



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT.MUSTIKA BAHANA JAYA
KABUPATEN LUMAJANG**

EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON
PERFORMANCE EMPLOYEES PRODUCTION PART PT.MUSTIKA BAHANA
JAYA DISTRICT LUMAJANG

SKRIPSI

Oleh :

Ratih Wulandari Santoso

NIM. 130810201238

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT.MUSTIKA BAHANA JAYA
KABUPATEN LUMAJANG**

EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON
PERFORMANCE EMPLOYEES PRODUCTION PART PT.MUSTIKA
BAHANA JAYA DISTRICT LUMAJANG

SKRIPSI

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

Oleh:

Ratih Wulandari Santoso

NIM. 130810201238

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ratih Wulandari Santoso
NIM : 130810201238
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang

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

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

Jember, 25 Agustus 2017

Yang menyatakan

Ratih Wulandari Santoso

130810201238

TANDA PERSETUJUAN

Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Mustika Bahana
Jaya Kabupaten Lumajang
Nama Mahasiswa : Ratih Wulandari Santoso
NIM : 130810201238
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 14 Agustus 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Budi Nurhadjo M.Si

NIP. 195703101984031003

Drs. Sudarsih M.Si

NIP. 196212121992012001

Ketua Jurusan
Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., M.M.

NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Bagian Produksi PT. Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Ratih Wulandari Santoso

NIM : 130810201238

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

31 Agustus 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. Sampeadi, M.S. : (.....)

NIP. 195604041985031002

Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. : (.....)

NIP. 197912212008122002

Anggota : Drs. Adi Prasodjo, M.P. : (.....)

NIP. 195505161987031001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

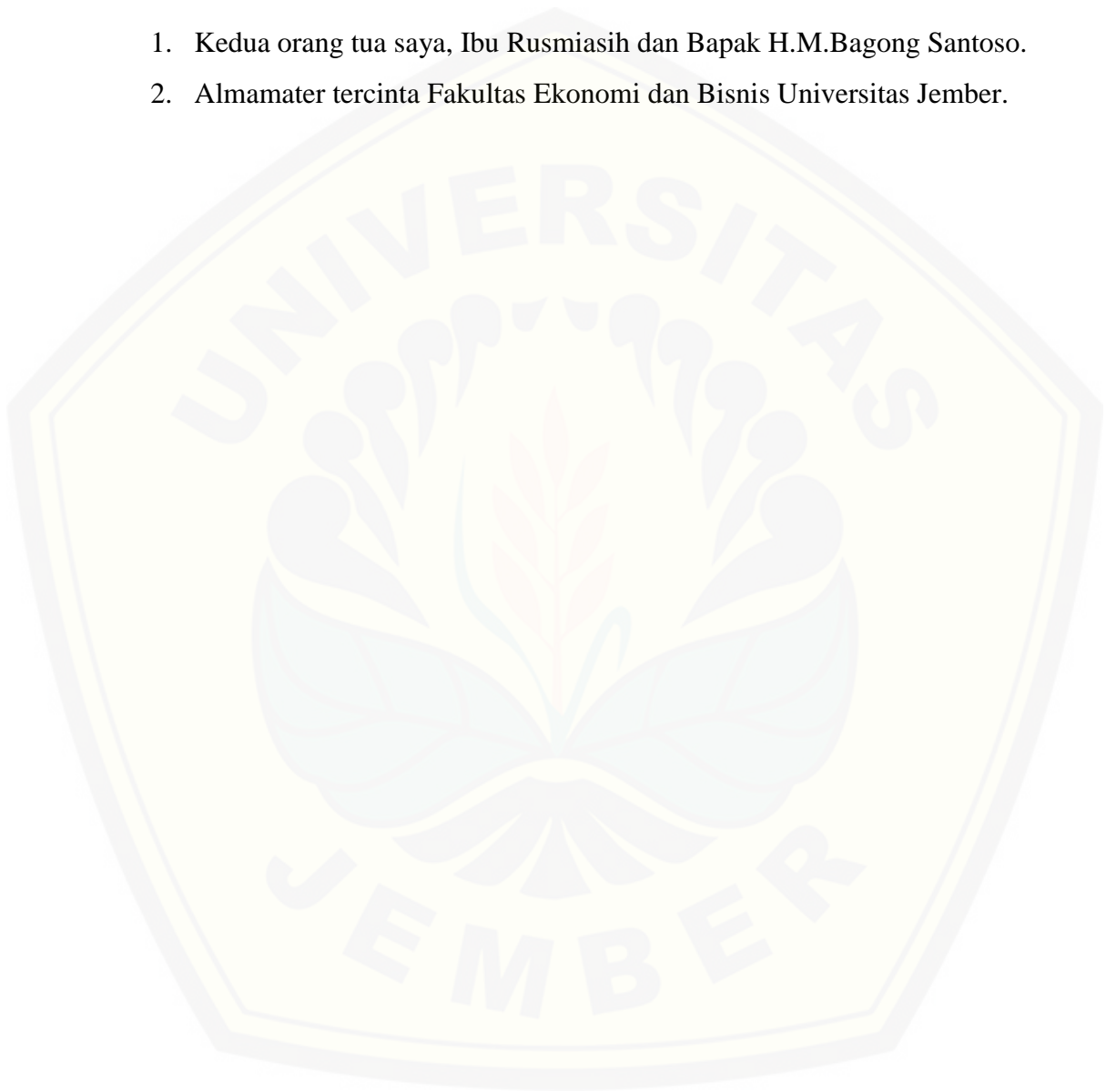
Foto 4X6

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya, Ibu Rusmiasih dan Bapak H.M.Bagong Santoso.
2. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.



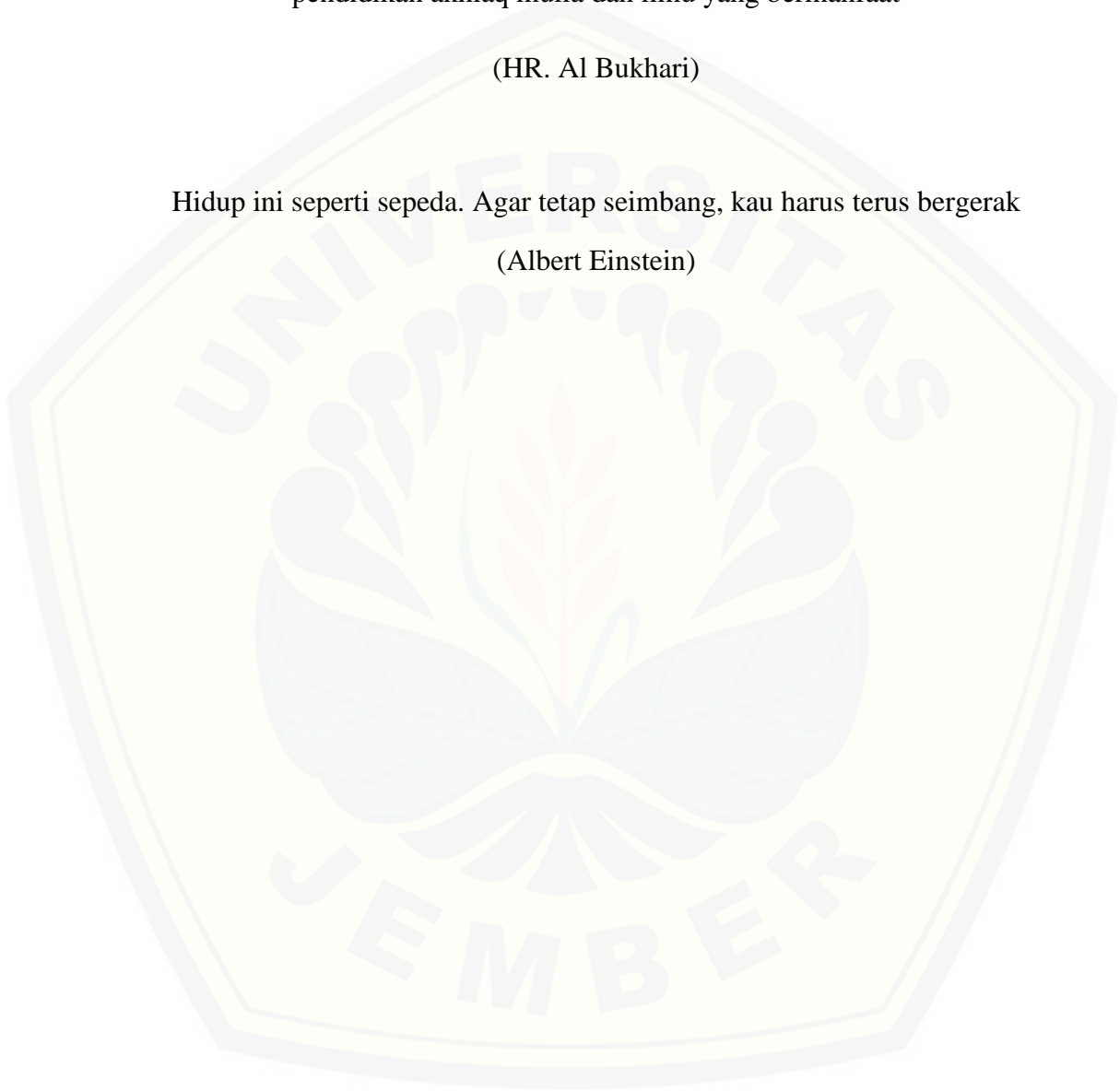
MOTTO

Tidak ada pemberian orang tua yang paling berharga kepada anaknya daripada pendidikan akhlaq mulia dan ilmu yang bermanfaat

(HR. Al Bukhari)

Hidup ini seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak

(Albert Einstein)



RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang; Ratih Wulandari Santoso; 130810201238; 79 Halaman; 2017; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang merupakan salah satu industri pengolahan kayu yang berlokasi di Jalan Raya Tempeh Km.7 Lumajang 67371 Jawa Timur Indonesia. Fenomena yang terjadi pada perusahaan ini terletak pada lingkungan kerja yaitu ruangan yang dipergunakan untuk bekerja dapat dikatakan masih kurang nyaman. Selain itu, masih banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ada diperusahaan seperti sering datang terlambat dan tidak masuk kerja dengan alasan yang bermacam macam, tidak selalu memakai perlengkapan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan dibagian produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang.

Penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 90 orang. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya, serta kinerja sebagai variabel terikatnya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang.

SUMMARY

Effect Of The Work Environment And Work Discipline On Performance Employees Production Part PT.Mustika Bahana Jaya District Lumajang; Ratih Wulandari Santoso; 130810201238; 79 pages; 2017; Management Faculty of Economy and BussinessUniversiy of Jember.

PT.Mustika Bahana Jaya District Lumajang Is one of wood processing industry located on jalan raya tempeh km.7 lumajang 67371 east java indonesia. The phenomenon that occurs in this company lies in the work environment namely the room used for the work can be said is still less comfortable. In addition, there are still many employees who do not comply with existing regulations in the company because it is often late to arrive and not coming to work for various reasons, not always wearing equipment specified by the company. The purpose of this research is to know and analyze the influence of work environment and work discipline simultaneously and partial to employee performance in the production section PT.Mustika Bahana Jaya District Lumajang.

This research is a type of research explanatory research. The population in this study is all employees all employees of the production department PT.Mustika Bahana Jaya District Lumajang. Sampling technique in this research using technique purposive sampling with a total of 90 people. The variables analyzed in this research is work environment and work discipline as independent variable, and performance as a dependent variable. Data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis.

The results of this study show the work environment and work discipline have a significant effect either simultaneously and partial to employee performance in the production section PT.Mustika Bahana Jaya District Lumajang.

PRAKATA

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang. Skripsi ini disusun guna melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa di dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan pihak – pihak yang dengan suka rela membantu agar terselesaikannya skripsi ini, untuk itu penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Bapak 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. Budi Nurhardjo M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Dra.Sudarsih M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan tenaga, waktu, dan pikiran untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi.
5. Bapak Drs.Sampeadi M.S.i., Ibu Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M dan Bapak Drs.Adi Prasodjo M.P., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. 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.

7. Teristimewa untuk kedua orang tuaku, Bapak H.M.Bagong Santoso dan Ibu Rusmiasih terima kasih atas seluruh dukungan dan pengorbanan yang telah diberikan hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
8. Terima kasih untuk teman-temanku Sikat Entertainment. Sabrina Talitha, Ayu Kusuma, Aulia Safitri, Dina WR, Fitri Handayani, Nurfarica Faradena dan Ika Sulistyowati yang sudah memberi warna dalam hidupku ini dengan kekonyolan kalian.
9. Terimakasih untuk teman-teman kos Tumansion. Tika Maningarta, Siti Nur Cahyanik, Hafsa dewi muti'ah, Firda nisfia Nurfadilah, Luky Ummul Qur'aini, Lailatul latifah, Kharisma kurnia, Wahyu atas kebersamaan selama ini dan yang selalu cerewetin aku untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih untuk Sarah Ramadhani, Azizah Niftanti Putri, dan Ida Nurfitria sudah menjadi teman nguliner dan jalan jalan selama di jember.
11. Terimakasih untuk teman baruku. Leni Rosa Apriliya, Ela Tustika Legia Wandana dan Boban mas iqbal atas dukungannya selama ini.
12. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Lngkungan Kerja	6
2.1.2 Disiplin Kerja	9
2.1.3 Kinerja	14
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Konseptual	22
2.4 Hipotesis Penelitian	23
2.4.1 Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja	23
2.4.2 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	23
2.4.3 Disiplin Kerja terhadap Kinerja	24
BAB 3 METODE PENELITIAN	25
3.1 Rancangan Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	26
3.3.1 Jenis Data	26
3.3.2 Sumber Data	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	26
3.5 Identifikasi Variabel	27
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	27
3.6.1 Independent Variabel atau Variabel Bebas	27

3.6.2	Dependent Variabel atau Variabel Teikat	28
3.7	Skala Pengukuran Variabel	28
3.8	Metode Analisis Data	29
3.8.1	Uji Instrumen	29
3.8.2	Analisis Regresi Linier Berganda	30
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	31
3.8.4	Uji Hepotesis	32
3.9	Kerangka Pemecahan Masalah	35
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		37
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.1.1	Gambaran Umum PT.Mustika Bahana Jaya	37
4.1.2	Produk PT.Mustika Bahana Jaya	37
4.1.3	Visi, Misi, Budaya Kerja, dan 5R PT.Mustika Bahana Jaya	38
4.1.4	Struktur Organisasi PT.Mustika Bahana Jaya	39
4.2	Statistik Deskriptif	43
4.2.1	Deskriptif Karakteristik Responden	43
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	45
4.3.1	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	45
4.3.2	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	46
4.3.3	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	47
4.4	Uji Instrumen	48
4.4.1	Uji Validitas	48
4.4.2	Uji Reliabelitas	49
4.4.3	Uji Normalitas Data	49
4.4.4	Analisis Regresi Linier Berganda	50
4.5	Uji Asumsi Klasik	51
4.5.1	Uji Multikolinieritas	51
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas	52
4.6	Uji Hepotesis	53
4.6.1	Uji f	53
4.6.2	Uji t	54
4.7	Pembahasan	55
4.7.1	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	55
4.7.2	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	55
4.8	Keterbatasan Penelitian	56
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		57
5.1	Kesimpulan	57
5.2	Saran	57
DAFTAR PUSTAKA		59
LAMPIRAN-LAMPIRAN		61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4 Hasil Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	45
Tabel 4.5 Hasil Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	46
Tabel 4.6 Hasil Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.7 Rekapitulasi Perhitungan Uji Validitas	48
Tabel 4.8 Rekapitulasi Perhitungan Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.9 Rekapitulasi Perhitungan Uji Normalitas Data	50
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.12 Hasil Uji f	52
Tabel 4.13 Hasil Uji t	53

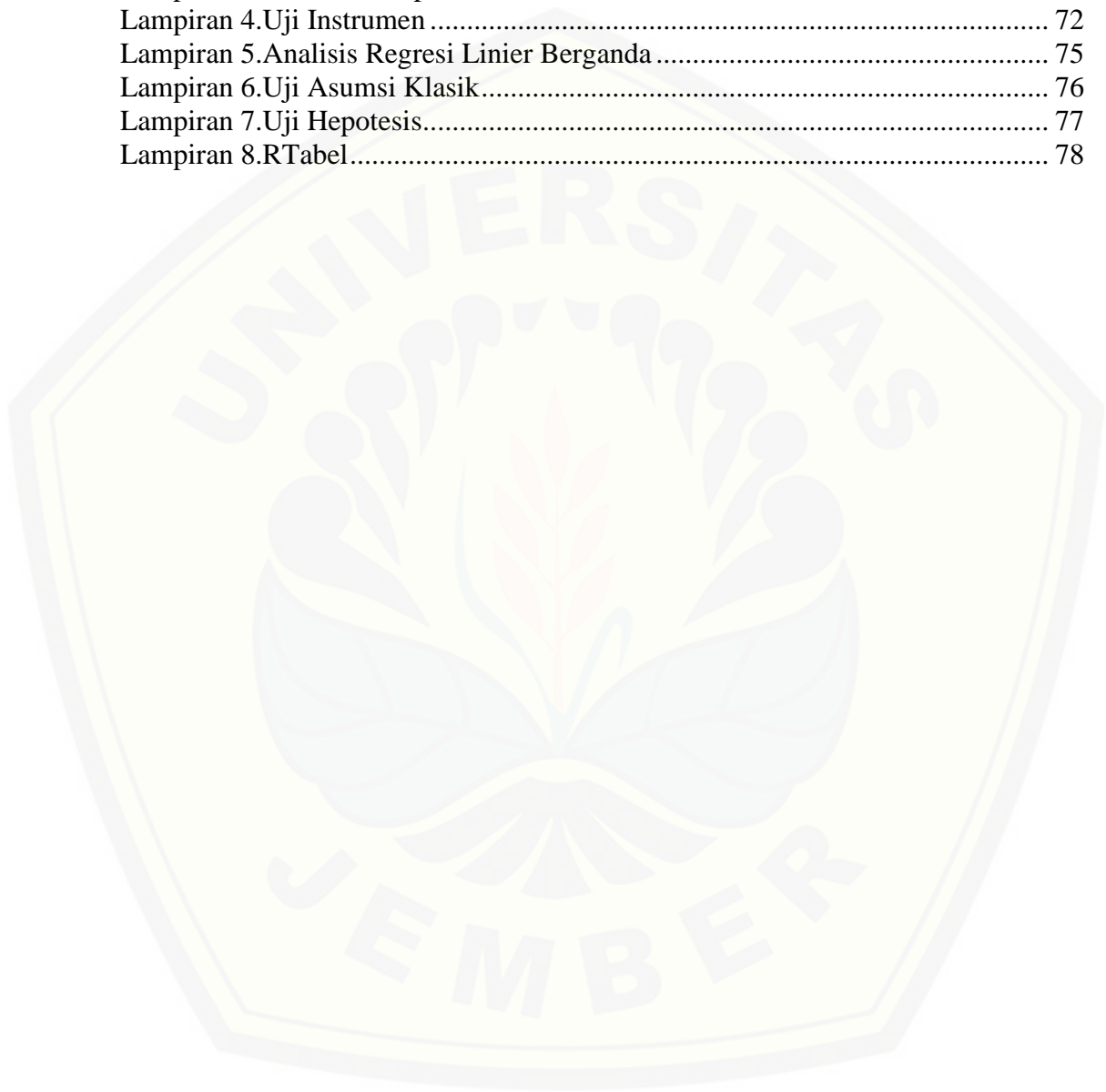
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	22
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang	40
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	53



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1.Kuisisioner Penelitian.....	61
Lampiran 2.Rekaptulasi Kuesioner	65
Lampiran 3.Jawaban Responden.....	67
Lampiran 4.Uji Instrumen	72
Lampiran 5.Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
Lampiran 6.Uji Asumsi Klasik.....	76
Lampiran 7.Uji Hepotesis.....	77
Lampiran 8.RTabel.....	78



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dari suatu perusahaan, karena karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara 2008:75). Perusahaan mampu mencapai tujuannya jika perusahaan tersebut memiliki kinerja yang bagus. Baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh individu didalamnya yaitu karyawan.

Menurut Moehariono (2010:61), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan.

Alex Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja dan kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja bisa berupa hubungan antara karyawan satu sama lain, bisa juga berupa lingkungan fisik seperti tempat kerja. Jika hubungan antar karyawan berjalan dengan baik maka persaingan berjalan secara sehat maka hal tersebut tidak akan menjadi masalah bagi karyawan. Selain itu lingkungan fisik yang nyaman dan aman akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang menjadi pemicu kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dimana disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi penyimpangan, keteledoran dan akhirnya akan terjadi pemborosan dalam melalukan pekerjaannya. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan, lingkungan yang memiliki kedisiplinan yang baik sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kurang tahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indiscipliner. Dan juga perbedaan sifat yang dimiliki oleh masing masing karyawan, yang dimana Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya.

Menurut Bejo Siswanto (2005:291) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana seorang karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai target yang diberikan, berpakaian yang rapi

dan menggunakan perlengkapan yang telah ditentukan oleh perusahaan serta aturan aturan yang lainnya.

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang yang bergerak dibidang industri kayu dengan memiliki keistimewaan dalam pembuatan kayu karet (*hevea brasiliensis*) dan kayu pinus merkusi. PT. Mustika Bahana Jaya terletak di Jl. Raya Tempeh km 7 Lumajang 67371 Jawa Timur Indonesia. Adapun beberapa produk yang dihasilkan dari PT. Mustika Bahana Jaya (MBJ) yaitu *Finger Joint Laminated Board, Finger Joint Laminated Block, Finger Joint Laminated Profile, Finger Joint Stick, Solid Laminated Board, Solid Laminated Block, Nidan & Sandan, Dowel, Furniture Components*.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan ini terletak pada lingkungan kerja yaitu ruangan yang dipergunakan untuk bekerja dapat dikatakan masih kurang nyaman dikarenakan penerangan yang ada di ruang kerja tidak begitu jelas hanya terpasang lampu disetiap titik jarak 2 sampai 3 meter yang dimana ruangan kerjanya sangat luas tidak sebanding dengan adanya lampu di ruangan tersebut dan fentilasi udara didalam ruangan tersebut masih minim udara yang masuk hanya lewat pintu yang sengaja dibuka. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja pada karyawan dibidang produksi karena dalam melakukan pekerjaanya karyawan dibidang produksi ini harus mempunyai kosentrasi yang baik agar dapat cepat menyelesaikan target dan jika target yang diberikan masih belum sesuai maka jam lembur harus diberikan supaya pekerjaan selesai tepat pada waktunya dan juga terhindar dari resiko yang dapat terjadi pada karyawan yang berada di dekat mesin pemotongan kayu jika penerangannya masih kurang baik. Sebaiknya pihak perusahaan lebih memberikan fentilasi udara yang cukup dengan memberikan jendela dan memasang lampu lebih dekat dengan lampu yang satu sama lainnya agar penerangannya lebih jelas. Selain itu, masih banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ada diperusahaan seperti sering datang terlambat dan tidak masuk kerja dengan alasan yang bermacam macam, tidak selalu memakai perlengkapan yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti: seragam kerja, masker, sepatu, *bad* nama dan sering bermalas malasan dengan

bermain handphone sambil sesekali mendengarkan musik pakai *headset* jika mandor tidak ada.

Perusahaan sudah memberikan jam kerja yang harus di taati oleh karyawan tetapi masih banyak karyawan yang datang terlambat. Selain itu perusahaan juga mempunyai target barang yang harus selesai tepat waktu. Hal tersebut dapat mengakibatkan kerugian untuk perusahaan itu sendiri dan kerugian terhadap karyawan yang melanggar aturan tersebut. Kerugian yang di alami oleh perusahaan karena kinerja karyawan tidak dapat dilakukan secara optimal, sedangkan kerugian untuk karyawan akan mendapatkan sanksi oleh perusahaan dengan diberikannya surat SP (surat peringatan) dimana jika karyawan tersebut sering melanggar maka akan berpengaruh pada nilai kerja dan nilai kerja sangat berpengaruh pada kontrak kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang ?
- c. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat member manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

- a. Bagi peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam mengetahui kompleksitas permasalahan yang terjadi di dunia kerja, terutama masalah tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang.
- b. Bagi akademisi
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi bagi penelitian berikutnya dengan tema yang sama.
- c. Bagi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang.
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen yang dapat membantu sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Logahan (2009:4) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan padanya. Menurut Simanjuntak (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011:28).

Menurut Mangkunegara (2004:68) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Sarana dan prasarana disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan dan sesuai dengan kebutuhan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudahan dalam pelaksanaan pekerjaan akan membuat kinerja karyawan menjadi baik. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Sutrisno, 2010:118).

a. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:26) berpendapat bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori :

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

a) Hubungan dengan atasan

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

b) Hubungan dengan sesama rekan kerja

Rekan sekerja yang mendukung mengandung pengertian bahwa orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang

berwujud dari dalam kerja, tetapi kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social, sehingga sangat penting bagi karyawan untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerja sama dengan baik.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28), indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai 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 organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air conditioner*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.2 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2012:305) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Sedangkan menurut Zesbendri (2005:12) disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja akan rendah pula. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibun, 2013:193)

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2008:129-130) ada dua macam disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Disiplin preventif, disiplin ini merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-

aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

- 2) Disiplin korektif, Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, mematuhi peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin preventif dan disiplin korektif memiliki hubungan satu sama lain. Disiplin korektif menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut berupa suatu bentuk hukuman seperti pemberian peringatan atau sanksi, sedangkan disiplin preventif mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan kerja yang dibuat oleh perusahaan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2005:291-292), Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja yaitu :
 - 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakanketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan

yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlakupada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Hasibuan (2013:195) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang harus 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 karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuan atau bahkan jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Di sinilah letak pentingnya asas *the right man on the right place and the right man on the right job*.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin,

para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan karyawannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Artinya, semakin besar balas jasa yang diberikan, semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin tinggi selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondite setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan

aktif itulah, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6) Sanksi dan hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010:194), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan Perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap individu untuk mengejar target yang telah diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

2.1.3 Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan adanya kinerja karyawan, karena kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian organisasi dalam jangka panjang. Menurut Moeheriono (2012:96), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi. Bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, dan harapan (*expectation*) masa depan lebih baik.

Adanya gaji dan harapan tersebut merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai hubungan yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Dalam mengelola organisasi sebenarnya adalah berhubungan dengan pengelolaan berbagai ragam sikap dan kemampuan manusia agar mereka bekerja demi mencapai suatu tujuan yang direncanakan. Namun, dalam pelaksanaannya selalu ada kemungkinan terjadinya benturan-benturan karena adanya perbedaan kepentingan yang mengakibatkan prestasi kerja yang tidak optimal.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan perusahaan sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Menurut Suprihatiningrum (2012:22) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja antara lain:

1) Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

3) Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik

4) Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawannya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi.

Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010:93-94) antar lain yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, di katakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

c. Indikator- Indikator Kinerja

Menurut Moehariono (2012:114) Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Efektif, yaitu indikator untuk mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right things?*).
- 2) Efisien, yaitu indikator untuk mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing the right things?*).
- 3) Kualitas, yaitu indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, yaitu indikator ini mengukur 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. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen
- 5) Produktivitas, yaitu indikator untuk mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai

tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

- 6) Keselamatan, yaitu indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian Mahardikawanto (2013) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja RSUD Dr.M.Ashari Pematang. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda secara parsial menggunakan SPSS for Windows versi 19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Joko Setiawan (2013) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Awetama Bina Reksa. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan uji statistic deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, regresi linier berganda, uji T, uji F, koefisien determinasi dan uji asumsi klasik. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tetapi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Richard Y.Sangki, Christoffel Kojo, Dan Greis M. Sendow (2014) yang berjudul Lingkungan kerja, Budaya Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Grapari Telkomsel Manado. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan sampel yang digunakan sebanyak 45 responden. Hasil dari penelitian ini bahwa secara simultan lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja sangat berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan outsourcing Grapari telkomsel manado karena pada dasarnya kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja yang lebih baik.

Penelitian Valensia Angelina Wisti Dapu (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT.Trakindo Utama Manado. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan menggunakan kuesioner dan analisis regresi berganda. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 60 karyawan PT. Trakindo Utama Manado. Hasil analisis menunjukkan secara bersama Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Velina Dita Rozhalia (2016) yang berjudul Pengaruh Budaya, Organisasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN Persero Unit Asembagus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Besar sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa pengaruh budaya kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) serta lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Erwin Hardiyanto (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformal, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Batik Jember Rolla. Populasi dalam penelitian ini keseluruhan karyawan rumah batik rolla jember, metode sampling yang digunakan adalah metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 69 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan transformal, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah batik jember rolla.

Penelitian Sarwani (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ardian Putra Mandiri Sidoarjo. yang berjumlah 126 orang. Model analisis adalah regresi linier. Pengujian

hipotesis menggunakan uji F dan uji t pada tingkat signifikansi 5% dan didukung oleh uji ekonometrik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama atau parsial, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah kajian penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1	Mahardikawanto (2013)	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
2	Joko Setiawan (2013)	Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu tidak signifikan tetapi lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja
3	Richard Y. Sangki, Christoffel Kojo, Dan Greis M. Sendow (2014)	Lingkungan kerja (X1), Budaya Kerja (X2), Semangat Kerja (X3), Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini bahwa secara simultan lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Valensia Angelina Wisti Dapu (2015)	Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

5	Velina Dita Rozhalia (2016)	Budaya Organisasi(X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6	Erwin Hardiyanto (2016)	Kepemimpinan Transformal (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X4), Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformal, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
7	Sarwani (2016)	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan.

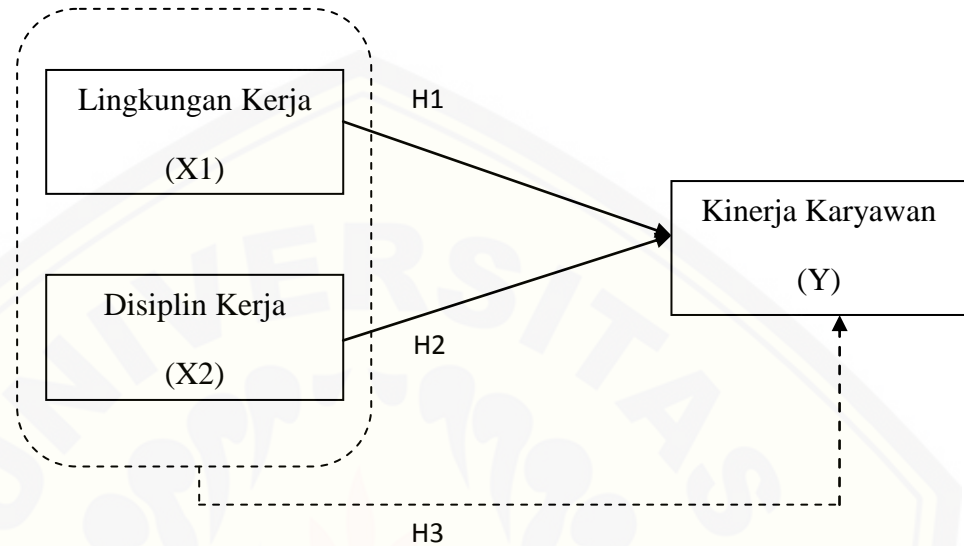
Sumber : Mahardikawanto (2013), Joko Setiawan (2013), Richard Y. Sangki, Christoffel Kojo, Dan Greis M. Sendow (2014), Valensia Angelina Wisti Dapu (2015), Velina Dita Rozhalia (2016), Erwin Hardiyanto (2016), Sarwani (2016).

Pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu memiliki persamaan yakni terletak pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Metode analisis yang digunakan yakni regresi linier berganda. Perbedaannya terletak di obyek yang akan diteliti dan variabel lain yang digunakan.

2.3 Kerangka Konseptual

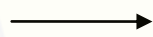
Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Penyusunan kerangka konseptual ini diharapkan dapat memberikan alur berfikir dalam menyusun hipotesis penelitian dan pembahasan penelitian. Kerangka konseptual ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mustika Bahana Jaya Kabupaten

Lumajang. Pengaruh antara variabel-variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:

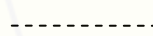


Gambar 2.1 Kerangka Konseptual (Sumber : Penulis 2017)

Keterangan :



= Pengaruh antar variabel



= Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah. Hipotesis ini kemudian akan di uji lebih lanjut untuk membuktikan apakah benar adanya atau tidak benar mengenai pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), dan disiplin kerja (X2), terhadap kinerja karyawan PT.Mustikatama Group Kabupaten Lumajang (Y). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.4.1 Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian komponen penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi

bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Danang, 2015:38). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Hasibuan 2002:193). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Hidayat,MM dan Muchamad Taufiq,MH (2012) bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang.

2.4.2 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004:68) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Velina Dita Rozhalia (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang

2.4.3 Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut Siagian (2012:305) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu oleh Erwin Hardiyanto (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang.



BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan pada judul penelitian, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian *Explanatory Research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono 2008:11). Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan dibagian produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto dan Suharsini (2006:12) Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, suatu hal minat yang ingin peneliti investigasi. Dan menurut Hermawan (2009:145) populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang dibagian produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang yang berjumlah 500 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2008:77). Sedangkan jenis *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*, yakni teknik menentukan sampling berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2008:78).

Pertimbangan dalam penentuan sampel pada penelitian ini sesuai dengan kriteria berikut ini :

- a. Responden berusia minimal 20 tahun, dikarenakan dengan usia tersebut responden sudah cukup mengerti dan dapat membuat keputusan terkait masing- masing pertanyaan dalam kuesioner penelitian.

- b. Responden merupakan karyawan yang telah bekerja minimal selama 1 tahun, dikarenakan dengan responden bekerja lebih dari kontrak kerja diperusahaan tersebut yakni 6 bulan maka responden cukup mengerti keadaan lingkungan dan kedisiplinan karyawan di perusahaan tersebut.

Ukuran sampel tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel (Ferdinand, 2002 : 51). Jumlah sampel adalah sama dengan jumlah indikator dikalikan 5 (lima) sampai dengan 10 (sepuluh). Mengacu pada Ferdinand, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak $(15 \times 6) = 90$ responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner diterjemahkan kedalam angka dengan menggunakan pengukuran skala likert. Kemudian angka-angka dari penerjemahan ini diolah menggunakan perhitungan statistik. Data pada penelitian ini merupakan data *Cross-section*, yaitu data yang dikumpulkan pada waktu tertentu yang dapat menggunakan keadaan kegiatan pada waktu tersebut.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer di penelitian ini diperoleh dari responden berupa jawaban kuesioner yang disebarakan, jumlah karyawan dibagian produksi dan Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder di penelitian ini berasal dari web resmi perusahaan seperti profil perusahaan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan yang bekerja di PT. Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang. Alat dan metode pengumpulan data yaitu menggunakan metode kuisisioner. Kuisisioner

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tujuan penggunaan kuisioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan karyawan yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

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

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

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2)

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

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Variabel inilah yang menjadi pengamatan utama dalam penelitian ini.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran dan memberikan penyederanaan serta pemahaman terhadap pembahasan pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

3.6.1 *Independent Variabel* atau Variabel Bebas

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 3) Kebisingan ditempat kerja

- 4) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 5) Keamanan kerja ditempat kerja

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan semua aturan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh seluruh karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang baik dari atasan maupun karyawan biasa. Indikator disiplin kerja yang digunakan dipenelitian ini yaitu :

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas
- 4) Tingkat absensi

3.6.2 *Dependent Variabel* atau Variabel Terikat

Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja menurut Moehariono (2012 : 114) sebagai berikut :

- a. Efektif
- b. Efisien
- c. Kualitas
- d. Ketepatan waktu
- e. Produktivitas
- f. Keselamatan

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel X1 (lingkungan kerja), X2 (disiplin kerja), dan variabel Y (kinerja) dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrument yang

menggunakan skala likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:172), “Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *product moment person's* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

n = jumlah data observasi

X = skor pernyataan

Y = skor total

r = koefisien korelasi

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikan product momen person's . Suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut memberikan nilai $< 0,05$

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran yang kedua kali atau lebih (Umar, 2002:173). Uji ini digunakan untuk mengetahui kehandalan data. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila alat tersebut memberi hasil yang konsisten walaupun digunakan berulang kali.

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

Keterangan:

α = koefisien keandalan alat ukur

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach alpha (α) > 0,60, jika nilai Cronbach alpha (α) < 0,60 maka variabel tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian (Sekaran, 2006:182).

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2012:277) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat diketahui model persamaan regresi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

X1 = lingkungan kerja

- X2 = disiplin kerja
a = konstanta
b = koefisien regresi
e = error / faktor pengganggu

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari :

a. Uji Normalitas Data

Menurut Singarimbun dan Effendy (2005:18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan Kolmogorov-Smirnov Test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran kolmogorov-smirnov test adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa diantara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika VIF yang dihasilkan diantara 1 – 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Namun sebaliknya, jika nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedasitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain (Wiratna, 2015:186). Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan linier regression plot dengan melihat grafik scatter plot. Deteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (gelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedasitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Uji F (Pengujian Simultan)

Tujuan dari menggunakan uji f ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independent secara simultan natau bersama-sama terhadap variabel dependent. Apabila bersarnya probabilitas signifikasi lebih kecil dari 0,05 maka H0 diterima, sedangkan jika probabilitas signifikasi lebih besar 0,05 maka H0 ditolak. Adapun rumus yang digunakan untuk uji f adalah sebagai berikut :

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

F_{hitung} = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{table}

R^2 = koefisien determinasi berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

b. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui nilai seberapa besar proporsi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan untuk mengukur koefisien determinasi (R^2) :

$$\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2	= koefisien arah
b	= koefisien regresi
X	= variabel bebas
Y	= variabel terikat

c. Uji t (Pengujian Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent (X) secara parsial. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan (α) = 0,05%. Untuk menguji signifikan pengaruh yaitu apakah yang ditemukan itu berlaku untuk keseluruhan populasi maka perlu dilakukan uji signifikan koefisien korelasi (uji t-student) (Sugiyono,2012:184) dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai hitung

n = jumlah responden uji coba

r = koefisien korelasi hasil r hitung

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Apabila t-hitung > t-tabel : H₀ ditolak

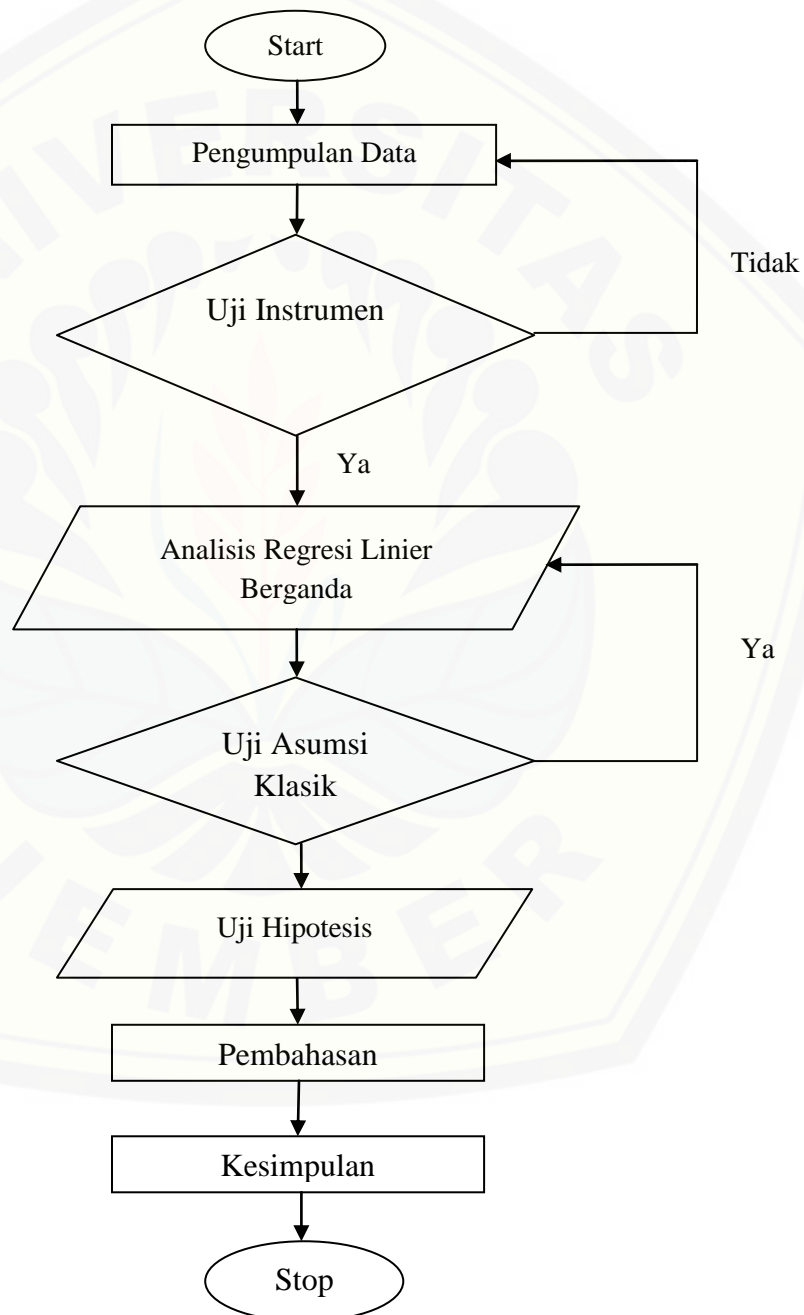
Hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja.

- Apabila t-hitung < t-tabel : H₀ diterima

Hal ini dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah merupakan rangkaian tahapan dalam suatu penelitian yang terstruktur secara sistematis agar penelitian dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Adapun langkah – langkah dalam pemecahan masalah adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Adapun keterangan kerangka pemecahan masalah dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Start merupakan tahap persiapan atau tahapan awal sebelum melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data merupakan tahap untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini yang diperoleh dari penyebaran kuisioner.
- c. Uji Instrumen bertujuan untuk mengetahui validitas instrumen penyebaran kuisioner. Sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil skala pengukuran. Apabila hasil yang diuji dinyatakan tidak signifikan maka kembali ke tahap sebelumnya.
- d. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- e. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi tersebut terjadi normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas atau tidak.
- f. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis ini terdiri dari Uji F, Koefisien Determinasi Berganda, dan Uji t.
- g. Pembahasan yakni menjelaskan hasil dari penelitian berdasarkan hasil dari uji hipotesis sebelumnya.
- h. Kesimpulan dan saran yakni menarik kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
- i. Stop merupakan akhir dari penelitian yang dilakukan.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian analisis regresi berganda atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil pengujian analisis regresi berganda atas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Hasil pengujian analisis regresi berganda atas pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian beberapa kesimpulan tersebut, maka dapat diajukan saran diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi PT. Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang
 - a. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja sudah baik akan tetapi ada responden yang masih menjawab tidak setuju pada indikator penerangan/cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, dan keamanan kerja. Sehingga disarankan untuk pihak PT. Mustika Bahana

Jaya Kabupaten Lumajang menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman agar meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

- b. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sudah baik akan tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju pada indikator taat pada peraturan perusahaan, menggunakan waktu secara efektif, mengerjakan tanggung jawabnya, tingkat absensi, sehingga disarankan untuk pihak PT. Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan cara memberikan sanksi yang lebih diperketat lagi seperti melakukan potongan gaji kepada karyawan yang sering melanggar peraturan yang ada di perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang masih memiliki keterbatasan diantaranya pengambilan data melalui kuisisioner masih menggunakan kertas dan diberikan langsung kepada responden sehingga kurang efisien, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya misalnya menggunakan media elektronik untuk mengisi kuesioner agar dapat menghemat kertas dan lebih efisien. Selain itu peneliti tidak sepenuhnya dapat mengontrol jawaban yang diberikan oleh responden, karena bisa saja responden tidak jujur dalam mengisi kuesioner. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menambahkan wawancara dengan responden agar mengontrol jawaban mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rsodakarya.
- Bejo Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Danang Sunyoto. 2015. *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta : CAPS.
- Ferdinand Augusty. 2002. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: CV. Indoprints.
- Hermawan sep. 2009. *Penelitian Bisnis*. Jakarta : PT.Grasindo.
- Hasibun Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh Belas. Jakarta : Bumi Askara.
- Logahan. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem.Tarakanita*.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta : Prisma.
- Sekaran Uma. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Empat. Bandung : CV Alfabeta.
- Singarimbun Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sutrisno Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT.Refika Aditama.
- Siagian P. 2012. *Keajaiban Antioksidan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

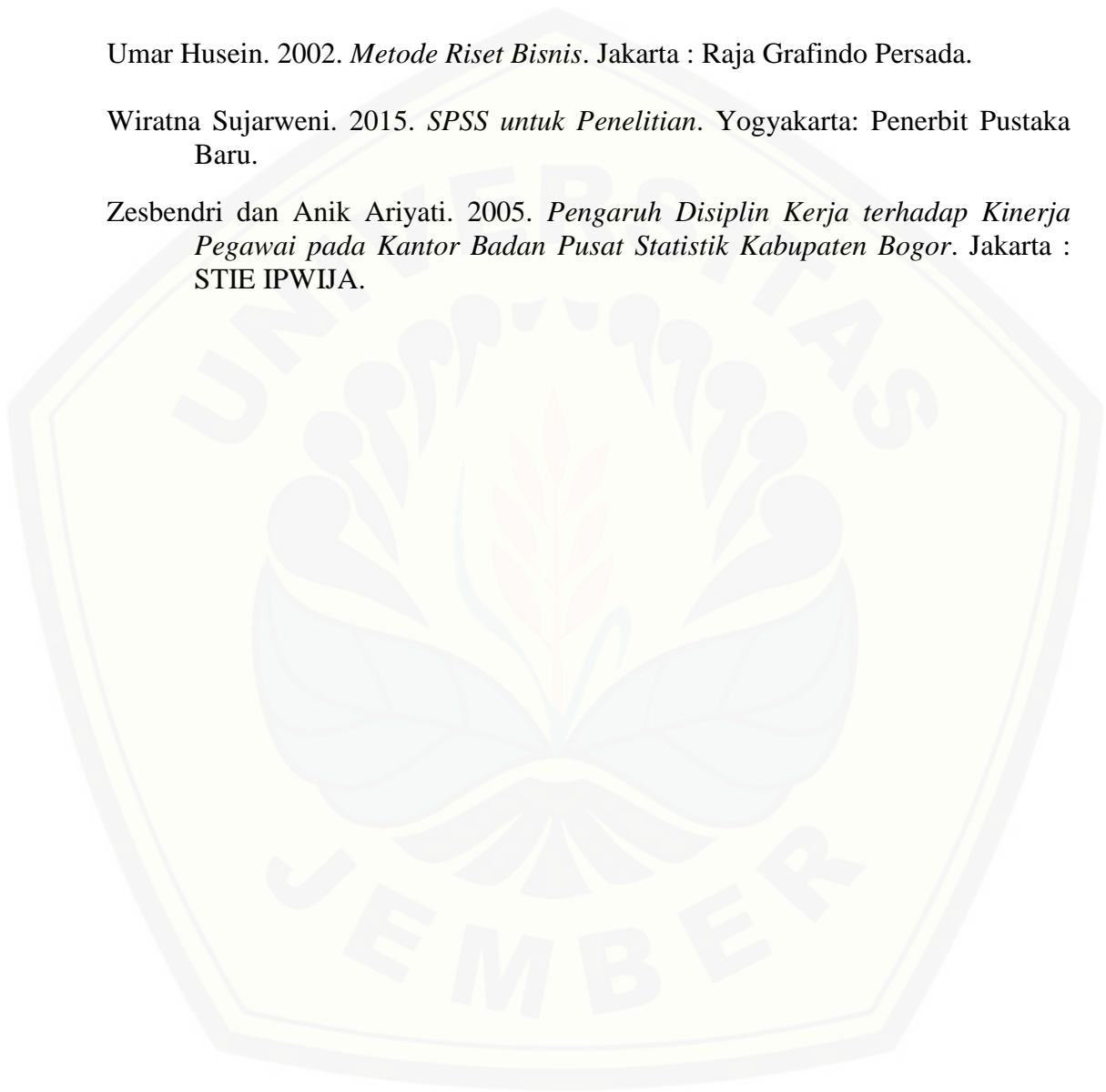
Suprihatiningrum H & Tri B. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal : Manajemen 1-22.

Sugiyono 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & d*. Bandung : Alfabeta.

Umar Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wiratna Sujarweni. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru.

Zesbendri dan Anik Ariyati. 2005. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*. Jakarta : STIE IPWIJA.



Lampiran 1**Kuesioner**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

PT.Mustikata Bahana Jaya Kabupaten Lumajang

Ditempat,

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk memberikan informasi dengan wawancara dan dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Mustika Bahana Jaya Kabupaten Lumajang”.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapa/Ibu/Saudara/I.

Terimakasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/I yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Peneliti

Ratih Wulandari Santoso

NIM.130810201238

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Lama bekerja :
- d. Pendidikan terakhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon di isi dengan benar dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada
- b. Berikan tanda (X) pada salah satu jawaban dari setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja.
- c. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - CS : Cukup Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

C. DAFTAR PERNYATAAN

1. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Penerangan di ruang kerja begitu terang dan jelas					
2	Sirkulasi udara di ruang kerja sudah memadai sehingga nyaman dalam bekerja					
3	Tidak ada suara bising ditempat kerja yang dapat mengganggu pekerjaan					
4	Aroma yang muncul ditempat kerja harum sehingga tidak mengganggu pekerjaan					
5	Keamanan ditempat kerja sudah baik dengan adanya SATPAM					

2. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Selalu menaati semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Selalu menggunakan waktu kerja secara efektif					
3	Selalu menyelesaikan tugas sesuai jangka waktu yang telah ditetapkan					
4	Selama bekerja tidak pernah datang terlambat					

3. Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Selama bekerja dapat mencapai kualitas kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan					
2	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
3	Pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik sehingga menghasilkan output yang memuaskan					
4	Pekerjaan mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
5	Produktivitas kerja selalu meningkat sesuai dengan harapan perusahaan					
6	Selama bekerja merasa tenang karena ada jaminan keselamatan yang diberikan oleh perusahaan					

Lampiran 2

Rekapitulasi Kuisisioner

No	Lingkungan Kerja						Disiplin Kerja					Kinerja						
	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	X2	1	2	3	4	5	6	Y
1	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	25
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	4	19	4	5	4	3	16	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	19	4	5	5	4	5	4	27
5	3	4	4	4	4	19	5	5	4	4	18	3	4	4	4	4	3	22
6	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	15	4	5	4	4	4	4	25
7	4	5	4	3	4	20	4	4	3	4	15	4	5	4	3	4	4	24
8	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	4	26
9	3	3	3	2	3	14	3	4	2	3	12	4	5	3	3	3	4	22
10	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	4	26
11	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	4	26
12	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	18	5	4	4	5	4	5	27
13	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	18	4	4	4	5	4	4	25
14	5	5	2	4	4	20	4	5	2	4	15	5	5	4	5	2	5	26
15	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	18	4	4	4	5	4	4	25
16	4	5	2	4	3	18	5	4	5	4	18	4	5	4	5	2	4	24
17	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	15	4	5	4	3	4	4	24
18	5	3	5	4	5	22	5	5	3	4	17	4	4	5	3	5	4	25
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	14	5	5	4	4	4	5	27
20	5	4	2	4	3	18	4	5	4	2	15	4	4	2	4	2	4	20
21	4	4	2	4	5	19	4	5	4	2	15	4	4	4	4	2	4	22
22	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	2	4	4	4	22
23	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	18	4	4	5	4	5	4	26
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	14	4	4	2	4	4	4	22
25	5	4	4	4	2	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	4	4	3	21	4	4	5	4	17	5	5	4	5	4	2	25
30	5	4	4	4	2	19	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	25
31	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	18	5	5	5	4	5	5	29
32	5	4	3	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	5	26
33	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	17	5	5	5	4	5	5	29
34	3	3	3	3	3	15	4	5	5	3	17	4	4	3	2	3	3	19
35	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	16	5	5	5	5	5	5	30
36	2	2	5	2	3	14	4	5	4	2	15	3	3	4	4	3	4	21

37	4	4	2	4	4	18	4	5	4	4	17	4	5	4	4	2	4	23
38	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	17	4	4	4	4	3	4	23
39	4	4	2	4	4	18	4	5	3	4	16	4	5	4	4	2	4	23
40	3	3	3	3	3	15	4	5	4	3	16	3	3	4	3	3	4	20
41	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	18	5	4	4	4	4	4	25
42	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	17	5	5	4	4	4	4	26
43	5	5	5	3	4	22	4	4	4	3	15	5	5	5	4	4	5	28
44	4	3	4	3	4	18	5	5	4	3	17	5	5	5	4	4	5	28
45	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
46	4	3	3	3	3	16	4	5	4	3	16	4	4	4	4	4	4	24
47	3	3	3	3	3	15	4	5	4	3	16	3	3	4	3	3	4	20
48	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	24
49	4	3	4	3	4	18	5	5	4	3	17	3	3	3	4	2	3	18
50	3	3	4	3	4	17	4	4	2	3	13	3	3	3	4	3	3	19
51	3	3	4	3	4	17	4	4	4	3	15	3	3	3	3	4	3	19
52	3	4	4	4	4	19	4	4	2	4	14	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	14	4	4	4	5	3	4	24
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
56	2	3	4	3	4	16	4	4	4	3	15	2	4	3	2	2	3	16
57	3	3	4	3	4	17	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	16	5	5	5	5	2	5	27
59	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	18	5	4	5	4	4	5	27
60	3	3	4	3	4	17	4	3	3	3	13	3	4	4	4	3	4	22
61	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	15	3	4	4	4	3	4	22
62	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	18	4	5	5	4	3	5	26
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	23
64	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	2	4	22
65	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
66	4	2	4	2	4	16	2	4	4	4	14	2	4	4	4	2	4	20
67	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	4	4	3	4	3	3	21
68	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	4	3	5	27
69	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
71	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
72	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
73	4	3	3	3	3	16	4	3	4	3	14	4	3	4	3	4	4	22
74	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
75	3	3	3	3	3	15	3	2	4	2	11	3	2	4	2	4	4	19

76	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12
77	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
78	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
79	2	2	2	2	2	10	3	3	4	3	13	3	3	4	3	4	4	21
80	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	14	2	4	4	4	4	4	22
81	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
82	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
83	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
84	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	17	4	4	5	4	5	5	27
85	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	4	25
86	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	4	25
87	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
88	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	5	29
89	3	5	4	5	4	21	3	5	4	5	17	3	5	4	5	4	4	25
90	3	5	4	5	4	21	3	5	4	5	17	3	5	4	5	4	4	25

Lampiran 3
Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.6	5.6	5.6
	3.00	20	22.2	22.2	27.8
	4.00	39	43.3	43.3	71.1
	5.00	26	28.9	28.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.3	3.3	3.3
	3.00	19	21.1	21.1	24.4
	4.00	46	51.1	51.1	75.6
	5.00	22	24.4	24.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	7.8	7.8	7.8
	3.00	9	10.0	10.0	17.8
	4.00	60	66.7	66.7	84.4
	5.00	14	15.6	15.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.4	4.4	4.4
	3.00	20	22.2	22.2	26.7
	4.00	55	61.1	61.1	87.8
	5.00	11	12.2	12.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.4	4.4	4.4
	3.00	13	14.4	14.4	18.9
	4.00	60	66.7	66.7	85.6
	5.00	13	14.4	14.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.3	3.3	3.3
	3.00	7	7.8	7.8	11.1
	4.00	67	74.4	74.4	85.6
	5.00	13	14.4	14.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.2	2.2	2.2
	3.00	3	3.3	3.3	5.6
	4.00	53	58.9	58.9	64.4
	5.00	32	35.6	35.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.7	6.7	6.7
	3.00	6	6.7	6.7	13.3
	4.00	66	73.3	73.3	86.7
	5.00	12	13.3	13.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	7.8	7.8	7.8
	3.00	17	18.9	18.9	26.7
	4.00	52	57.8	57.8	84.4
	5.00	14	15.6	15.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.4	4.4	4.4
	3.00	13	14.4	14.4	18.9
	4.00	55	61.1	61.1	80.0
	5.00	18	20.0	20.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.2	2.2	2.2
	3.00	8	8.9	8.9	11.1
	4.00	52	57.8	57.8	68.9
	5.00	28	31.1	31.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.4	4.4	4.4
	3.00	7	7.8	7.8	12.2
	4.00	63	70.0	70.0	82.2
	5.00	16	17.8	17.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.4	4.4	4.4
	3.00	9	10.0	10.0	14.4
	4.00	61	67.8	67.8	82.2
	5.00	16	17.8	17.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	13.3	13.3	13.3
	3.00	14	15.6	15.6	28.9
	4.00	55	61.1	61.1	90.0
	5.00	9	10.0	10.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.2	2.2	2.2
	3.00	7	7.8	7.8	10.0
	4.00	65	72.2	72.2	82.2
	5.00	16	17.8	17.8	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Lampiran 4
Uji Instrumen
a. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.523**	.150	.433**	.185	.671**
	Sig. (2-tailed)		.000	.159	.000	.081	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X1.2	Pearson Correlation	.523**	1	.227*	.757**	.337**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000		.031	.000	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X1.3	Pearson Correlation	.150	.227*	1	.327**	.510**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.159	.031		.002	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X1.4	Pearson Correlation	.433**	.757**	.327**	1	.482**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X1.5	Pearson Correlation	.185	.337**	.510**	.482**	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.081	.001	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90
X1	Pearson Correlation	.671**	.800**	.606**	.829**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.383**	.247 ⁺	.118	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.267	.000
	N	90	90	90	90	90
X2.2	Pearson Correlation	.383**	1	.224 ⁺	.306**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.034	.003	.000
	N	90	90	90	90	90
X2.3	Pearson Correlation	.247 ⁺	.224 ⁺	1	.205	.636**
	Sig. (2-tailed)	.019	.034		.053	.000
	N	90	90	90	90	90
X2.4	Pearson Correlation	.118	.306**	.205	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.267	.003	.053		.000
	N	90	90	90	90	90
X2	Pearson Correlation	.619**	.706**	.636**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90

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

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

Correlations							
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.536**	.422**	.410**	.335**	.531**	.764**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000
N	90	90	90	90	90	90	90
Y.2 Pearson Correlation	.536**	1	.420**	.540**	.162	.453**	.722**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.127	.000	.000
N	90	90	90	90	90	90	90
Y.3 Pearson Correlation	.422**	.420**	1	.325**	.435**	.663**	.760**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000	.000
N	90	90	90	90	90	90	90
Y.4 Pearson Correlation	.410**	.540**	.325**	1	.153	.368**	.649**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.151	.000	.000
N	90	90	90	90	90	90	90
Y.5 Pearson Correlation	.335**	.162	.435**	.153	1	.290**	.597**
Sig. (2-tailed)	.001	.127	.000	.151		.006	.000
N	90	90	90	90	90	90	90
Y.6 Pearson Correlation	.531**	.453**	.663**	.368**	.290**	1	.755**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006		.000
N	90	90	90	90	90	90	90
Y Pearson Correlation	.764**	.722**	.760**	.649**	.597**	.755**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	90	90	90	90	90	90	90

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	5

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	7

Lampiran 5**Analisis Regresi Linier Berganda****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.567	1.92726

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440.510	2	220.255	59.299	.000 ^b
	Residual	323.146	87	3.714		
	Total	763.656	89			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.713	1.925		1.928	.057
X1	.522	.092	.480	5.706	.000
X2	.621	.138	.379	4.507	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6
Uji Asumsi Klasik
a. UjiNormalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		90	90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.5444	16.0222	23.8778
	Std. Deviation	2.69065	1.78620	2.92923
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.206	.206
	Positive	.099	.138	.106
	Negative	-.112	-.206	-.206
Test Statistic		.112	.206	.206
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175 ^c	.138 ^c	.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

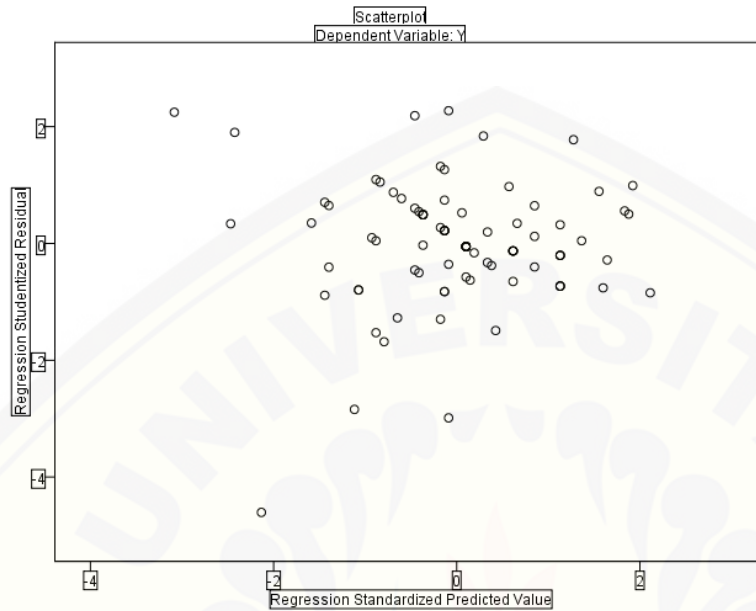
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.713	1.925		1.928	.057		
X1	.522	.092	.480	5.706	.000	.688	1.453
X2	.621	.138	.379	4.507	.000	.688	1.453

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas



**Lampiran 7
Uji Hipotesis
a. Uji t**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.713	1.925		1.928	.057
	X1	.522	.092	.480	5.706	.000
	X2	.621	.138	.379	4.507	.000

a. Dependent Variable: Y

b. Uji f**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440.510	2	220.255	59.299	.000 ^b
	Residual	323.146	87	3.714		
	Total	763.656	89			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

c. Uji Koefisienan Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.567	1.92726

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8**R tabel**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306

20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081