	5	15
34	4	4	5	13
35	5	4	4	13
36	4	4	4	12
37	4	4	4	12
38	4	4	4	12
39	5	5	5	15
40	5	5	5	15

NO	KINERJA					TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	4	4	4	4	21
2	4	4	5	5	5	23
3	4	4	5	4	4	21
4	5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	4	5	23
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	5	4	4	21
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	5	4	5	3	5	22
13	5	4	4	5	4	22
14	4	5	4	4	4	21
15	5	5	4	4	5	23
16	4	4	4	4	5	21
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	4	4	20
21	3	4	4	4	4	19
22	4	4	5	4	4	21
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	3	4	19
27	4	4	4	3	4	19
28	4	4	4	4	4	20
29	3	3	3	3	4	16
30	3	5	4	4	4	20
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	5	4	5	24
34	3	4	4	4	4	19
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1. 1	Pearson Correlation	1	.275	-.062	.290*	.175	-.044	.452**
	Sig. (2-tailed)		.059	.674	.046	.234	.767	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1. 2	Pearson Correlation	.275	1	.471**	.032	.455**	.263	.734**
	Sig. (2-tailed)	.059		.001	.827	.001	.071	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1. 3	Pearson Correlation	-.062	.471**	1	-.255	.552**	.337*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.674	.001		.081	.000	.019	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1. 4	Pearson Correlation	.290*	.032	-.255	1	.041	.199	.310*
	Sig. (2-tailed)	.046	.827	.081		.784	.174	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40
x1.5	Pearson Correlation	.175	.455**	.552**	.041	1	.430**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.234	.001	.000	.784		.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1. 6	Pearson Correlation	-.044	.263	.337*	.199	.430**	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.767	.071	.019	.174	.002		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.452**	.734**	.638**	.310*	.766**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.169	.421**	.381**	.750**
	Sig. (2-tailed)		.093	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.169	1	.264**	.299**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.093		.008	.002	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.421**	.264**	1	.229*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.022	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.381**	.299**	.229*	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.022		.000
	N	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.750**	.598**	.701**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

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

Variabel Komitmen (X₃)**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.700**	.320*	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.044	.000
	N	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.700**	1	.503**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.320*	.503**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.044	.001		.000
	N	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.810**	.890**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Variabel Kinerja (Y)**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.425**	.583**	.355*	.656**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.025	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.425**	1	.426**	.482**	.480**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.006		.006	.002	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.583**	.426**	1	.406**	.652**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.009	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.355*	.482**	.406**	1	.335*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.025	.002	.009		.034	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.656**	.480**	.652**	.335*	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.034		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.813**	.715**	.806**	.669**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas**Variabel Lingkungan Kerja (X_1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	7

Variabel Disiplin Kerja (X_2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5

Variabel Komitmen (X_3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	4

Variabel Kinerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	6

Lampiran 5. Uji Normalitas Data**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27418667
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.645
Asymp. Sig. (2-tailed)		.799

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6. Analisis Linier Berganda**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.487	1.326

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.456	3	23.485	13.353	.000 ^b
	Residual	63.319	36	1.759		
	Total	133.775	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.024	3.984		.257	.799
	X1	.469	.195	.304	2.407	.021
	X2	.270	.069	.495	3.914	.000
	X3	.357	.166	.247	2.147	.039

a. Dependent Variable: y

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

II. Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b		. Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.823	1.215
	X2	.823	1.215
	X3	.996	1.004

a. Dependent Variable: y

3. Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b		. Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.622	2.702		.230	.819
	X1	.048	.132	.067	.366	.717
	X2	.014	.047	.054	.294	.771
	X3	.018	.113	.026	.158	.876

a. Dependent Variable: RES2

Scatterplot

