



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
BAGIAN PRODUKSI PT. KARYA MEKAR
DEWATAMALI JOMBANG**

*THE INFLUENCE OF WORKING ENVIRONMENT, WORKING DISCIPLINE
AND THE COMMITMENT OF THE ORGANISATION TOWARD EMPLOYERS'
PERFORMANCE TO THE WORKING SATISFACTION ON PRODUCTION
DIVISION PT. KARYA MEKAR DEWATAMALI JOMBANG*

SKRIPSI

Oleh:

Eka Purwanti
NIM. 130810201090

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
BAGIAN PRODUKSI PT. KARYA MEKAR
DEWATAMALI JOMBANG**

*THE INFLUENCE OF WORKING ENVIRONMENT, WORKING DISCIPLINE
AND THE COMMITMENT OF THE ORGANISATION TOWARD EMPLOYERS'
PERFORMANCE TO THE WORKING SATISFACTION ON PRODUCTION
DIVISION PT. KARYA MEKAR DEWATAMALI JOMBANG*

SKRIPSI

Oleh:

Eka Purwanti
NIM. 130810201090

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Eka Purwanti
Nim : 130810201090
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang

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 bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember,
Yang menyatakan,

Eka Purwanti
NIM. 130810201090

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA BAGIAN PRODUKSI PT. KARYA
MEKAR DEWATAMALI JOMBANG

Nama Mahasiswa : Eka Purwanti
NIM : 130810201090
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Muhammad Syaharudin M.M.

NIP. 19550919 198503 1 003

Drs. Ketut Indraningrat M.Si.

NIP.19670219 199203 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 ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BAGIAN PRODUKSI PT. KARYA MEKAR DEWATAMALI
JOMBANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Eka Purwanti

Nim : 130810201090

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

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 : Drs. H. Budi Nurhardjo, Msi
NIP. 195703101984031003 : (.....)

Sekretaris : Drs. Markus Apriono, MM
NIP. 196404041989021001 : (.....)

Anggota : Dra. Lilik Farida, Msi
NIP.196311281989022001 : (.....)



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 tanggung jawab, 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. Orang tuaku tercinta, Ibu Sutinah dan Bapak Sutriono yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
3. Adikku tersayang Dwi Erna Sari.
4. Ardiansyah, yang senantiasa memberikan doa, semangat dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
5. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
6. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

Barang siapa yang ingin do'anya terkabul dan terlepas dari kesulitannya, maka hendaklah ia mengatasi (meringankan) kesulitan/kesusahan orang lain.

(HR. Ahmad)

Periksalah buku kenanganmu semalam dan engkau akan tau bahwa engkau masih berhutang pada manusia dan kehidupan.

(Kahlil Gibran)

Cintailah hidup, maka hidup akan mencintaimu kembali.

(Arthur Rubinstein)

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang; Eka Purwanti ; 130810201090; 2017; 88 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada didalamnya. Dari pentingnya sumber daya manusia maka diperlukan manajemen yang baik agar sumber daya manusia berjalan sesuai fungsinya. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai alat penggerak dari sumber daya manusia itu sendiri, yang pemikirannya dipengaruhi oleh banyak faktor dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi perusahaan yang telah dituangkan melalui perencanaan strategis perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Obyek pada penelitian ini adalah Bagian Produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang, dengan populasi seluruh karyawan tetap sebanyak 300 orang dan sampelnya seluruh populasi yaitu sebanyak 172 responden. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 25, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.

SUMMARY

The Influence of Working Environment, Working Discipline and The Commitmen of The Organisation Toward Employers' Performance to The Working atisfaction On Production Division; Eka Purwanti ; 130810201090; 2017; 88 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources have an important role in the company, because the success of a company is determined by the resources in it. From the importance of human resources hence required good management for human resources to run according to its function. Human resource management function is as a driving tool of the human resources itself, whose thoughts are influenced by many factors and will affect the performance of employees. Employee performance is the achievement of the implementation of activities or policies in realizing the goals, vision and mission of the company that has been poured through the strategic planning of the company.

Based on the phenomenon, this study aims to determine the effect of work environment, work discipline and organizational commitment to employee performance with job satisfaction as ivaraiabel between. The object of this research is PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang, with a population of all permanent employees of 300 people and the sample of the entire population is sebayak 172 respondents. In this study the total number of indicator variables totaled 25, data analysis method used in this research is path analysis.

he results of this study indicate that the work environment, work discipline and organizational commitment with the variable between job satisfaction directly affect the performance of employees at PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat 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 Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Bagian Produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang”. 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. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Ketut Indraningrat Msi., 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. Bapak Drs. Budi Nurhardjo M.Si., Bapak Drs. Markus Apriono M.M. dan Ibu Dra. Lilik Farida M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Wiji Utami S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik dan 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 Sutinah dan Bapak Sutriono, terima kasih atas dukungan moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
8. Adekku tersayang Dwi Erna Sari dan Ibu Kholipah, atas doa dan bantuan dalam penelitian pada objek skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
10. Ardiansayah, yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi serta doa dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
11. Terima kasih untuk sahabatku, Mifta, Azzah, Intan, Maulidia, Prima, Tyas, Ani, Arianti, Fitri, Aditya, Mega atas segala doa, kebersamaan, bantuan, dukungan, pengalaman, semangat, gurauan, dan perhatian selama ini.

12. 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.
13. 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,

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
BAB 1. PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang Masalah	2
1.2 Rumusan Masalah	5
2.1 Landasan teori	7
2.1.1 Lingkungan kerja	7
6.1.2. Disiplin Kerja.....	11
6.1.3. Komitmen organisasi	16
6.1.5. Kinerja	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26
2.3 Kerangka Konseptual	31
2.4 Hipotesis Penelitian	31
2.4.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.....	31
2.4.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.....	32
2.4.3 Pengaruh komitmen oraganisasi terhadap kepuasan kerja	32
2.4.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	33
2.4.5 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja	33

2.4.6 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.....	33
2.4.7 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.....	34
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Rancangan Penelitian.....	35
3.2 Populasi dan Sampel.....	35
3.2.1 Populasi.....	35
3.2.2 Sampel.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.3.1 Jenis data.....	37
3.3.2 Sumber Data.....	37
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.5 Identifikasi Variabel.....	39
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	39
3.6.1 Lingkungan Kerja.....	39
3.6.2 Disiplin Kerja.....	40
3.6.3 Komitmen Organisasi.....	41
3.6.4 Kepuasan Kerja.....	41
3.6.5 Kinerja.....	42
3.7 Skala Pengukuran.....	42
3.8 Metode Analisis Data.....	43
3.8.1 Uji Instrumen.....	43
3.8.2 Uji Normalitas Data.....	44
3.8.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	44
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.5 Uji Hipotesis (Uji T).....	47
3.8.6 Perhitungan Jalur.....	48
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.2 Gambaran Umum PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.....	51
4.1.2 Visi dan Misi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.....	51

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.....	51
4.1.4 Tugas dan Wewenang	52
4.1.5 Jumlah Seluruh Karyawan.....	57
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	58
4.2.1 Karakteristik Responden.....	58
4.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	62
4.2.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	62
4.2.4 Deskripsi Variabel komitmen organisasi.....	63
4.2.5 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	64
4.2.6 Deskripsi Variabel Kinerja	65
4.3 Hasil Analisis Data.....	66
4.3.1 Uji Validitas	66
4.3.2 Uji Reliabilitas	68
4.4 Metode Analisis Data.....	69
4.4.1 Uji Normalitas Data	69
4.4.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	69
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	71
4.4.4 Uji Hipotesis	73
4.4.5 Perhitungan Jalur	78
4.5 Pembahasan Atas Hasil Penelitian	80
4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	80
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	81
4.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	82
4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	83
4.5.5 Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja	84
4.5.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	85
4.5.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	86
4.6 Keterbatasan Penelitian	88
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan	88

5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	93

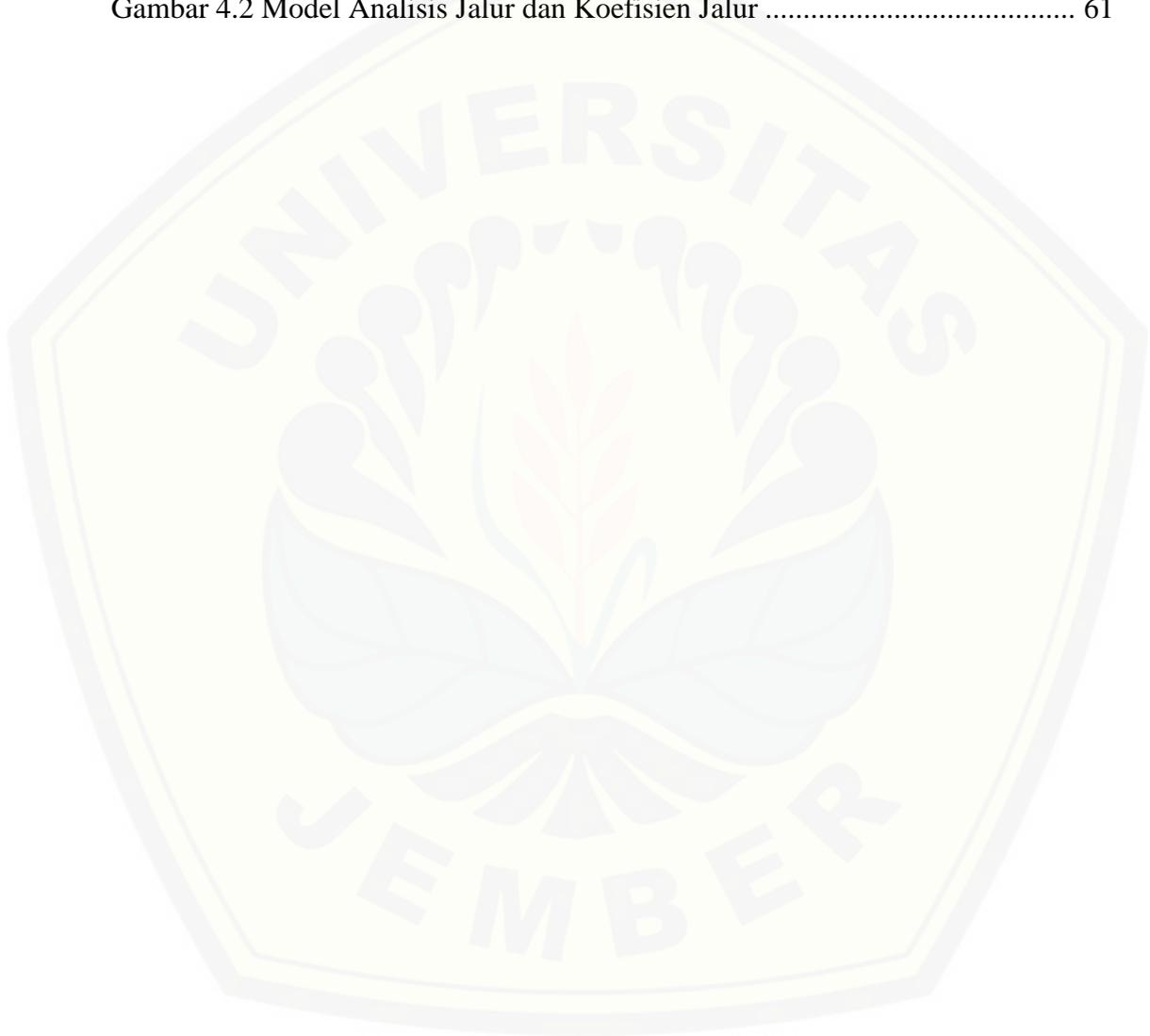


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Jumlah Sampel.....	37
Tabel 4.1 Jumlah seluruh Karyawan.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	61
Tabel 4.7 Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	62
Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap Variabel Komitme Organisasi	63
Tabel 4.9 Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.10 Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja.....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.13 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Pertama.....	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Kedua	73
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Ketiga	74
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis Keempat	75
Tabel 4.20 Hasil Uji Hipotesis Kelima	75
Tabel 4.21 Hasil Uji Hipotesis Keenam.....	76
Tabel 4.22 Hasil Uji Hipotesis Ketujuh.....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian	31
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	44
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Karya Mekar Dewatamali Jombang	46
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur	61



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada didalamnya. Dari pentingnya sumber daya manusia maka diperlukan manajemen yang baik agar sumber daya manusia berjalan sesuai fungsinya. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai alat penggerak dari sumber daya manusia itu sendiri, yang pemikirannya dipengaruhi oleh banyak faktor dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi perusahaan yang telah dituangkan melalui perencanaan strategis perusahaan.

Pencapaian kinerja yang baik akan diperoleh melalui kepuasan yang diperoleh karyawan itu sendiri terhadap perusahaan. Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung didalam pekerjaan, Sopiah (2008:228). Kepuasan kerja seorang karyawan sangat vital bagi perusahaan, karena kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Jika kepuasan kerja seorang karyawan rendah maka karyawan tersebut tidak akan menemukan semangat dalam menjalankan pekerjaannya, emosi yang tidak stabil, dan sering melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menjalankan pekerjaan dengan semangat yang tinggi, dan hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan. Selain itu, karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi, prestasi yang dihasilkan akan baik dibandingkan dengan karyawan yang kepuasannya rendah. Jika karyawan bisa memandang dan menjalankan pekerjaannya dengan perasaan senang, maka karyawan tersebut akan mendapatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan, apabila tidak diperhatikan maka dapat berdampak buruk bagi perusahaan. karena dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka tingkat kinerja karyawan

diperkirakan akan mengalami penurunan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Ketiga faktor ini akan berdampak positif maupun negatif terhadap kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja.

Menurut Lewa (2005), lingkungan kerja adalah suatu desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik maupun non-fisik dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan akan membuat karyawan merasa betah berada dalam perusahaan ketika bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga tidak menutup kemungkinan akan membuat karyawan malas dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu disiplin kerja. Menurut Rivai (2004:444) disiplin kerja sebagai alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku seperti bermalas-malasan pada saat jam bekerja dengan upaya berupa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang, agar rajin bekerja serta terbangun kedisiplinan didalam perusahaan yang dapat membuat karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang diterapkan dan disetujui oleh semua karyawan akan membuat karyawan mematuhi semua peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kedisiplinan karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai dan kinerja karyawannya dapat terpenuhi sesuai dengan keinginan perusahaan.

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan

bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi Sopiah (2008:155). Pada suatu perusahaan Wegner (dalam Karsono, 2008:7) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat dimana seseorang merasa komit dengan suatu tujuan. Tujuan khusus dan menyulitkan akan berperan atas peningkatan kinerja hanya ketika ada komitmen pada tujuan yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kinerja. Tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang sudah direncanakan. Bawahan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha yang terbaik demi kepentingan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2006:67). Kinerja karyawan merupakan tolok ukur untuk menentukan kemajuan perusahaan. Semakin tinggi jabatan karyawan, maka semakin tinggi pula tanggung jawabnya. Apabila dalam suatu perusahaan memiliki lingkungan yang tidak nyaman, disiplin kerja buruk, dan komitmen organisasi yang tidak tertanam dengan baik, maka tingkat pekerjaan yang dilakukan para karyawan akan rendah. Sebaliknya lingkungan kerja yang nyaman, disiplin kerja yang baik, dan komitmen organisasi yang kuat dalam suatu perusahaan, maka karyawan akan

merasa puas dan rasa puas yang dirasakan karyawan dapat berdampak positif pada tingginya tingkat kerja karyawan.

PT. Karya Mekar Dewatamali merupakan perusahaan industri yang bergerak dalam bidang pembuatan berbagai macam sepatu olah raga dan sepatu sekolah yang berbentuk perusahaan Perseroan (Persero) yang menyediakan sepatu seluruh masyarakat. Untuk menghadapi persaingan ketat, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang memberikan dan menyediakan lingkungan kerja serta fasilitas yang dapat membuat karyawan nyaman didalam bekerja, namun masih ada fasilitas yang belum memadai yaitu kurangnya pemberian fasilitas pengaturan suhu udara sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan serta rasa peduli antar sesama rekan kerja yang belum terbentuk dengan baik yang menjadikan karyawan tidak nyaman dan kurang efektif dalam bekerja, sehingga akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan juga dapat dilihat dari sikap disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja yang terjadi pada PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang adalah kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan yang merupakan penyebab terjadinya indiscipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut yaitu, pihak pimpinan mengadakan pelatihan. Dengan pelatihan yang diberikan maka karyawan mampu mengembangkan kemampuannya sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan keinginan perusahaan. Teori yang disampaikan saat pelatihan juga mencakup tujuan perusahaan yang harus dicapai, oleh karenanya dibutuhkan komitmen karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, namun pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang masih keluar masuk dari perusahaan yang pada akhirnya akan berdampak pada tidak tercapaiannya tujuan perusahaan,

karena tujuan perusahaan bisa tercapai apabila karyawan bisa tetap bertahan bekerja pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian yang ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja Pada Bagian Produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang?
- e. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang?
- f. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang?
- g. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang

- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang
- c. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang
- d. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang
- e. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang
- f. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang
- g. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

- a. Bagi Instansi

Perusahaan dapat menyempurnakan keadaan lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang sudah terbentuk didalam perusahaan sehingga dapat terciptanya kinerja yang berkualitas melalui kepuasan kerja.

- b. Bagi Akademisi

Memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi bidang Manajemen.

- c. Bagi Peneliti

Menambah wawasan bagi penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama bangku kuliah terutama untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (2002:183). Lingkungan kerja yang ada didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak ikut melaksanakan proses produksi yang ada diperusahaan tapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi.

Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tidak memadai maka dapat menurunkan kinerja karyawan, dan pada akhirnya karyawan tidak akan merasa puas dengan hasil dari pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009:12) bahwa lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan Menurut Robbins (2002) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja.

Dari beberapa pendapat parah ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekeja baik yang berbentuk fisik ataupun non-fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis – jenis lingkungan kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik terbagi menjadi dalam dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

c. Indikator-indikator lingkungan kerja

Indikator terbentuknya lingkungan kerja menurut Sedamayati (2009:26) sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai.

2. Sirkulasi Udara

Pertukaran udara yang cukup akan berdampak pada kesegaran fisik karyawan, namun sebaliknya jika pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa panas sehingga karyawan dapat mengalami rasa kelelahan. Untuk itu sirkulasi udara yang ada di dalam tempat kerja harus cukup, misalnya ventilasi yang cukup dan pendingin ruangan yang dapat mengatur sirkulasi udara yang ada.

3. Kebersihan

Sebaiknya setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan baik dilingkungan sekitar perusahaan ataupun lingkungan kerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dan sehat akan menimbulkan rasa nyaman dan senang yang dapat mempengaruhi karyawan, untuk lebih puas dengan kerja dan memotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

4. Suara Bising

Setiap karyawan memerlukan suasana yang mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari kendaraan umum maupun mesin-mesin pabrik yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja sebaiknya perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Agar karyawan mendapatkan kondisi bekerja yang layak sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

5. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka manajer perlu memperhatikan adanya keamanan dalam bekerja, salah satu upaya untuk menjaga keamanan tempat kerja, manajer perlu memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (SATPAM). Keamanan kerja disini juga meliputi rasa aman terhadap barang milik pribadi, keamanan atas keselamatan diri karyawan dari hal-hal yang dapat menimbulkan kegelisahan dalam bekerja, karena keadaan tersebut jika tidak diperhatikan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun akibat dari berkurangnya tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja.

6. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Hubungan sesama karyawan yang terjalin dengan baik akan menimbulkan rasa aman terhadap karyawan yang ada di perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Selain itu jika hubungan antar karyawan terjalin dengan baik maka dapat menghindarkan konflik antar karyawan, sehingga dapat terjalin kerja sama yang baik dan terciptanya suasana nyaman yang dapat mendukung kondisi kerja.

7. Hubungan Kerja Antara Atasan Dengan Bawahan

Interaksi atau hubungan antara atasan dengan bawahan harus terjalin dengan baik dan harus saling menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Sebab lingkungan kerja yang nyaman akan membuat atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya masing-masing.

Menurut Robbins (2002) indikator-indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik, suatu keadaan lingkungan kerja yang berpengaruh langsung pada kondisi fisik drai karyawan. lingkungan kerja fisik meliputi:

a. Pengaturan suhu udara

Suhu udara merupakan faktor penting, karena jika suhu udara yang terlalu panas akan mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan sehingga dapat berdampak kinerja karyawan menurun. Pengaturan suhu dan pergantian udara yang baik akan menjadikan karyawan lebih nyaman dalam bekerja.

b. Penerangan

Penerangan memegang peran penting pada tugas-tugas tertentu. Kenyaman akan terasa jika bekerja dalam ruangan yang terang karena dapat mempermudah menyelesaikan pekerjaan karyawan.

c. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruangan yang sempit membuat karyawan sulit untuk bergerak dan dapat menurunkan prestasi kerja namun jika ruangan kerja lebih luas akan membuat karyawan merasa rileks dan berpengaruh terhadap prestasi dan kinerjanya.

2. Lingkungan kerja psikis, merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang secara tidak langsung berpengaruh pada fisik, tetapi berpengaruh terhadap keadaan psikologi karyawan. Lingkungan kerja psikis meliputi:

a. Hubungan antar rekan kerja

Suasana yang baik antara rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karena dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

b. Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya secara terbuka, sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja.

c. Sifat atau karakteristik individu

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu yang lain, dengan kata lain kepribadian kepribadian merupakan sifat yang dapat diukur yang dimiliki seorang karyawan.

d. Keadaan emosi

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan apakah karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

6.1.2. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapinya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2003:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin yang baik.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:291) disiplin adalah suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan

tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2014:208) disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standart-standart organisasioanal. Disiplinnya para karyawan memang sangat mendukung aktivitas operasional perusahaan, sehingga keterlambatan dalam mencapai target perusahaan bisa diminimalkan.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kondisi dan sikap karyawan untuk menaati dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan

b. Tipe Kegiatan Pendisiplinan

Menurut Handoko (2014:212), tipe kegiatan pendisiplinan terbagi menjadi antara lain sebagai berikut:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Sehingga pelanggaran-pelanggaran dapat dicegah. Contohnya: memasang perintah larangan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi agar tidak berkelanjutan. Contohnya: dengan memberikan peringatan atau skorsing.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif yaitu memberikan hukuman yang lebih berat jika melakukan pelanggaran-pelanggran secara berulang-ulang. Tujuan dari sistem ini agar karyawan dapat mengambil tindakan korektif sebelum mendapatkan hukuman yang lebih serius.

4. Aturan kompor panas

Aturan yang menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena

menyentuh kompor panas, ciri tersebut ialah bahwa disiplin dilakukan dengan peringatan, segera dan tidak bersifat pribadi,

c. Teknik-teknik Pelaksanaan Kedisiplinan

Menurut Handoko (2014:215), dalam melaksanakan kedisiplinan terhadap karyawan ada beberapa teknik antara lain sebagai berikut:

1. Teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin

Yaitu tindakan untuk perbaikan sedini mungkin dari pihak pemimpin mengurangi tindakan disipliner dimasa yang akan datang.

2. Teknik didiplin pencegahan yang efektif

Yaitu teknik yang dilakukan para pemimpin dengan cara memberikan contoh disiplin yang baik kepada para bawahannya dengan datang tepat waktu, mengadakan hubungan yang erat dengan para bawahannya dan memberikan pujian kepada para bawahannya karena telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3. Teknik disiplin dengan mendisiplinkan diri

Yaitu teknik usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak disenanggi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidak senangan itu.

4. Teknik disiplin inventori penyelia

Yaitu teknik dengan cara memberikan pertanyaan kedisiplinan kepada setiap karyawan yang nantinya jawaban dari setiap pertanyaan tersebut dibandingkan dengan yang lain dan mencari kesepakatan perubahan disiplin untuk masa yang akan datang agar adanya perubahan yang lebih baik dan lebih efektif.

5. Teknik disiplin menegur karyawan (Primadona)

Yaitu teknik yang dilakukan manajer untuk menegur bawahannya yang melakukan kesalahan dan melanggar kedisiplinan sementara bawahannya masih ada hubungan saudara dengan direktur perusahaan tersebut.

6. Teknik disiplin menimbulkan kesadaran

Teknik yang dilakukan dengan memberikan sebuah pertanyaan halus yang isinya sebuah teguran dan singgungan kepada karyawan yang melakukan kesalahan.

7. Teknik “Sandwich”

Yaitu teknik yang dilakukan dengan teguran lisan secara langsung dari seseorang manajer, diikuti oleh ucapan syukur dan diakhiri oleh peringatan yang lunak.

d. Indikator-indikator kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2003:26) Indikator terbentuknya kedisiplinan antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan Organisasi

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

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplinan), para bawahan pun akan kurang baik.

3. Balas Jasa

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

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waksat

Waksat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, meningkatkan prestasi kerja agar dapat mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi, perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Dengan waksat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kemampuan setiap bawahan dinilai objektif. Waksat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri *direct single relationship direct group relationship, dan croosrelationship* hendaknya harmonis.

Menurut Sistrohadiwiryono (2003:291) berpendapat bahwa Indikator dari disiplin kerja itu ada 4 yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya atau semakin

rendahnya kehadiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan, karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
4. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

6.1.3. Komitmen organisasi

a. Pengertian Komitmen organisasi

Menurut Robbins (2002:47) komitmen organisasi adalah tingkat keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi Badriyah (2008:156).

Komitmen terhadap organisasi penting karena dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam organisasi, seperti kehadiran, produktivitas, dan intensitas untuk bertahan diperusahaan. Komitmen yang tinggi pada organisasi dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan pada organisasi yang memperkerjakannya juga tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Bekerja lebih keras antara staff, karyawan, organisasi, dan pekerjaannya. Jadi dari berbagai pendapat para ahli dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan dan menjadi anggota dalam organisasi yang sama.

b. Komponen-komponen Komitmen Organisasi

Menurut Badriyah (2008: 246) ada 3 komponen komitmen organisasi

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah komitmen yang berkaitan dengan ikatan emosional individu pada organisasinya yang dinyatakan dengan indentifikasi dan keterlibatan dalam kegiatan organisasi.

2. Komitmen Kontinual

Komitmen kontinual adalah komitmen didasarkan pada pertimbangan rasional mengenai keuntungan dan kerugian dalam memutuskan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah berkenaan dengan perasaan karyawan mengenai kewajiban moral yang harus diberikannya kepada organisasi dan tetap bertahan dalam organisasi untuk memberi balasan atas sesuatu yang telah diterimanya dari organisasi.

c. Indikator komitmen organisasi

Menurut Sopiah (2008:155) indikator komitmen organisasi antara lain:

1. Personal, misalnya seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya seperti: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tertentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Menurut Badriyah (2008:158) indikator komitmen organisasi antara lain:

1. Masa kerja dalam organisasi

Semakin lama masa kerja yang karyawan jalani di perusahaan, semakin membuat karyawan tidak memiliki pilihan lain untuk bekerja di tempat lain.

2. Kesesuaian tujuan pribadi dengan perusahaan. Tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan sesuai
3. Kontrol pribadi karyawan. Sistem pengendalian perusahaan terhadap karyawan
4. Kebanggaan karyawan pada organisasi. Perusahaan memberikan pekerjaan yang membuat karyawan menjalankan kedudukan atau posisi jabatan dengan sepenuh hati

6.1.4. Kepuasan Kerja

- a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Menurut Suparno (2006:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Menurut Badriyah (2015:228) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari berbagai pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan seorang karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja

b. Teori-teori Kepuasan kerja

Menurut Suparno (2015:171-174), teori-teori kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini adalah teori perbandingan antara input dengan outcome karyawan lain (*compari person*). Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. Sedangkan *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh karyawan. Misalkan, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. *Compari person* adalah seorang karyawan dalam perusahaan yang sama, seseorang karyawan dalam perusahaan yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*), maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Person*)

Teori ini pertama kali dipelopori Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dilakukan dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Suparno (2015:172) mengemukakan kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, semakin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok lain yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbul rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasi. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasi meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan

Menurut Keith Davis dalam Supano (2015:175) Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggariskan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil, dari 1-0. Jika karyawan merasa tidak mungkin mendapatkan hasil tertentu maka harapan bernilai 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya 1. Harapan karyawan secara normal di antara 0-1.

c. Ciri-ciri karyawan dengan kepuasan kerja tinggi

1. Organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
2. Memerhatikan kualitas kerjanya

3. Lebih mempunyai komitmen organisasi
4. Lebih produktif

d. Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut Suparno (2015:200) ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*)

Yaitu kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. pemenuhan harapan yaitu mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai (*value attainment*)

Yaitu kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

4. Keadilan (*equity*)

Yaitu kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Komponen genetik (*genetic components*)

Yaitu kepuasan merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetis. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu untuk menjelaskan kepuasan kerja

e. Indikator kepuasan kerja

Menurut Badriyah (2015:241) indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Upah, jumlah dan rasa keadilan
2. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
3. Benefit, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain
4. Contingent rewards, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi

5. Nature of work, tugas itu dapat dinikmati atau tidak
6. Komunikasi, berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal

Sedangkan Menurut Suparno (2006:297) indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu dan selaras dengan harapan karyawan. saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standart bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudian melakukan pekerjaan yang baik, yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan, dan alat bantu dalam bekerja.

6.1.5 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan ukuran potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Melihat kinerja karyawan merupakan melihat tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan.

Moehariono (2012:95), mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau pencapaian kerja yang dilakukan karyawan secara individu maupun secara kelompok.

b. Tujuan penilain kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja. Mangkunegara (2014:10-9), mengemukakan tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkat kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merusmuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpertasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.

c. Tipe kriteria kinerja karyawan

Menurut Gomes (2000:142) ada beberapa tipe kriteria kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. *Quatity of work* (kuatitas dalam pekerjaan) yaitu jumlah hasil kerja karyawan yang didapat dalam suatu priode tertentu.
2. *Quqlity of work* (kulitas dalam pekerjaan) yaitu kualitas kerja karyawan yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaiannya.
3. *Job Knowledge* (pengetahuan) yaitu luasnya pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang diterampilkkan
4. *Creativinness* (kreativitas) yaitu keaslian gagasan karyawan muncul dan tindakan untuk menyelesaikan suatu persoalan.
5. *Cooperativ* (kerjasama) yaitu kesadaran karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain.

d. Indikator kinerja

Menurut Moehariono (2012:114) Pengukuran/indikator kinerja adalah:

1. Efektif. kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien. Kesesuai proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, Kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, Apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.
5. Produktivitas, Mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
6. Keselamatan, Mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Kasmir (2016:189) ada beberapa indikator dalam kinerja diantaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan, merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memiliki akan memberikan hasil yang baik.
3. Rancangan kerja, Merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Jika seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh dan kurang bertanggung jawab dan akhirnya hasilnya pekerjaannya pun tidak baik. Artinya kepribadian dan karakter dapat mempengaruhi kinerja.
5. Motivasi Kerja, Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan, Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan penelitian selanjutnya. Karena digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan maka penelitian terdahulu harus memiliki keterkaitan variabel dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah penelitian terdahulu :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Dadan Danu Wardana Rahmad (2015)	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan kerja (Z), Kinerja (Y),	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Tri Widodo (2010)	Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier berganda	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	Arischa Octarina (2013)	Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

4	Edy Sujana (2012)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kesesuaian Peran (X3), Komitmen Organisasi (X4), Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi, Motivasi, kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
5	Gunawan Cahyasumirat (2006)	Profesionalisme (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Analisis jalur (path analysis)	profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6	Rifky Afrizal (2012)	Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2). Kompensasi (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7	Rahadya ProboTrangg ono dan Andika Kartika (2008)	Komitmen Organisasi (X1), Profesional (X2), Kepuasan kerja (Y), Motivasi (Z)	Analisis jalur (path analysis)	Komitmen Organisasi dan Profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
8	Diana Sulianti K. L. Tobing (2009)	Komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Sumber : Penelitian terdahulu, data diolah

Penelitian yang dilakukan oleh Dadan Danu Wardana Rahmad (2015) bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo, dengan variabel bebas yang diteliti yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui variabel perantara yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja. Teknik analisis yang digunakan yaitu meliputi analisis jalur path (*path analysis*). Dalam penelitian ini menggunakan 50 responden. Hasil dari penelitian Rahmad menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan penelitian Rahmad terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama yaitu variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tri widodo (2010) bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja (Study pada pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Widodo yaitu ada pengaruh positif dan signifikan dari masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai kecamatan Sidorejo kota Salatiga dengan sumbangan efektif variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kecamatan Sidorejo kota Salatiga sebesar 47,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat 52,9% pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel diluar ketiga variabel yang diteliti. Dengan penelitian Widodo terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama yaitu variabel lingkungan kerja dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Arischa Octarina bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh mengenai etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan Octarina yaitu ada variabel etos kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun dengan nilai t hitung $5,152 > 1.665$ t tabel dan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ dan Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten sarolangun dengan nilai t hitung $1,293 < 1.665$ dan tingkat signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$. dalam penelitian Octarina terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama yaitu berupa disiplin kerja dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Edi Sujana (2012) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja Auditor Internal inspektorat pemerintah Kabupaten Badung dan Buleleng. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan Sujana yaitu pengaruh signifikan variabel kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja Auditor Internal inspektorat pemerintah Kabupaten Badung dan Buleleng. Dalam penelitian Sujana terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama yaitu komitmen organisasi dan kinerja.

Penelitian ini dilakukan oleh Gunawan Cahyasumirat (2006) bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh mengenai profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja studi empiris pada Internal Auditor PT. Bank ABC, dengan variabel bebas yang diteliti yaitu profesionalisme dan komitmen organisasi melalui variabel perantara yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja. Tehnik analisis yang digunakan yaitu meliputi analisis jalur path (*path analysis*). Dalam penelitian ini menggunakan 40 responden. Hasil dari penelitian Cahyasumirat menyatakan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan penelitian Cahyasumirat terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama yaitu variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, kepuasan dan kinerja.

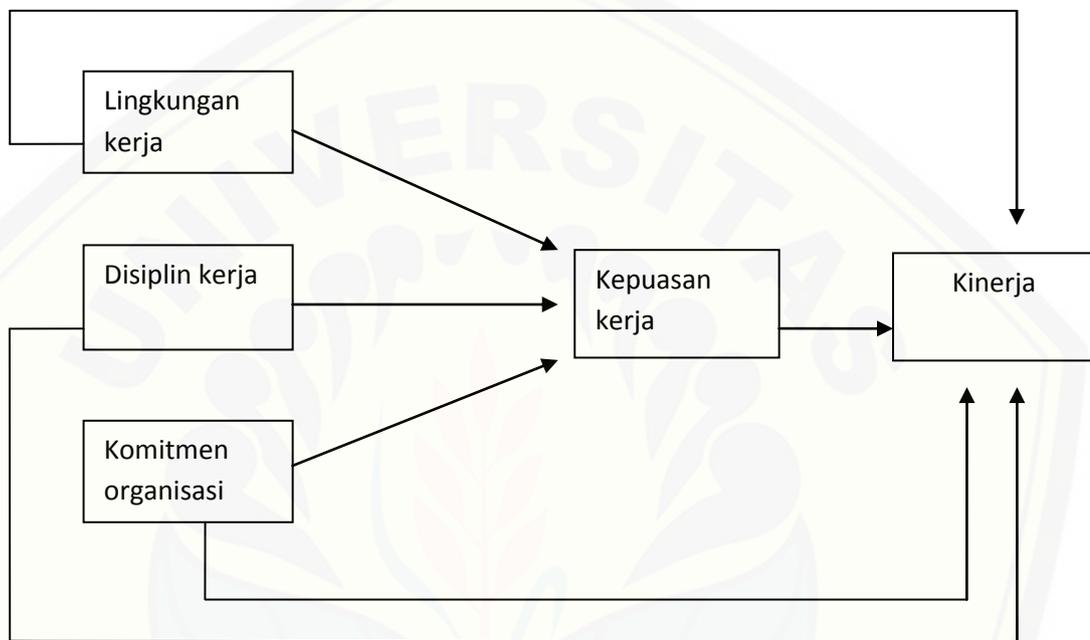
Penelitian yang dilakukan oleh Rifky Afrizal (2012) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nindya Karya Persero. Kesimpulan dari penelitian Afrizal yaitu ada pengaruh signifikan dan positif dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nindya Karya Persero. Dalam penelitian Afrizal terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahadya Probo Tranggono, dkk (2008) bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan profesional terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). Kesimpulan dari penelitian Tranggono yaitu ada pengaruh signifikan dari komitmen organisasi dan profesional terhadap kepuasan kerja dan variabel intervening pada penelitian Tranggono dapat diabaikan. Dalam penelitian Tranggono terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan oleh Diana Sulianti K. L Tobing (2009) bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Dengan variabel bebas yang diteliti yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Teknik analisis yang digunakan yaitu meliputi analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian Tobing menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Dengan penelitian Tobing terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama yaitu variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel antara. Maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemoto (2002:183). Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tentu karyawan akan lebih semangat untuk bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, apabila tujuan perusahaan tercapai maka akan dapat memberikan kepuasan kerja. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Rifky

Afrizal (2012) menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₁:Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.

2.4.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku Hasibuan (2003:193), kesadaran dan kesediaan merupakan sikap seseorang karyawan yang sadar akan tugas-tugas dan tanggung jawabnya serta sikap yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menghasilkan efisien dan efektivitas kerja karyawan, karena hal itu akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Jika pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja. Di dukung dengan penelitian yang dilakukan Dadang Danu Wardana (2015) menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂:Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang

2.4.3 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Komitmen yang tinggi pada organisasi dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan pada organisasi yang memperkerjakan juga tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kesediaan karyawan untuk tetap hadir dan bertahan di lingkungan organisasi dapat dikarenakan kepuasan yang dirasakannya terhadap pekerjaan dan organisasinya. Hal ini sesuai pendapat Junaidi (2004) dalam Badriyah (2015: 246) bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui tingginya komitmen organisasi yang dipengaruhi kepuasan kerja. Pernyataan itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahadya Probo Tranggono dan Andika Kartika (2008) menyimpulkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.

2.4.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Menurut Sutrisno (2011:38) Lingkungan kerja yang dibutuhkan karyawan adalah lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan mau bekerja dengan baik serta karyawan lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat memberikan dorongan kerja karyawan agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Di dukung dengan penelitian yang dilakukan Try Widodo (2010) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang

2.4.5 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya Mangkunegara (2009:132). Disiplin kerja yang ada di dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin disiplin karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Pernyataan itu didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Arischa Octarina (2013) menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₅ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Karya Mekar Dewatamali Jombang.

2.4.6 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Bagi seorang karyawan, komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi dapat ditunjukkan dengan seberapa tinggi tingkat keterlibatannya terhadap pekerjaan yang dijalannya Sopiah (2008). Komitmen yang tinggi akan dapat membuat karyawan tetap hadir, aktif dan bertahan ditempatnya bekerja. Sehingga karyawan akan mampu mengembangkan dirinya dan potensi yang dimilikinya untuk

meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing dan tetap menjadi bagian dari perusahaan yang sama. Seperti penelitian yang sudah dilakukan oleh Edy Sujana (2012) menyimpulkan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₆: komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.

2.4.7 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan aman yang meliputi segi sosial ekonomi dan sosial psikologi Suparno (2015:172). Segi sosial ekonomi dapat dilihat dari gaji dan jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan. adapun dari segi sosial psikologi dapat dilihat dari kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk maju, memperoleh penghargaan, serta hubungan baik dengan rekan kerja ataupun atasan.

Apabila seorang karyawan telah menemukan rasa puas terhadap hasil kerjanya, maka ia akan memiliki kinerja yang tinggi Moehariono (2012:95), sebab kepuasan yang dirasakan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Diana Sulianti K. L. Tobing (2009) yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT.Karya Mekar Dewatamali Jombang.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2006:12) rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan rancangan kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan peneliti. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatoy research* yaitu penelitian menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang telah dihipotesiskan.

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel bebas lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang akan berpengaruh pada kinerja sebagai variabel terikat melalui kepuasan pada bagian produksi PT Karya Mekar Dewatamali Jombang.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat penelitian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi pada PT Karya Mekar Dewatamali jombang yang berjumlah 300 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiono (2014:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasi sehingga jumlah lebih sedikit dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan rumus slovin, yaitu;

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

Keterangan :

n : Ukuran sampel/jumlah responden

N : Ukuran populasi

e : eror/tingkat kesalahan (batas kesalahan penelitian ini sebesar 5%)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{300}{1+(300 \times 0,05^2)} = 171,4 \text{ dibulatkan menjadi } 172 \text{ responden.}$$

Dari perhitungan rumus, maka dalam penelitian ini diperoleh jumlah sampel sebanyak 172 responden.

Jadi berdasarkan perhitungan rumus slovin tersebut maka peneliti dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 172 orang karyawan perusahaan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*, Sugiono (2014:81) berpendapat *stratified random sampling* adalah pengambilan sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) dalam populasi. Pada perusahaan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang terdiri dari 8 bagian produksi.

Tabel 3.1 Jumlah sampel pada setiap bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang

No	Bagian Produksi	Populasi	Sampel (%)
1	Bahan baku	40	23
2	Cutting	36	20,6
3	PKT	39	22,3
4	Jahit	38	21,8
5	Outside	37	21,2
6	Trobel	35	20,1
7	Injek	37	21,2
8	Packing	38	21,8
	Jumlah	300	172

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar dapat diproses lebih lanjut.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah sumber data yang secara langsung diberikan dari sumber asli Mustafa (2009:92). Data primer ini diperoleh dari hasil menyebar kuesioner yang dibagikan kepada

karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang tentang Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data adalah suatu pernyataan (statement) tentang sifat keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan peneliti Mustafa (2009:99). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu cara untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan mengenai variabel yang diukur melalui perencanaan yang matang, disusun dan dikemas sedemikian rupa, sehingga jawaban dari semua pernyataan benar-benar dapat menggambarkan keadaan variabel yang sebenarnya. Pengumpulan data dari penelitian ini dengan memberikan kuesioner kepada PT Karya Mekar Dewatamali Jombang, yang selanjutnya responden akan mengisi sesuai persepsi responden.

b. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data untuk mendapatkan data primer dengan cara komunikasi dua arah atau tanya jawab antara pewawancara dan responden menggunakan alat panduan wawancara. Yang diwawancarai dalam penelitian ini yaitu tentang informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan menggunakan dan mempelajari referensi yang berhubungan dengan penelitian ini. Referensi tersebut dapat berupa jurnal, buku, artikel dan lain-lain.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini antara lain:

a. Variabel Bebas

Variabel bebas atau Variabel independent, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Komitmen organisasi (X_3).

b. Variabel intervening

Variabel intervening adalah variabel yang menjadi antara adanya variabel independen dengan variabel dependent. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z).

c. Variabel Terikat

Variabel Terikat atau Variabel Dependent, yaitu variabel yang dipengaruhi adanya variabel bebas. Variabel Dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Maka sebab itu diperlukan variabel yang dapat mendukung konsep yang telah ada. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Lingkungan Kerja

Segala macam fasilitas dan kenyamanan yang diberikan oleh PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan fasilitas dan kenyamanan tersebut akan membuat karyawan semakin mudah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta dalam meningkatkan kinerjanya. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:26) lain sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya ditempat kerja, yaitu pencahayaan yang ada di dalam ruangan.

- b. Sirkulasi udara, yaitu pengaturan kelembapan udara yang ada di dalam ruangan kerja karyawan
- c. Kebersihan, yaitu keadaan tempat kerja karyawan kotor atau tidaknya
- d. Suara bising, yaitu suara-suara yang ada disekitar karyawan yang dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan.
- e. Keamanan kerja, yaitu perlindungan yang ada dan disediakan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja karyawan.

Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

- a. Hubungan sesama rekan kerja, yaitu suasana atau interaksi kerja karyawan di dalam perusahaan, antara karyawan dengan rekan kerjanya.
- b. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan, yaitu suasana atau interaksi kerja di dalam perusahaan antara karyawan dengan atasan.

3.6.2 Disiplin Kerja

Sikap karyawan yang menaati dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan PT Karya Mekar Dewatamali Jombang, baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan PT Karya Mekar Dewatamali yang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya akan mampu meningkatkan kinerjanya. Sehingga manajer akan merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Indikator disiplin kerja menurut Siswanto (2005:297) antara lain sebagai berikut:

- a. Frekuensi Kehadiran, yaitu untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.
- b. Tingkat kewaspadaan, yaitu karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan dan ketelitian.
- c. Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu agar tercipta kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- d. Etika kerja, yaitu karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar dapat saling menghargai antar sesama rekan kerja

3.6.3 Komitmen Organisasi

Keyakinan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang untuk tetap bekerja di perusahaan. Komitmen karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan akan mengerahkan semua kemampuannya secara maksimal dengan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan perusahaan. Tingkah laku karyawan dalam perusahaan, seperti kehadiran, produktivitas akan membuat manajer merasa puas. Menurut Badriyah (2008:158) Indikator untuk mengukur komitmen organisasi antara lain:

- a. Masa kerja dalam organisasi, yaitu semakin lama masa kerja yang karyawan jalani di perusahaan ini, semakin membuat karyawan tidak memiliki pilihan lain untuk bekerja ditempat lain.
- b. Kesesuaian tujuan pribadi dengan perusahaan, yaitu tujuan pribadi karyawan sesuaidengan tujuan perusahaan.
- c. Kontrol pribadi karyawan, yaitu sistem pengendaliankaryawan pada perusahaan ini sangat memadai.
- d. Kebanggaan karyawan pada organisasi, pekerjaan yangdiberikan kepada saya membuat saya menjalankan kedudukan atau posisi jabatan sepenuh hati.

3.6.4 Kepuasan Kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan dan dirasakan oleh semua anggota perusahaan PT. Karya Mekar Dewatamali termasuk manajer dan karyawan karena kinerja yang telah dilakukan karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. Kepuasan seseorang terhadap suatu pekerjaan berbeda-beda, sesuai dengan penilaian masing-masing individu. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan selalu memperhatikan kualitas kerjanya dan lebih produktif. Indikator kepuasan kerja menurut Badriyah (2015:241) antara lain:

- a. Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan pekerjaan yang dirasakan adil.

- b. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang berkembang melalui kenaikan jabatan
- c. *Benefit*, yaitu kebutuhan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan
- d. *Contingent rewards*, yaitu pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

3.6.5 Kinerja

Pencapaian hasil yang diperoleh karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam suatu periode, biasanya satu tahun sesuai dengan kebijakan perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan. Indikator kinerja menurut Moehariono (2012:114) sebagai berikut :

- a. Efektif, yaitu mengukur kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Efisien, yaitu mengukur kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas, yaitu mengukur kesesuaian kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, yaitu mengukur apakah pekerjaan sudah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, yaitu mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi
- f. Keselamatan, yaitu mengukur kesehatan organisasi serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek keselamatan.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena atau

gejala sosial Mustafa (2009:47). Dengan skala likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan .

Untuk memberi skor jawaban responden sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = diberi skor 5
- b. Setuju (S) = diberi skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) = diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) = diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) = diberi skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan guna untuk mengetahui beberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur Priyatno (2010:14). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode pearson product moment. Rumus yang digunakan metode pearson product moment yaitu :

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = nilai indikator variable

y = nilai total variable

n = jumlah data sampel

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas yaitu untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang Priyatno (2010: 14). Uji reabilitas dalam penelitian menggunakan metode alpha (a) cronboach, suatu instrumen

dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60. Rumus perhitungan reliabelitas antara lain:

$$a = \frac{(K)r}{1+(k-1)r}$$

keterangan:

a = koefisien reabilitas (alpha (0,60))

k = jumlah independen dalam persamaan (jumlah variable bebas)

r = koefisien rata-rata korelasi antar variable

Dikatakan reliabel bila variabel memberikan nilai *cronboach alpha* lebih besar dari 0,60, namun sebaliknya jika nilai *cronboach alpha* kurang dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliable.

3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah normalitas data kolmogrow-smirnov dengan derajat keyakinan α sebesar 5%. Uji dilakukan dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara silmutan variabel-variabel tersebut memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran kolmogrov-smirnov test sebagai berikut:

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

3.8.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

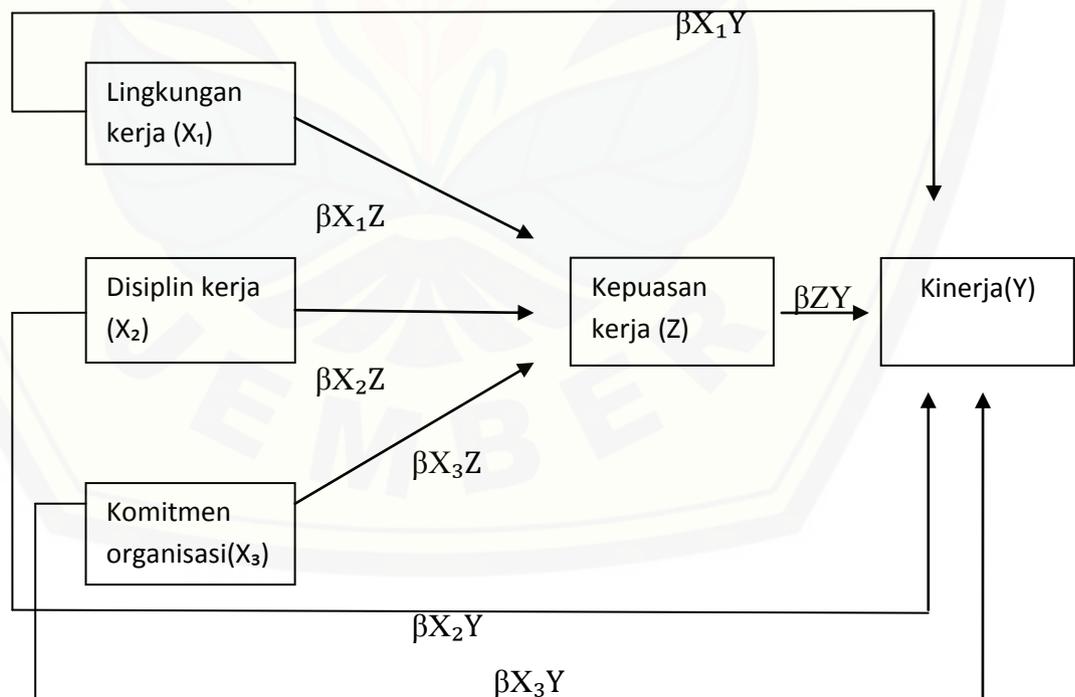
Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana setiap variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara Sarwono (2006:147). Dengan *path analysis* dapat dilakukan hubungan kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur langsung maupun tidak langsung.

Menurut Saworno (2006:174) langkah-langkah menggunakan analisis jalur antara lain sebagai berikut:

- Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian
- Membuat diagram jalur dengan strukturalnya
- Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langkah satu analisis untuk substruktural 1 dan dua untuk substruktural 2

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *software SPSS for windows*. Dengan analisis jalur akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien (β) yang signifikan terhadap jalur.

Untuk menyelesaikan analisis jalur perlu mengetahui adanya diagram jalur maupun koefisien, sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*path analysis*)

Keterangan :

β_{X_1Z} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Z

β_{X_2Z} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Z

β_{X_3Z} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_3 terhadap Z

β_{X_1Y} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Y

β_{X_2Y} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Y

β_{X_3Y} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_3 terhadap Y

$Bz Y$ = Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

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

$$Z = \beta + \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + \beta_{X_3Z} + e_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{X_3Y} + \beta_{ZY} + e_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana :

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Komitmen Organisasi

Z : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja

β : Koefisien Variabel bebas

e_1, e_2 : Variabel pengganggu atau *error*

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dan VIF.

1. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (a).
2. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan buku kuadrat.

Variabel bebas (variabel independen) mengalami multikoloniaritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada model regresi, model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas sehingga perlu dilakukan perbaikan/korelasi dengan menggunakan *weighted least square* dan jika variansnya tidak sama/berbeda maka disebut terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Gujarati (2003:187) Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser (*glejser tes*) dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai t hitung yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas dengan nilai signifikan $> 0,05$. Artinya, tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam melihat pola titik-titik pada scatterplots, kriteria suatu model dikatakan tidak terkena gejala heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka pada sumbu Y.

3.8.5 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi tidaknya antara variabel pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. Menurut Priyatno (2010:68) Pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi 5% (0,05) yang digunakan dalam penelitian.

Rumus yang digunakan untuk uji t adalah:

$$t = \frac{bi}{se(bi)}$$

keterangan:

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$se(b_i)$ = standar eror dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t antara lain:

- a. H_0 : $b_i = 0$, $i = 1,2,3$ artinya secara parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y
- b. H_a : $b_i \neq 0$, $1,2,3$, artinya secara parsial variabel X berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel Y .

Kriteria pengujian hipotesis uji t sebagai berikut:

1. Apabila t hitung $< t$ tabel $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Apabila t hitung $> t$ tabel $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.8.6 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang lingkungan kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel antara yaitu kepuasan kerja (Z). Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory*, yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan.

Trimming theory adalah teori yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. *Trimming theory* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan dan ternyata ada variabel yang tidak signifikan menurut Ridwan (2008:127). Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan *trimming theory* adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan persamaan structural
- b. Menghitung koefisien jalur didasarkan pada koefisien regresi
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan
- d. Menghitung secara individual
- e. Menguji kesesuaian antara model analisis jalur

- f. Merangkum kedalam tabel
- g. Memakai dan menyimpulkan

Apabila semua jalur sudah signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung, proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

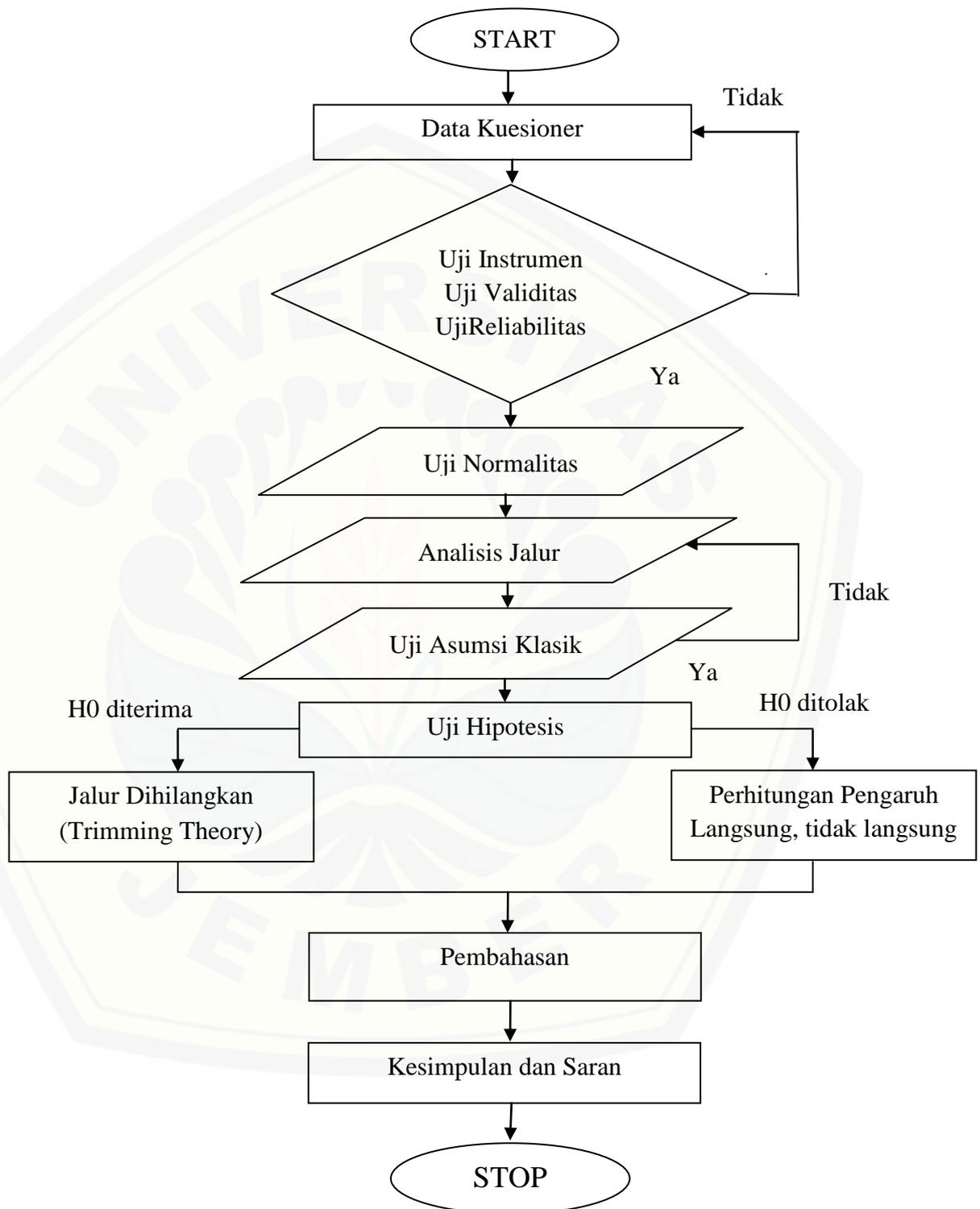
1. Pengaruh perhitungan langsung (DE atau direct effect)

- a. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) $DE_{ZX1} = X_1 \rightarrow Z$
- b. Pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) $DE_{ZX2} = X_2 \rightarrow Z$
- c. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Z) $DE_{ZX3} = X_3 \rightarrow Z$
- d. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) $DE_{YX1} = X_1 \rightarrow Y$
- e. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) $DE_{YX2} = X_2 \rightarrow Y$
- f. Pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) $DE_{YX3} = X_3 \rightarrow Y$
- g. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) $DE_{YZ} = Z \rightarrow Y$

2. Pengaruh perhitungan tidak langsung (IE atau indirect effect)

- a. Pengaruh lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) $IE_{YZX1} = X^1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
- b. Pengaruh variabel disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) $IE_{YZX2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$
- c. Pengaruh komitmen organisasi (X₃) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) $IE_{YZX3} = X^3 \rightarrow Z \rightarrow Y$

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Start, merupakan tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Data Kuesioner, merupakan tahap pengumpulan data-data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden
3. Uji instrumen, merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kevalidan dari penyebaran kuesioner dan untuk mengetahui konsisten hasil skala pengukuran
4. Uji Normalitas Data
Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sampel yang diambil berdistribusi normal atau tidak
5. Analisis jalur
Analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat
6. Uji asumsi klasik
Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas
7. Uji hipotesis
Merupakan uji yang digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - a. Jika dalam uji t terdapat jalur yang tidak signifikan, maka perlu dihilangkan berdasarkan *trimming theory*
 - b. Jika uji t signifikan pada tingkat alfa tertentu, maka dapat dilakukan perhitungan langsung
8. Pembahasan
Merupakan penjelasan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan
9. Kesimpulan dan saran
Merupakan proses menarik kesimpulan dari hasil dari analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan
10. Stop, Merupakan hasil akhir dari penelitian yang dilakukan

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan analisis statistik dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.
- b. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada bagian produksi karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.
- c. Komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.
- d. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.
- e. Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.
- f. Komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.
- g. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Pihak PT. Karya Mekar Dewatamali

Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja begitu pula dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus mampu memberikan program-program yang dapat

meningkatkan tingkat lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk karyawan bagian produksi PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang besar dalam menjalankan kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan 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 digeneralisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Rifky, 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero*. Jakarta: Universitas Gunadarma
- Alex, S. Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Badriyah, Mila, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Diana, Sulianti. K.L. Tobing, 2009. *Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN III Sumatra Utara*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11, No.1, Hal.31-37
- Gomes, Fautisno Carsodo, 2000. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Gujarati, N Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga
- Ginawan, Cahyasumirat, 2006. *Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada Internal Auditor PT.Bank ABC)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi 2*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat

- Cirebon.*” Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014.*Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Resdakary
- 2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resdakary
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Mustafa, Zainal. 2009.*Mengurai Variabel Hingga Instrumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Octarina, Arischa. 2013.*Pengaruh Etos kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah raga Kabupaten Sarolangun*. Yogyakarta: Gadjra Mada
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Data Statistik SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Ridwan, Engkos dan Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis) Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P.S, 2002. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, Edi. 2006. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. B. 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara,
- Sedarmayanti, 2009. *Merencanakan Tata kerja dengan Ergonomi*. Bandung: Mandar Maju
- Singgih, Santoso. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administatif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Sugiyono.2014.*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujana, Edy. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kesesuaian peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerinstah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)*. E-Jurnal Manajemen jinah, Vol.2, No.1, Hal.35
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Probo, Tranggono. R, 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JEB), Vol.15, No.1, Hal. 80-90
- Veithzal Rivai, 2005,“*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* ,Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Wardana, Danu. 2012.*Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja melalui Kpuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo*. Skripsi. Universitas Jember
- Widodo, Suparno Eko, 2015.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- , T, 2010,*pengaruh Lingkungan Kerja,Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kineja(Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)*. Salatiga: Pengajar STIE AMA Salatiga.

Lampiran : 1 Kuesioner Penelitian**KUISIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr

Karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi S1 dan guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember, saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk kesediaan memberikan informasi dan menjawab pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukann. Adapun judul penelitian yang saya buat adalah **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT KARYA MEKAR DEWATAMALI JOMBANG.**

Sesuai dengan etika penelitian, identitas Bapak/Ibu/Sdr akan dijamin kerahasiaannya. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Saya berbagi peneliti memohon maaf apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak/Ibu/Sdr sekalian. Kerjasama dari Bapak/Ibu/Sdr sangat berarti bagi kesuksesan peneliti ini.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya

Eka Purwanti

130810201090

A. karakteristik Responden

1. Nomor Responden :.....(diisi oleh peneliti)
2. Nama :.....
3. Usia :.....
4. Jenis Kelamin (P/L) :.....
5. Masa Kerja :.....
5. Pendidikan Terakhir :a.SMP/Sederajat
b.SMA/Sederajat
c.Dilpoma (D3)
d. Strata 1 (S1)
e. Strata 2 (S2)

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima pilihan jawaban, yaitu:

Sangat Setuju (SS) = skor 5
Setuju (S) = skor 4
Cukup Setuju (CS) = skor 3
Tidak Setuju (TS) = skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1
3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

A. Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Penerangan diruang kerja saya sudah baik, sehingga mempermudah pekerjaan					
2	Sirkulasi suhu udara didalam tempat kerja saya sudah memadai					
3	Kebersihan ditempat saya bekerja sudah baik					
4	Perusahaan dapat meredam suara bising, sehingga saya tetap berkonsentrasi dalam bekerja					
5	Keamanan ditempat saya bekerja sudah baik dengan adanya Pos Keamanan					
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan					

B. Disiplin kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Tingkat kehadiran saya bekerja tinggi					
2	Saya selalu teliti dalam bekerja					
3	Saya mematuhi semua peraturan dalam perusahaan					
4	Saya memiliki etika baik dalam bekerja					

C. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Semakin lama masa kerja yang saya jalani diperusahaan ini, semakin membuat saya tidak memiliki pilihan lain untuk bekerja ditempat lain					
2	Tujuan pribadi yang saya miliki sesuai dengan tujuan perusahaan					
3	Sistem pengendalian karyawan pada perusahaan saya bekerja sudah baik					
4	Saya bangga bekerja pada PT Karya Mekar Dewatamali Jombang					

D. Kepuasan kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja saya					
2	Perusahaan memberikan kenaikan jabatan kepada saya					
3	Perusahaan memberikan fasilitas rekreasi bersama kepada saya					
4	Perusahaan selalu menghargai hasil kerja saya					

E. Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mencapai kualitas kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan					
2	Saya dapat mencapai target sesuai dengan ketentuan perusahaan					
3	Saya bekerja dengan baik sehinggamenghasilkan output yang memuaskan					
4	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin untuk melaksanakan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan perusahaan					
5	Produktivitas kerja saya selalu meningkat sesuai dengan harapan perusahaan					
6	Saya merasa tenang dalam melaksanakan pekerjaan karena jaminan keselamatan yang diberikan perusahaan					

Lampiran 2. Rekapitulasi hasil Jawaban Responden

No	Lingkungan Kerja (X1)							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	3	4	4	4	5	5	3	28
2	5	4	4	4	3	3	5	28
3	5	4	4	4	5	5	4	31
4	5	4	4	4	3	5	3	28
5	4	3	4	3	5	4	4	27
6	5	3	3	3	4	4	4	26
7	5	4	4	4	3	5	3	28
8	5	4	4	4	5	3	5	30
9	5	4	4	4	5	3	3	28
10	5	4	4	4	5	5	5	32
11	5	4	4	4	5	5	5	32
12	5	4	4	4	5	5	5	32
13	5	4	4	4	5	5	5	32
14	5	4	5	5	5	3	5	32
15	5	4	4	5	5	5	4	32
5	4	4	4	4	5	5	4	30
17	5	4	4	4	5	5	5	32
18	5	4	5	5	5	5	5	34
19	5	4	4	4	5	5	5	32
20	5	4	4	5	5	5	4	32
21	5	4	4	4	5	5	5	32
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	5	4	4	4	5	5	5	32
24	5	4	4	4	5	5	4	31
25	5	3	3	3	4	4	4	26
26	5	4	4	4	5	5	5	32
27	5	4	4	4	5	5	5	32
28	5	4	4	4	5	5	5	32
29	5	4	5	5	5	5	3	32
30	5	4	4	4	5	5	5	32
31	5	4	4	4	4	5	4	30
32	5	4	4	4	5	5	5	32
33	5	4	4	4	5	5	5	32
34	5	4	4	4	5	3	5	30
35	5	4	4	5	5	5	4	32
36	5	4	4	4	5	5	5	32

37	5	4	4	4	5	5	5	32
38	5	4	4	4	5	5	5	32
39	5	3	3	3	4	4	4	26
40	5	4	4	4	5	5	5	32
41	5	3	3	3	4	4	4	26
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	4	4	4	5	5	4	31
44	5	5	3	5	3	5	3	29
45	5	4	4	5	5	5	4	32
46	5	4	4	4	5	5	5	32
47	5	4	4	4	5	5	5	32
48	5	3	3	3	4	4	4	26
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	5	4	4	4	5	5	5	32
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	4	4	4	4	4	4	4	28
53	5	4	4	4	5	5	5	32
54	5	5	3	5	3	5	3	29
55	5	4	4	4	5	5	5	32
56	4	3	4	3	5	4	4	27
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	3	4	3	5	4	4	27
59	5	4	4	4	5	5	5	32
60	5	4	4	4	5	5	5	32
61	5	4	4	4	5	5	4	31
62	5	4	4	4	5	5	5	32
63	4	3	4	3	5	4	4	27
64	5	4	4	4	5	5	5	32
65	5	3	3	3	4	4	4	26
66	5	4	4	4	5	5	5	32
67	5	4	4	4	5	5	5	32
68	5	4	4	4	5	5	5	32
69	5	4	4	4	5	5	5	32
70	5	4	5	5	5	5	5	34
71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	5	4	4	4	5	5	5	32
73	5	5	5	5	5	5	5	35
74	5	4	4	4	5	5	5	32
75	5	4	4	4	5	5	5	32
76	5	4	4	4	5	5	4	31

77	5	4	4	4	5	5	5	32
78	5	4	4	4	5	5	4	31
79	5	4	4	4	5	5	5	32
80	5	4	4	5	5	5	4	32
81	5	4	4	4	5	5	4	31
82	5	4	4	4	5	5	4	31
83	5	4	4	4	5	5	5	32
84	5	4	4	4	5	5	5	32
85	5	4	4	4	5	5	5	32
86	5	4	4	4	5	5	5	32
87	5	4	4	4	5	5	5	32
88	5	4	4	4	5	5	5	32
89	5	4	4	4	5	5	5	32
90	3	3	3	3	4	4	4	24
91	5	4	4	5	5	5	4	32
92	5	4	4	5	5	5	4	32
93	4	4	4	4	4	4	4	28
94	5	4	4	4	5	5	5	32
95	5	4	5	5	5	5	5	34
96	5	5	5	5	5	5	5	35
97	5	4	5	5	5	5	5	34
98	5	4	4	4	5	5	5	32
99	4	3	4	5	5	4	4	29
100	5	4	5	5	5	5	5	34
101	5	4	4	4	5	5	4	31
102	4	3	4	3	5	4	4	27
103	5	4	5	5	5	5	5	34
104	5	4	4	4	5	5	5	32
105	5	4	4	4	5	5	5	32
106	5	4	4	4	5	5	5	32
107	5	3	3	3	4	4	4	26
108	5	4	4	4	5	5	5	32
109	4	4	4	4	4	4	4	28
110	4	3	4	3	5	4	4	27
111	5	4	5	5	5	5	5	34
112	5	4	4	4	5	5	4	31
113	5	4	4	4	5	5	5	32
114	5	4	5	5	5	5	5	34
115	5	4	4	4	5	5	5	32
116	5	4	4	4	5	5	5	32

117	5	5	5	5	5	5	5	35
118	5	5	5	5	5	5	5	35
119	4	4	4	4	5	5	5	31
120	5	4	5	5	5	5	5	34
121	5	4	4	4	5	5	5	32
122	5	4	4	4	5	5	4	31
123	5	4	4	4	5	5	5	32
124	5	5	5	5	5	5	5	35
125	5	4	4	4	5	5	4	31
126	4	4	4	4	4	4	4	28
127	5	4	4	4	5	5	5	32
128	4	3	4	3	5	4	4	27
129	5	4	4	4	5	5	5	32
130	5	5	5	5	5	5	5	35
131	5	4	4	4	5	5	5	32
132	5	4	4	4	5	5	5	32
133	4	3	4	3	5	4	4	27
134	5	3	3	3	4	4	4	26
135	5	4	4	4	5	5	5	32
136	5	4	4	4	5	5	4	31
137	5	4	4	4	5	5	5	32
138	5	4	5	3	5	5	5	32
139	5	4	4	4	5	5	5	32
140	5	4	5	5	5	5	5	34
141	4	4	4	4	4	4	4	28
142	5	4	4	5	5	5	4	32
143	5	4	4	5	5	5	4	32
144	5	4	4	4	5	5	5	32
145	5	5	5	5	5	5	5	35
146	5	4	4	4	5	5	5	32
147	4	4	4	4	4	4	4	28
148	5	4	4	4	5	5	5	32
149	4	3	4	3	5	4	4	27
150	5	4	5	5	5	5	5	34
151	5	4	4	4	5	5	5	32
152	5	3	3	3	4	4	4	26
153	5	4	4	4	5	5	5	32
154	5	5	5	4	3	5	5	32
155	5	3	3	3	4	4	4	26
156	5	4	4	4	5	5	5	32

157	5	4	4	4	5	5	5	32
158	5	4	4	5	5	5	4	32
159	5	4	5	5	5	3	3	30
160	5	4	4	4	5	5	5	32
161	5	4	4	4	5	5	5	32
162	5	4	4	4	5	5	5	32
163	5	4	4	4	5	5	5	32
164	4	5	5	5	3	5	5	32
165	5	4	4	4	5	5	5	32
166	5	4	4	4	5	5	4	31
167	5	4	5	5	5	5	3	32
168	5	4	4	4	5	5	5	32
169	5	4	4	4	5	5	5	32
170	4	3	4	4	5	4	4	28
171	5	4	4	4	3	5	5	30
172	5	4	4	4	5	5	5	32

No	Disiplin Kerja (X2)				Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	5	4	4	4	17
2	5	4	4	4	17
3	5	5	5	5	20
4	5	4	4	4	17
5	4	5	4	4	17
6	5	4	5	5	19
7	5	4	4	4	17
8	5	5	5	5	20
9	5	4	4	4	17
10	5	4	4	4	17
11	5	4	4	4	17
12	5	4	4	4	17
13	5	4	4	4	17
14	5	5	5	4	19
15	4	4	4	4	16
16	5	5	5	5	20
17	5	4	4	4	17
18	5	5	5	4	19
19	5	4	4	4	17

20	4	4	4	4	16
21	5	4	4	4	17
22	4	4	4	4	16
23	5	5	5	4	19
24	5	5	5	5	20
25	5	4	5	4	18
26	5	4	4	4	17
27	5	4	4	4	17
28	5	4	4	4	17
29	5	5	5	4	19
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20
32	5	4	4	4	17
33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20
35	4	4	4	4	16
36	5	4	4	4	17
37	5	4	4	4	17
38	5	4	4	4	17
39	5	4	5	4	18
40	5	4	4	4	17
41	5	4	5	4	18
42	5	5	5	5	20
43	5	5	5	5	20
44	5	5	5	5	20
45	4	4	4	4	16
46	5	4	4	4	17
47	2	4	4	4	14
48	5	4	5	4	18
49	4	4	4	4	16
50	5	4	4	4	17
51	5	5	5	5	20
52	5	5	4	4	18
53	5	4	4	4	17
54	5	5	5	5	20
55	5	4	4	4	17
56	4	5	4	4	17
57	4	4	4	4	16
58	4	5	4	4	17
59	5	4	4	4	17
60	5	4	4	4	17
61	5	5	5	5	20
62	5	4	4	4	17
63	4	5	4	4	17

64	5	4	4	4	17
65	5	4	5	4	18
66	5	5	5	5	20
67	5	4	4	4	17
68	5	5	5	5	20
69	5	4	4	4	17
70	5	5	5	4	19
71	5	5	5	5	20
72	5	4	4	4	17
73	5	5	5	5	20
74	5	4	4	4	17
75	5	4	4	4	17
76	5	5	5	5	20
77	5	4	4	4	17
78	5	5	5	5	20
79	5	4	4	4	17
80	4	4	4	4	16
81	5	5	5	5	20
82	5	5	5	5	20
83	5	4	4	4	17
84	5	4	4	4	17
85	5	4	4	4	17
86	5	4	4	4	17
87	5	5	5	5	20
88	5	3	3	3	14
89	5	4	4	4	17
90	5	4	4	4	17
91	4	4	4	4	16
92	4	4	4	4	16
93	4	4	4	4	16
94	5	4	4	4	17
95	5	5	5	4	19
96	5	5	5	5	20
97	5	5	5	4	19
98	5	5	5	5	20
99	4	5	4	4	17
100	5	5	5	4	19
101	5	5	5	5	20
102	4	5	4	4	17
103	5	5	5	4	19
104	5	5	5	5	20
105	5	4	4	4	17
106	5	4	4	4	17
107	5	4	5	4	18

108	5	4	4	4	17
109	4	4	4	4	16
110	4	5	4	4	17
111	5	5	5	4	19
112	5	5	5	5	20
113	5	4	4	4	17
114	5	5	5	4	19
115	5	4	4	4	17
116	5	4	4	4	17
117	5	5	5	5	20
118	5	5	5	5	20
119	5	4	4	4	17
120	5	5	5	4	19
121	5	4	4	4	17
122	5	5	5	5	20
123	5	4	4	4	17
124	5	5	5	5	20
125	5	5	5	5	20
126	4	4	4	4	16
127	5	4	4	4	17
128	4	5	4	4	17
129	5	4	4	4	17
130	5	5	5	5	20
131	5	5	5	5	20
132	5	4	4	4	17
133	4	5	4	4	17
134	5	4	5	4	18
135	5	4	4	4	17
136	5	5	5	5	20
137	5	4	4	4	17
138	5	5	5	4	19
139	5	4	4	4	17
140	5	5	5	4	19
141	4	4	4	4	16
142	4	4	4	4	16
143	4	4	4	4	16
144	5	4	4	4	17
145	5	5	5	5	20
146	5	4	4	4	17
147	4	4	4	4	16
148	5	4	4	4	17
149	4	5	4	4	17
150	5	5	5	4	19
151	5	4	4	4	17

152	5	4	5	4	18
153	5	5	5	5	20
154	5	5	5	4	19
155	5	4	5	4	18
156	5	4	4	4	17
157	5	4	4	4	17
158	4	4	4	4	16
159	5	5	5	4	19
160	5	4	4	4	17
161	5	5	5	5	20
162	5	5	5	5	20
163	5	4	4	4	17
164	5	5	5	4	19
165	5	4	4	4	17
166	5	5	5	5	20
167	5	5	5	4	19
168	5	4	4	4	17
169	5	4	4	4	17
170	4	5	4	4	17
171	5	5	5	5	20
172	5	4	4	4	17

No	Komitmen Organisasi (X3)				Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	4	4	4	5	17
2	3	4	4	5	16
3	4	4	4	4	16
4	3	4	4	5	16
5	3	4	3	4	14
6	3	5	3	4	15
7	3	4	4	5	16
8	4	4	4	5	17
9	4	4	5	5	18
10	3	4	4	5	16
11	3	4	4	5	16
12	4	4	5	5	18
13	3	4	4	5	16
14	5	4	5	5	19
15	5	4	4	5	18

16	4	4	4	4	16
17	3	4	4	5	16
18	5	4	5	5	19
19	3	4	4	5	16
20	5	4	4	5	18
21	3	4	4	5	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	5	5	18
24	4	4	4	4	16
25	3	5	3	4	15
26	3	4	4	5	16
27	3	4	4	5	16
28	4	4	5	5	18
29	5	4	5	5	19
30	4	4	4	5	17
31	4	4	4	4	16
32	3	4	4	5	16
33	4	4	4	5	17
34	4	4	4	5	17
35	5	4	4	5	18
36	3	4	4	5	16
37	3	4	4	5	16
38	3	4	4	5	16
39	3	5	3	4	15
40	3	4	4	5	16
41	3	5	3	4	15
42	5	5	5	5	20
43	4	4	4	4	16
44	5	5	5	5	20
45	5	4	4	5	18
46	4	4	5	5	18
47	4	4	5	5	18
48	3	5	3	4	15
49	4	4	4	4	16
50	3	4	4	5	16
51	5	5	5	5	20
52	4	4	4	4	16
53	4	4	5	5	18
54	5	5	5	5	20
55	4	4	5	5	18
56	3	4	3	4	14
57	4	4	4	4	16
58	3	4	3	4	14
59	3	4	4	5	16

60	4	4	5	5	18
61	4	4	4	4	16
62	4	4	4	5	17
63	3	4	3	4	14
64	4	4	4	5	17
65	3	5	3	4	15
66	4	4	4	5	17
67	3	4	4	5	16
68	4	4	4	5	17
69	4	4	5	5	18
70	5	4	5	5	19
71	5	5	5	5	20
72	4	4	4	5	17
73	5	5	5	3	18
74	4	4	5	5	18
75	3	4	4	5	16
76	4	4	4	4	16
77	3	4	4	5	16
78	4	4	4	4	16
79	3	4	4	5	16
80	5	4	4	5	18
81	4	4	4	4	16
82	4	4	4	4	16
83	4	4	5	5	18
84	3	4	4	5	16
85	3	4	4	5	16
86	3	4	4	5	16
87	4	4	4	4	16
88	3	4	4	5	16
89	4	4	5	5	18
90	4	4	5	5	18
91	5	4	4	5	18
92	5	4	4	5	18
93	4	4	4	4	16
94	3	4	4	5	16
95	5	4	5	5	19
96	5	5	5	5	20
97	5	4	5	5	19
98	4	4	4	5	17
99	3	4	3	4	14
100	5	4	5	5	19
101	4	4	4	4	16
102	3	3	3	4	13
103	5	4	5	5	19

104	4	4	4	5	17
105	4	4	5	5	18
106	4	4	5	5	18
107	3	5	3	4	15
108	4	4	4	5	17
109	4	4	4	4	16
110	3	4	3	4	14
111	5	4	5	5	19
112	4	4	4	4	16
113	4	4	4	5	17
114	5	4	5	5	19
115	3	4	4	5	16
116	4	4	5	5	18
117	5	5	5	5	20
118	5	5	5	5	20
119	4	4	5	5	18
120	5	4	5	5	19
121	3	4	4	5	16
122	4	4	4	4	16
123	4	4	5	5	18
124	5	5	5	5	20
125	4	4	4	4	16
126	4	4	4	4	16
127	4	4	5	5	18
128	3	4	3	4	14
129	3	4	4	5	16
130	5	5	5	5	20
131	4	4	4	5	17
132	4	4	4	5	17
133	3	4	3	4	14
134	3	5	3	4	15
135	4	4	4	5	17
136	4	4	4	4	16
137	3	4	4	5	16
138	5	4	5	5	19
139	4	4	5	5	18
140	5	4	5	5	19
141	4	4	4	4	16
142	5	4	4	5	18
143	5	4	4	5	18
144	4	4	5	5	18
145	5	5	5	5	20
146	4	4	4	5	17
147	4	4	4	4	16

148	5	5	4	4	18
149	3	4	3	4	14
150	5	4	5	5	19
151	3	4	4	5	16
152	3	5	3	5	16
153	4	4	4	5	17
154	5	4	5	5	19
155	3	5	3	4	15
156	3	4	4	5	16
157	4	4	4	5	17
158	5	4	4	5	18
159	5	4	5	5	19
160	4	4	5	5	18
161	4	4	4	5	17
162	4	4	4	4	16
163	4	4	5	5	18
164	5	4	5	5	19
165	5	5	4	4	18
166	4	4	4	4	16
167	5	4	5	5	19
168	3	4	4	5	16
169	3	4	4	5	16
170	3	4	5	4	16
171	4	4	4	5	17
172	3	4	4	5	16

No	Kepuasan Kerja (Z)				Total
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	
1	4	4	3	3	14
2	4	4	2	5	15
3	5	5	4	4	18
4	4	4	2	5	15
5	3	3	4	4	14
6	4	4	3	5	16
7	4	4	2	5	15
8	5	4	4	3	16
9	4	4	4	5	17
10	4	4	4	5	17

11	4	4	2	5	15
12	4	4	4	5	17
13	4	4	2	5	15
14	3	4	5	3	15
15	5	4	4	3	16
16	5	3	4	4	16
17	4	4	4	5	17
18	5	4	5	5	19
19	4	4	2	5	15
20	5	4	4	3	16
21	4	4	4	5	17
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	5	17
24	5	5	4	4	18
25	4	4	3	5	16
26	4	4	2	5	15
27	4	4	2	5	15
28	4	4	4	5	17
29	5	4	5	5	19
30	5	4	4	5	18
31	5	5	4	4	18
32	4	4	2	5	15
33	5	4	4	5	18
34	5	4	4	5	18
35	5	4	4	5	18
36	4	4	3	5	16
37	4	4	2	5	15
38	4	4	2	5	15
39	4	4	3	5	16
40	4	4	2	5	15
41	4	4	3	5	16
42	5	5	5	5	20
43	5	5	4	4	18
44	5	5	5	5	20
45	5	4	4	5	18
46	4	4	4	5	17
47	4	4	4	5	17
48	4	4	3	5	16

49	4	4	4	4	16
50	4	4	3	5	16
51	5	5	5	5	20
52	4	4	4	4	16
53	4	4	4	5	17
54	3	3	5	3	14
55	4	4	4	5	17
56	3	3	4	4	14
57	4	4	4	4	16
58	3	3	4	4	14
59	4	4	2	5	15
60	4	4	4	5	17
61	5	5	4	4	18
62	4	4	3	5	16
63	3	3	4	4	14
64	4	4	3	5	16
65	4	4	3	5	16
66	5	4	4	5	18
67	4	4	2	5	15
68	5	4	4	5	18
69	4	4	4	5	17
70	5	4	5	5	19
71	5	5	5	5	20
72	4	4	3	5	16
73	5	5	5	5	20
74	4	4	4	5	17
75	4	4	2	5	15
76	5	5	4	4	18
77	4	4	4	5	17
78	5	5	4	4	18
79	4	4	4	5	17
80	5	4	4	5	18
81	4	4	5	5	18
82	5	5	4	4	18
83	4	4	4	5	17
84	4	4	2	5	15
85	4	4	2	5	15
86	4	4	2	5	15

87	5	5	4	4	18
88	4	4	4	5	17
89	4	4	4	5	17
90	4	4	4	5	17
91	5	4	4	5	18
92	5	4	4	3	16
93	4	4	4	4	16
94	4	4	2	5	15
95	5	4	5	5	19
96	5	5	5	5	20
97	5	4	5	5	19
98	5	4	4	5	18
99	3	3	4	4	14
100	5	4	5	5	19
101	5	5	4	4	18
102	3	3	4	4	14
103	5	4	5	5	19
104	5	4	4	5	18
105	4	4	4	5	17
106	4	4	4	5	17
107	4	4	3	5	16
108	4	4	3	5	16
109	4	4	4	4	16
110	3	3	4	4	14
111	5	4	5	5	19
112	5	5	4	4	18
113	4	4	3	5	16
114	5	4	5	5	19
115	4	4	2	5	15
116	4	4	4	5	17
117	5	5	5	5	20
118	5	5	5	5	20
119	4	4	4	5	17
120	5	4	5	5	19
121	4	4	2	5	15
122	5	5	4	4	18
123	4	4	4	5	17
124	5	5	5	5	20

125	5	5	4	4	18
126	4	4	4	4	16
127	4	4	4	5	17
128	3	3	4	4	14
129	4	4	2	5	15
130	5	5	5	5	20
131	5	4	4	5	18
132	4	4	3	5	16
133	3	3	4	4	14
134	4	4	3	5	16
135	4	4	3	5	16
136	5	5	4	4	18
137	4	4	4	5	17
138	5	4	3	3	15
139	4	4	4	5	17
140	5	4	5	5	19
141	4	4	4	4	16
142	5	4	4	5	18
143	5	4	4	5	18
144	4	4	4	5	17
145	5	5	5	5	20
146	4	4	3	5	16
147	4	4	4	4	16
148	5	3	5	4	17
149	3	3	4	4	14
150	5	4	5	5	19
151	4	4	4	5	17
152	4	4	2	5	15
153	5	4	4	5	18
154	5	4	5	3	17
155	4	4	3	5	16
156	4	4	4	5	17
157	4	4	3	4	15
158	5	4	4	5	18
159	5	4	3	3	15
160	4	4	4	5	17
161	5	4	4	5	18
162	5	5	4	4	18

163	4	4	4	5	17
164	5	4	5	5	19
165	4	4	4	5	17
166	5	5	4	4	18
167	5	4	5	3	17
168	4	4	4	5	17
169	4	4	2	5	15
170	3	3	4	4	14
171	3	4	4	3	14
172	4	4	4	5	17

No	Kinerja (Y)						Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	5	4	4	4	4	25
2	4	5	4	4	4	4	25
3	5	5	4	5	5	5	29
4	4	5	4	4	4	4	25
5	4	4	3	4	4	5	24
6	5	4	5	5	4	5	28
7	4	5	4	4	4	4	25
8	5	5	5	5	4	5	29
9	5	5	4	5	4	5	28
10	4	5	4	4	4	4	25
11	4	5	4	4	4	4	25
12	5	5	4	5	4	5	28
13	4	5	4	4	4	4	25
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	4	5	5	5	4	28
16	5	5	4	5	5	5	29
17	4	5	4	4	4	4	25
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	5	4	4	4	4	25
20	5	4	5	5	5	4	28
21	4	5	4	4	4	4	25
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	5	4	5	4	5	28

24	5	5	4	5	5	5	29
25	5	4	5	5	4	5	28
26	4	5	4	4	4	4	25
27	5	4	4	4	4	4	25
28	5	5	4	5	4	5	28
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	4	5	29
31	5	5	3	5	5	5	28
32	4	5	4	4	4	4	25
33	5	5	5	5	4	5	29
34	5	5	5	5	4	5	29
35	5	4	5	5	5	4	28
36	4	5	4	4	4	4	25
37	4	5	4	4	4	4	25
38	4	5	4	4	4	4	25
39	5	4	5	5	4	5	28
40	4	5	4	4	4	4	25
41	5	4	5	5	4	5	28
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	4	5	5	5	29
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	4	5	5	5	4	28
46	5	5	4	5	4	5	28
47	5	5	4	5	4	5	28
48	5	4	5	5	4	5	28
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	5	4	4	4	4	25
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	4	4	4	4	4	24
53	5	5	4	5	4	5	28
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	4	5	4	5	28
56	4	4	3	4	4	5	24
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	3	4	4	5	24
59	4	5	4	4	4	4	25
60	5	5	4	5	4	5	28
61	5	5	4	5	5	5	29
62	4	5	4	4	4	4	25
63	4	4	3	4	4	5	24

64	4	5	4	4	4	4	25
65	5	4	5	5	4	5	28
66	5	5	5	5	4	5	29
67	4	5	5	5	5	5	29
68	5	5	5	5	4	5	29
69	5	5	4	5	4	5	28
70	5	5	5	5	5	5	30
71	5	5	5	5	5	5	30
72	4	5	4	4	4	4	25
73	5	5	5	5	5	5	30
74	5	5	4	5	4	5	28
75	4	5	4	4	4	4	25
76	5	5	4	5	5	5	29
77	4	5	4	4	4	4	25
78	5	5	4	5	5	5	29
79	4	5	4	4	4	5	26
80	5	4	5	5	5	4	28
81	5	5	4	5	5	5	29
82	5	5	4	5	5	5	29
83	5	5	4	5	4	5	28
84	4	5	4	4	4	4	25
85	4	5	4	4	4	4	25
86	4	5	4	4	4	4	25
87	5	5	4	5	5	5	29
88	4	5	4	4	4	4	25
89	5	5	4	5	4	4	27
90	5	5	4	5	4	5	28
91	5	4	5	5	5	4	28
92	5	4	5	5	5	4	28
93	4	4	4	4	4	4	24
94	4	5	4	4	4	4	25
95	5	5	5	5	5	5	30
96	5	5	5	5	5	5	30
97	5	5	5	5	5	5	30
98	5	5	5	5	4	5	29
99	4	4	3	4	4	5	24
100	5	5	5	5	5	5	30
101	5	5	4	5	5	5	29
102	4	4	5	4	4	5	26
103	5	5	5	5	5	5	30

104	5	5	5	5	4	5	29
105	5	5	4	5	4	5	28
106	5	5	4	5	4	5	28
107	5	4	5	5	4	4	27
108	4	5	4	4	4	4	25
109	4	4	4	4	4	4	24
110	4	4	3	4	4	5	24
111	5	5	5	5	5	5	30
112	5	5	4	5	5	5	29
113	4	5	4	4	4	4	25
114	5	5	5	5	5	5	30
115	4	5	4	4	4	4	25
116	5	5	4	5	4	5	28
117	5	5	5	5	5	5	30
118	5	5	5	5	5	5	30
119	5	5	4	5	4	5	28
120	5	5	5	5	5	5	30
121	4	5	4	4	4	4	25
122	5	5	4	5	5	5	29
123	5	5	4	5	4	5	28
124	5	5	5	5	5	5	30
125	5	5	4	5	5	5	29
126	4	4	4	4	4	4	24
127	5	5	4	5	4	5	28
128	4	4	3	4	4	5	24
129	4	3	4	4	4	4	23
130	5	5	5	5	5	5	30
131	5	5	5	5	4	5	29
132	4	5	4	4	4	4	25
133	4	4	3	4	4	5	24
134	5	4	5	5	4	5	28
135	4	5	4	4	4	4	25
136	5	5	4	5	5	5	29
137	4	5	4	4	4	4	25
138	5	5	5	5	5	5	30
139	5	5	4	5	4	5	28
140	5	5	5	5	5	5	30
141	4	4	4	4	4	4	24
142	5	4	5	5	5	4	28
143	5	4	5	5	5	4	28

144	5	5	4	5	4	5	28
145	5	5	5	5	5	5	30
146	4	5	4	4	4	4	25
147	4	4	4	4	4	4	24
148	5	5	4	5	4	5	28
149	4	4	3	4	4	5	24
150	5	5	5	5	5	5	30
151	4	5	4	4	4	4	25
152	5	4	5	5	4	5	28
153	5	5	5	5	4	5	29
154	5	5	5	5	5	5	30
155	5	4	5	5	4	5	28
156	4	5	4	4	4	4	25
157	4	5	4	4	4	4	25
158	5	4	5	5	5	4	28
159	5	5	5	5	5	5	30
160	5	5	4	5	4	5	28
161	5	5	5	5	4	5	29
162	5	5	4	5	5	5	29
163	5	5	4	5	4	5	28
164	5	5	5	5	5	5	30
165	5	5	4	5	4	5	28
166	5	5	4	5	5	5	29
167	5	5	5	5	5	5	30
168	4	5	4	4	4	4	25
169	4	5	4	4	4	4	25
170	4	4	3	4	4	5	24
171	5	5	5	5	4	5	29
172	4	5	4	4	4	4	25

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

		Correlations							
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1
x1	Pearson Correlation	1	.348**	.103	.300**	.207**	.443**	.379**	.568**
	Sig. (2-tailed)		.000	.179	.000	.006	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172
.1	Pearson Correlation	.348**	1	.577**	.722**	.032	.504**	.313**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.678	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172
x1	Pearson Correlation	.103	.577**	1	.675**	.336**	.257**	.318**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.179	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172
.3	Pearson Correlation	.300**	.722**	.675**	1	.173*	.385**	.116	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.023	.000	.131	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172
x1	Pearson Correlation	.207**	.032	.336**	.173*	1	.330**	.400**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.006	.678	.000	.023		.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172
.5	Pearson Correlation	.443**	.504**	.257**	.385**	.330**	1	.392**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172
x1	Pearson Correlation	.379**	.313**	.318**	.116	.400**	.392**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.131	.000	.000		.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172
.7	Pearson Correlation	.568**	.745**	.711**	.727**	.544**	.708**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	172	172	172	172	172	172	172	172
x1	Pearson Correlation								
	Sig. (2-tailed)								
	N	172	172	172	172	172	172	172	172

** . 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	172	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	172	100.0

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

Variabel Disiplin Kerja (X_2)

		Correlations				
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.064	.349**	.238**	.508**
	Sig. (2-tailed)		.405	.000	.002	.000
	N	172	172	172	172	172
x2.2	Pearson Correlation	.064	1	.748**	.661**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.405		.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172
x2.3	Pearson Correlation	.349**	.748**	1	.702**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	172	172	172	172	172
x2.4	Pearson Correlation	.238**	.661**	.702**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000
	N	172	172	172	172	172
x2	Pearson Correlation	.508**	.820**	.916**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	172	172	172	172	172

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	172	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	172	100.0

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

Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.151*	.639**	.190*	.845**
	Sig. (2-tailed)		.047	.000	.013	.000
	N	172	172	172	172	172
x3.2	Pearson Correlation	.151*	1	-.044	-.180*	.234**
	Sig. (2-tailed)	.047		.570	.018	.002
	N	172	172	172	172	172
x3.3	Pearson Correlation	.639**	-.044	1	.520**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.570		.000	.000
	N	172	172	172	172	172
x3.4	Pearson Correlation	.190*	-.180*	.520**	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.013	.018	.000		.000
	N	172	172	172	172	172
x3	Pearson Correlation	.845**	.234**	.872**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	
	N	172	172	172	172	172

*. 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	172	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	172	100.0

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

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

		Correlations				
		z1	z2	z3	z4	z
z1	Pearson Correlation	1	.649**	.376**	.038	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.625	.000
	N	172	172	172	172	172
z2	Pearson Correlation	.649**	1	.162*	.074	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000		.034	.332	.000
	N	172	172	172	172	172
z3	Pearson Correlation	.376**	.162*	1	-.180*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034		.018	.000
	N	172	172	172	172	172
z4	Pearson Correlation	.038	.074	-.180*	1	.314**
	Sig. (2-tailed)	.625	.332	.018		.000
	N	172	172	172	172	172
z	Pearson Correlation	.798**	.664**	.681**	.314**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	172	172	172	172	172

** . 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	172	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	172	100.0

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

Variabel Kinerja (Y)

		Correlations						
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y
y1	Pearson Correlation	1	.155 [*]	.575 ^{**}	.975 ^{**}	.538 ^{**}	.679 ^{**}	.912 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.043	.000	.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172
y2	Pearson Correlation	.155 [*]	1	.050	.181 [*]	.130	.181 [*]	.369 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.043		.513	.017	.088	.017	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172
y3	Pearson Correlation	.575 ^{**}	.050	1	.596 ^{**}	.458 ^{**}	.185 [*]	.694 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.513		.000	.000	.015	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172
y4	Pearson Correlation	.975 ^{**}	.181 [*]	.596 ^{**}	1	.563 ^{**}	.703 ^{**}	.935 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000		.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172
y5	Pearson Correlation	.538 ^{**}	.130	.458 ^{**}	.563 ^{**}	1	.311 ^{**}	.696 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.088	.000	.000		.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172
y6	Pearson Correlation	.679 ^{**}	.181 [*]	.185 [*]	.703 ^{**}	.311 ^{**}	1	.699 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.015	.000	.000		.000
	N	172	172	172	172	172	172	172
y	Pearson Correlation	.912 ^{**}	.369 ^{**}	.694 ^{**}	.935 ^{**}	.696 ^{**}	.699 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	172	172	172	172	172	172	172

*. 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	172	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	172	100.0

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

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Variabel Lingkungan Kerja (X_1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	8

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

Variabel Komitmen Organisasi Kerja (X_2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

Variabel Kepuasan (Z)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	5

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	7

Lampiran 5. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		172
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00591945
	Absolute	.150
Most Extreme Differences	Positive	.109
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		1.962
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		172
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99256742
	Absolute	.088
Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6. Analisis Jalur**Analisis Jalur (*Path Analysis*) Persamaan Pertama (terhadap Kepuasan Kerja)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.607	1.015

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.863	1.261		-2.271	.024
	x1	.163	.045	.237	3.623	.000
	x2	.415	.055	.377	7.536	.000
	x3	.423	.069	.403	6.110	.000

a. Dependent Variable: z

Analisis Jalur (*Path Analysis*) Persamaan Kedua (terhadap Kinerja)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.780	1.004

a. Predictors: (Constant), z, x2, x1, x3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.110	1.267		2.455	.015
	x1	.197	.046	.216	4.258	.000
	x2	.684	.063	.470	10.858	.000
	x3	.712	.076	.512	9.405	.000
	Z	.356	.076	.269	4.656	.000

a. Dependent Variable: y

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Asumsi Klasik pada Persamaan Pertama (terhadap Kepuasan Kerja)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: z

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.540	1.853
	x2	.921	1.086
	x3	.530	1.887

a. Dependent Variable: z

Uji Asumsi Klasik pada Persamaan Kedua (terhadap Kinerja)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	z, x2, x1, x3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.501	1.997
	x2	.688	1.453
	x3	.434	2.306
	z	.387	2.587

a. Dependent Variable: y

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Asumsi Klasik pada Persamaan Pertama (terhadap Kepuasan Kerja)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1.740	.805		2.161	.032
1	x1	-.073	.029	-.263	-.550	.112
	x2	-.002	.035	-.005	-.061	.951
	x3	.079	.044	.185	1.780	.077

a. Dependent Variable: res2

Uji Asumsi Klasik pada Persamaan Pertama (terhadap Kinerja)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3.765	.697		5.404	.000
1	x1	-.112	.025	-.435	-.429	.943
	x2	-.153	.035	-.369	-.405	.977
	x3	.125	.042	.317	.502	.783
	Z	.067	.042	.178	.591	.613

a. Dependent Variable: res2

LAMPIRAN 8. TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI T (DF = 41 –80)

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162	
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130	
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098	
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067	
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036	
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005	
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975	
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945	
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915	
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886	
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857	
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829	
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801	
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773	
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745	
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718	
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691	
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665	
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638	
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612	

LAMPIRAN 9. TABEL r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433