

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. CENTRAL AVIAN PERTIWI LAMPUNG**

*The Influence of The Work Environment and Work Discipline
on Employee Performance of
PT. Central Avian Pertiwi Lampung*

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S-1

Disusun oleh:
FAIZ AZZAM DZIKRI
19411322



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TEKNOKRAT INDONESIA
BANDAR LAMPUNG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. CENTRAL AVIANPERTIWI LAMPUNG**

*The Influence of The Work Environment and Work Discipline
on Employee Performance of
PT. Central Avian Pertiwi Lampung*

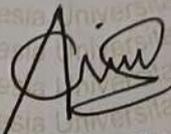
Dipersiapkan dan disusun oleh:

FAIZ AZZAM DZIKRI

19411322

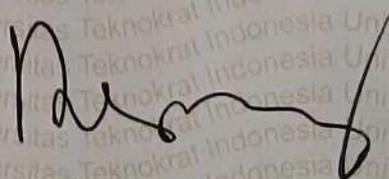
Telah disetujui
Pada tanggal 15 Februari 2024

Mengetahui,
Program Studi S1 Manajemen
Ketua,



Ade Candra, S.M., M.M.
NIK. 021 21 02 02

Disetujui,
Pembimbing,



Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si.
NIK. 021 18 02 01

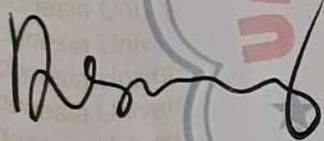
LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. CENTRAL AVIAN PERTIWI LAMPUNG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

FAIZ AZZAM DZIKRI
19411322

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 15 Februari 2024

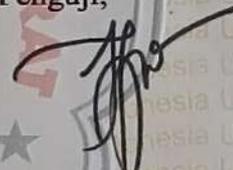
Pembimbing,



Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si.
NIK. 021 18 02 01

Dewan Penguji,

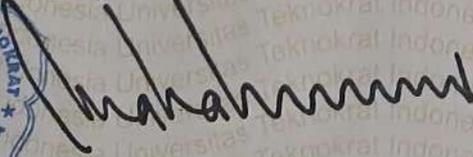
Penguji,



Jaelani, S.E., M.M.
NIK. 021 18 09 10

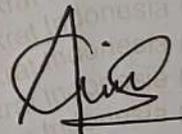
Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 15 Februari 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,



Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M.
NIK. 023 05 00 09

Program Studi S1 Manajemen
Ketua,



Ade Candra, S.M., M.M.
NIK. 021 21 02 02

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Faiz Azzam Dzikri

NPM : 19411322

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi :

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung

Pembimbing : Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si.

Belum pernah diajukan untuk diuji sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar akademik pada berbagai tingkatan di Universitas /Perguruan Tinggi mana pun. Tidak ada bagian dalam skripsi ini yang pernah dipublikasikan oleh pihak lain, kecuali bagian yang digunakan sebagai referensi, berdasarkan kaidah penulisan ilmiah yang benar. Adapun di kemudian hari ternyata skripsi yang saya tulis terbukti hasil plagiat, maka saya akan bersedia menanggung segala resiko.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Bandar Lampung, 15 Februari 2024

Yang menyatakan,

Materai

FFFAKX608Z29504

Faiz Azzam Dzikri

19411322

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung”**.

Terselesainya Skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah banyak membantu dalam hal bantuan moral dan materi. Sehingga dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. H.M. Nasrullah Yusuf, S.E., M.B.A. selaku Rektor Universitas Teknokrat Indonesia.
2. Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
3. Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
4. Ade Candra, S.M., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia.
5. Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Jaelani, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji yang telah membantu penulis dalam hal memperbaiki Skripsi ini.
7. Pihak Universitas Teknokrat Indonesia yang telah banyak membantu dalam hal memberikan bimbingan selama melaksanakan Skripsi dan pada saat perkuliahan serta membantu dalam usaha penulis untuk mencapai derajat Sarjana S-1.

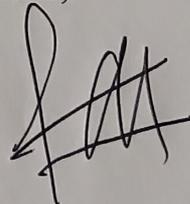
8. Bapak Shobirin dan Ibu Siti Umariyah, kedua orangtuaku yang tiada hentinya memberikan do'a dan support kepada penulis untuk kesuksesan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Yuliana Rahma yang telah menemani penulis dalam penulisan Skripsi ini dari awal hingga akhir dan saling memotivasi menempuh Skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana.
10. Teman-teman semua yang merupakan teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan hingga akhir semester ini, menjadi teman main selama masa kuliah, menjadi tempat keluh kesah dan penghibur serta memberikan berbagai masukan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Serta seluruh pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penyelesaian tugas akhir yang tidak dapat disebutkan satu-satu.

Akhir kata, semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dan harapan penulis semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 15 Februari 2024

Penulis,



Faiz Azzam Dzikri

19411322

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 19 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 20 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 20 |
| 1.5 Ruang Lingkup Penelitian | 21 |
| 1.6 Sistematika Penulisan | 21 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | 23 |
| 2.1 Tinjauan Pustaka..... | 23 |
| 2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja..... | 23 |
| 2.1.2 Dimensi Lingkungan Kerja | 24 |
| 2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja | 25 |
| 2.1.4 Dimensi Disiplin Kerja..... | 27 |
| 2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan | 28 |
| 2.1.6 Dimensi Kinerja Karyawan | 29 |
| 2.2 Tinjauan Empiris | 32 |
| 2.3 Pengembangan Hipotesis | 38 |
| 2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 38 |
| 2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 40 |
| 2.3.3 Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 42 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran | 44 |
| 2.5 Hipotesis Penelitian | 45 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 46 |
| 3.1 Desain Penelitian | 46 |
| 3.2 Definisi Operasional Variabel | 46 |
| 3.3 Populasi dan Sampel..... | 48 |
| 3.3.1 Populasi | 48 |
| 3.3.2 Sampel..... | 49 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 3.4 | Teknik Pengumpulan Data | 51 |
| 3.5 | Instrumen Penelitian | 52 |
| 3.5.1 | Uji Validitas | 53 |
| 3.5.2 | Uji Reliabilitas..... | 54 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data | 55 |
| 3.6.1 | Analisis Statistik Deskriptif..... | 55 |
| 3.6.2 | Analisis Regresi Linear Berganda | 56 |
| 3.6.3 | Uji Hipotesis..... | 57 |
| 3.6.3.1 | Uji Parsial | 57 |
| 3.6.3.2 | Uji Simultan | 58 |
| 3.6.4 | Koefisien Determinasi | 59 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | | 61 |
| 4.1 | Deskripsi Data | 61 |
| 4.1.1 | Deskripsi Karakteristik Responden | 61 |
| 4.2 | Hasil Statistik Deskripsi | 64 |
| 4.2.1 | Analisis Indeks Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja..... | 64 |
| 4.2.2 | Analisis Indeks Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja | 66 |
| 4.2.3 | Analisis Indeks Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan | 69 |
| 4.3 | Hasil Uji Persyaratan Instrumen | 71 |
| 4.3.1 | Hasil Uji Validitas | 71 |
| 4.3.2 | Hasil Uji Reliabilitas | 73 |
| 4.4 | Hasil Analisis Data | 74 |
| 4.4.1 | Analisis Deskripsi Statistik | 74 |
| 4.4.2 | Analisis Regresi Linier Berganda..... | 75 |
| 4.5 | Pengujian Hipotesis | 77 |
| 4.5.1 | Uji Parsial (Uji T)..... | 77 |
| 4.5.2 | Uji Simultan (Uji F) | 78 |
| 4.5.3 | Analisis Koefisien Determinasi..... | 79 |
| 4.6 | Pembahasan | 80 |
| 4.6.1 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 80 |
| 4.6.2 | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 82 |
| 4.6.3 | Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 84 |
| BAB V PENUTUP..... | | 88 |
| 5.1 | Kesimpulan | 88 |
| 5.2 | Keterbatasan Penelitian | 88 |
| 5.3 | Saran | 89 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 91 |
| LAMPIRAN..... | | 93 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Tahun 2023 ... | 2 |
| Tabel 1. 2 Data Penjualan PT. CAP Lampung Tahun 2019-2022..... | 3 |
| Tabel 1. 3 Standar Penilaian Kinerja PT. CAP Lampung Tahun 2019-2022 | 4 |
| Tabel 1. 4 Penilaian Kinerja PT. CAP Lampung Tahun 2019-2022 | 5 |
| Tabel 1. 5 Daftar Absensi Karyawan Cabang Katibung Tahun Januari-Juli 2023 | 11 |
| Tabel 1. 6 Daftar Absensi Karyawan Cabang Kalianda Tahun Januari-Juli 2023 | 12 |
| Tabel 1. 7 Daftar Absensi Karyawan Cabang Pesawaran Tahun Januari-Juli 2023 | 13 |
| Tabel 1. 8 Daftar Absensi Karyawan Cabang Talang Baru Tahun Januari-Juli 2023 | 14 |
| Tabel 1. 9 Daftar Absensi Karyawan Cabang Kedaton Tahun Januari-Juli 2023 | 15 |
| Tabel 1. 10 Daftar Absensi Karyawan Cabang Sidomulyo Tahun Januari-Juli 2023..... | 16 |
| Tabel 1. 11 Daftar Absensi Karyawan Cabang Tegineneng Tahun Januari-Juli 2023 | 17 |
| Tabel 1. 12 Daftar Absensi Karyawan Cabang Penengahan Tahun Januari-Juli 2023..... | 18 |
| Tabel 2. 1 Tinjauan Empiris..... | 32 |
| Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel..... | 47 |
| Tabel 3. 2 Sampel Responden..... | 51 |
| Tabel 3. 3 Instrumen Skala Likert..... | 53 |
| Tabel 3. 4 Range Uji Reliabilitas | 55 |
| Tabel 3. 5 Kategori Interval | 56 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 61 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 62 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 63 |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 63 |
| Tabel 4. 5 Indeks Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja | 64 |
| Tabel 4. 6 Indeks Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja..... | 67 |
| Tabel 4. 7 Indeks Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan | 69 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas..... | 72 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas | 73 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Deskripsi Statistik | 74 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda..... | 76 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (Uji T) | 77 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)..... | 78 |
| Tabel 4. 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi | 79 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... | 44 |
|-------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1. Lembar Kuesioner | 94 |
| Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian | 100 |
| Lampiran 3. Hasil Uji Analisis Deskriptif Statistik | 113 |
| Lampiran 4. Hasil Uji Validitas | 126 |

**THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF
PT. CENTRAL AVIAN PERTIWI LAMPUNG**

ABSTRACT

By

Faiz Azzam Dzikri

This research aims to test and analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Central Avian Pertiwi Lampung. The population in this study was 410 employees of PT. Central Avian Pertiwi Lampung. The sample used in this research uses the Slovin formula. This formula was used to determine a sample of 202 employees. The research results show that the Work Environment variable partially has a positive and significant effect on PT Employee Performance. Central Avian Pertiwi Lampung. The Work Discipline variable partially has a positive and significant effect on PT Employee Performance. Central Avian Pertiwi Lampung. The research results also show that the Work Environment and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on PT Employee Performance. Central Avian Pertiwi Lampung. Meanwhile, based on the coefficient of determination (R^2) of 0.500 or 50%. This shows that 50% of the Employee Performance variable can be influenced by the Work Environment (X_1) and Work Discipline (X_2) while the remaining 50% is found in other variables that are not present or not tested in this research.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline and Employee Performance.*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. CENTRAL AVIAN PERTIWI LAMPUNG**

ABSTRAK

Oleh

Faiz Azzam Dzikri

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah 410 orang karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan sampel sebanyak 202 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Sedangkan berdasarkan pada koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,500 atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50% variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sedangkan sisanya 50% terdapat pada variabel lain yang tidak berada atau tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual ataupun bersama. SDM merupakan semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa (Khoeriyah et al., 2019).

Hal yang penting dalam pengolahan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yulandri & Onsardi, 2021).

PT. Central Avian Pertiwi Lampung merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang peternakan *parent stock broiler* yang menghasilkan *hatching egg*

(telur tetas) bertujuan untuk dijadikan *final stock* yaitu *day old chick* (DOC). Perusahaan ini merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Charoen Pokphand Indonesia yang didirikan oleh Dhanin Chearavanont yaitu seorang pengusaha dan investor yang berasal dari Thailand yang merupakan pemilik Charoen Pokphand Group salah satu perusahaan pakan ternak dan agribisnis terbesar di dunia. Perusahaan ini mendistribusikan beberapa *parent stock broiler* seperti ayam broiler, ayam merah, pakan ayam, telur ayam dan pupuk ayam. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berupa Perseroan Terbatas (PT) yang berdiri tahun 2003. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Central Avian Pertiwi yang memiliki 8 cabang yang berada di provinsi Lampung karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan.

PT. Central Avian Pertiwi Lampung memiliki jumlah karyawan sebanyak 410 karyawan pada tahun 2023.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Tahun 2023

| Bagian Cabang Lampung | Jumlah |
|------------------------------|---------------------|
| Katibung | 56 Karyawan |
| Kalianda | 62 Karyawan |
| Pesawaran | 53 Karyawan |
| Talang Baru | 54 Karyawan |
| Kedaton | 62 Karyawan |
| Sidomulyo | 31 Karyawan |
| Tegineneng | 31 Karyawan |
| Penengahan | 61 Karyawan |
| Jumlah | 410 Karyawan |

Sumber : PT. Central Avian Pertiwi Lampung Tahun 2024.

Berdasarkan tabel diatas PT. Central Avian Pertiwi Lampung memiliki permasalahan pada penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan sehingga kecenderungan terjadinya penurunan kinerja dapat ditekan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

**Tabel 1.2 Data Penjualan PT. Central Avian Pertiwi Lampung
Tahun 2019-2022**

| No | Data Penjualan | Target | | | | Realisasi | | | |
|----|----------------|--------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1 | Ayam Merah | 4.300 | 4.400 | 5.000 | 5.200 | 4.000 | 4.100 | 4.800 | 5.100 |
| 2 | Ayam Broiler | 5.000 | 5.200 | 5.800 | 6.200 | 4.800 | 5.100 | 5.500 | 5.900 |
| 3 | Pakan Ayam | 4.500 | 4.700 | 5.200 | 6.000 | 4.400 | 4.500 | 4.800 | 5.700 |
| 4 | Telur Ayam | 5.500 | 5.800 | 6.200 | 6.500 | 5.300 | 5.600 | 6.000 | 6.200 |
| 5 | Pupuk Ayam | 5.200 | 5.300 | 5.700 | 6.000 | 5.000 | 5.200 | 5.400 | 5.700 |

Sumber: Data laporan penjualan PT. Central Avian Pertiwi Lampung, 2024.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan adanya beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja

karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Central Avian Pertiwi Lampung yaitu selalu tidak tercapainya target omset penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Realisasi omset penjualan dalam empat tahun terakhir tidak pernah melebihi target yang telah ditetapkan. Hal ini bila ditelusuri lebih lanjut merupakan dampak dari kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Data penilaian kinerja PT. Central Avian Pertiwi Lampung dapat menjadi tolak ukur kinerja dari karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Berikut Ini Tabel 1.3 merupakan data standar penilaian kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung
Tahun 2019-2022

| No. | Penilaian % | Kategori |
|-----|-------------|-------------|
| 1. | 91-100 | Sangat Baik |
| 2. | 76-90 | Baik |
| 3. | 65-75 | Cukup |
| 4. | 51-64 | Kurang |
| 5. | <50 | Buruk |

Sumber : PT. Central Avian Pertiwi Lampung Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menjelaskan standar penilaian kinerja karyawan yang di lakukan PT. Central Avian Pertiwi Lampung untuk menilai kinerja yang dilakukan karyawan, faktor penilaian kinerja di PT. Central Avian Pertiwi Lampung terdiri dari kedisiplinan masuk kerja, ketepatan waktu penyelesaian, ketepatan mengerjakan pekerjaan, kehadiran, kemampuan kerja sama, produktivitas kerja serta kreativitas kerja.

Hasil dari penilaian kinerja ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan dan pengukuran kinerja dalam perusahaan adalah suatu sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi perkembangan dalam perusahaan. Sering kali terjadi permasalahan kinerja perusahaan yang menurun, hal tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena harus ada usaha dan peran perusahaan dan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya kembali (Solaiman, 2019). Berikut ini tabel 1.4 mengenai penilaian kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Tahun
2019-2022

| No. | Kriteria Penilaian | Bobot Penilaian Perusahaan (%) | Bobot Pencapaian 2019 % | Bobot Pencapaian 2020 % | Bobot Pencapaian 2021 % | Bobot Pencapaian 2022 % |
|------------|------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 1. | Kedisiplinan masuk kerja | 20 | 15 | 17 | 18 | 16 |
| 2. | Ketepatan waktu penyelesaian | 10 | 7 | 6 | 8 | 7 |

| | | | | | | |
|----|---------------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 3. | Ketepatan mengerjakan pekerjaan | 15 | 12 | 13 | 13 | 14 |
| 4. | Kehadiran | 20 | 12 | 10 | 15 | 16 |
| 5. | Kemampuan kerja sama | 15 | 13 | 12 | 11 | 13 |
| 6. | Produktivitas kerja | 10 | 8 | 7 | 6 | 8 |
| 7. | Kreativitas kerja | 10 | 8 | 7 | 7 | 8 |
| | Total | 100 | 75 | 72 | 78 | 82 |

Sumber: PT. Central Avian Pertiwi Lampung, 2024.

Berdasarkan tabel 1.4 data tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung pada tahun 2019 masuk dalam kategori cukup dengan presentase 75%, pada tahun 2020 masuk dalam kategori cukup dengan presentase 72%, pada tahun 2021 masuk dalam kategori baik dengan presentase 78%, dan pada tahun 2022 masuk dalam kategori baik dengan presentase 82%. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung dalam kategori cukup baik namun kurang maksimal, terlihat dari penilaian di tahun 2020 kinerja PT. Central Avian Pertiwi Lampung mengalami penurunan penilaian yang cukup signifikan.

Semakin rendahnya kinerja karyawan, akan berdampak negatif kepada perusahaan dan semakin menurunnya tingkat kepercayaan konsumen kepada perusahaan tersebut, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi, atasan seperti manajer dan supervisor haruslah memberikan perhatian yang lebih pada level kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja sebagai penunjang kinerja. Para manajer harus memperhatikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan karyawannya. Agar

kinerja karyawan selalu konsisten perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya, kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Novyanti (2015) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan.

Menurut Sofyan (2018) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat memuaskan. Sedangkan menurut Arifin dan Barnawi (2014) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang

ada di sekitar para pekerja serta yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan dan sebagainya.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan dapat bekerja secara optimal (Ratnasari et al., 2021).

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan salah satu staf menyimpulkan bahwa keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para staf disamping itu ada beberapa meja kerja staf yang berdekatan dengan dapur dan tata ruangan yang dinilai kurang rapi, prabot yang tersusun kurang rapi kurang mencerminkan kenyamanan, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman.

Pada permasalahan diatas tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalanya suatu perusahaan namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan karyawan yang bekerja menjalankan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat

menurunkan semangat kerja karyawan sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun.

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada perusahaan harus diperhatikan oleh perusahaan agar para karyawan dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Seluruh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mengarah pada kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dalam arti kondisi ruang kerja yang menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada karyawan saat bekerja. Begitupun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja kurang kondusif dan kurang memberikan kenyamanan pada karyawan, hal tersebut membuat para karyawan merasa tidak bersemangat untuk bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya yaitu disiplin kerja. Disiplin seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap disiplin kerja yang baik yang ditunjang dengan etos kerja yang tinggi dari para karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai disiplin dan kinerja yang baik tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Menurut Rivai dan Sagala (2013) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer

untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Disiplin kerja merupakan memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan. Suasana yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal. Tindakan disiplin adalah tindakan yang dilakukan terhadap (siapa saja, tidak pandang bulu) pelanggar disiplin atau pelanggar peraturan. Menurut Hadi Nur (2014:163) disiplin kerja adalah suatu perbuatan yang menekankan kesadaran proses pelarasan dalam melakukan pekerjaan yang amanah mengikuti prosedur standar kerja, dan bertanggung jawab.

Dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung mempunyai peraturan kerja yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mendapatkan *rewards* sedangkan karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang rendah akan mendapatkan *punishment*.

Berdasarkan pengamatan/observasi yang dilakukan peneliti diketahui bahwa meskipun sudah ada peraturan kerja namun masih terlihat beberapa pelanggaran yang berkaitan dengan kedisiplinan yaitu masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti tidak mengikuti briefing pagi yang dilaksanakan setiap hari kerja didepan kantor, absen atau tidak masuk kerja tanpa keterangan, istirahat dan pulang kerja mendahului, bermalas-malasan di kantor, datang ke kantor dan pulang tidak sesuai jam kerja, kembali dari istirahat mendekati jam pulang kerja, penggunaan

seragam serta kelengkapan atribut karyawan yang tidak sesuai, dan sikap lalai dalam penggunaan peralatan kerja. Sikap ketidakdisiplinan tersebut yang membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Namun demikian hal ini masih terus terjadi karena rendahnya kesadaran diri individu karyawan dan penegakan hukuman atas pelanggaran disiplin yang masih belum optimal.

Tingginya frekuensi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejenuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik, permasalahan pribadi, misalnya keluarga dan ketidakmampuan dalam penyelesaian pekerjaan. Berikut daftar absensi ketidakhadiran karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung pada masing-masing cabang yaitu:

Tabel 1.5 Daftar Absensi Ketidakhadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Katibung Periode Januari – Juli 2023

| No | Bulan | Keterangan | | | Terlambat Masuk | Jumlah Karyawan |
|--------|----------|------------|------|------|-----------------|-----------------|
| | | Sakit | Izin | Alfa | | |
| 1 | Januari | 0 | 3 | 1 | 4 | 56 |
| 2 | Februari | 2 | 1 | 1 | 2 | 56 |
| 3 | Maret | 1 | 2 | 2 | 5 | 56 |
| 4 | April | 0 | 4 | 3 | 4 | 56 |
| 5 | Mei | 1 | 3 | 4 | 5 | 56 |
| 6 | Juni | 3 | 3 | 1 | 7 | 56 |
| 7 | Juli | 2 | 2 | 0 | 4 | 56 |
| Jumlah | | 9 | 18 | 12 | 31 | |

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Katibung yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Maret dan Mei 2023 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir, di bulan Maret dan Mei ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan April 2023 dengan jumlah izin mencapai 4 orang, dan yang paling sedikit

terjadi pada bulan Februari dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan jumlah 4 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Juli sebanyak 0 orang (tidak ada karyawan yang absen), dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Juni dengan jumlah terlambat masuk 7 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Februari dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 2 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Katibung tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

Tabel 1.6 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Kalianda Periode Januari – Juli 2023

| No | Bulan | Keterangan | | | Terlambat Masuk | Jumlah Karyawan |
|--------|----------|------------|------|------|-----------------|-----------------|
| | | Sakit | Izin | Alfa | | |
| 1 | Januari | 2 | 2 | 0 | 4 | 62 |
| 2 | Februari | 3 | 2 | 2 | 5 | 62 |
| 3 | Maret | 2 | 3 | 2 | 3 | 62 |
| 4 | April | 4 | 4 | 1 | 5 | 62 |
| 5 | Mei | 5 | 3 | 4 | 6 | 62 |
| 6 | Juni | 3 | 6 | 3 | 4 | 62 |
| 7 | Juli | 1 | 3 | 2 | 3 | 62 |
| Jumlah | | 20 | 23 | 14 | 30 | |

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Kalianda yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Juli 2023 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir, di bulan Juli ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan Juni 2023 dengan jumlah izin mencapai 6 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Januari dan Februari dengan jumlah izin sebanyak 2 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan jumlah 4 orang, sedangkan yang paling sedikit

terjadi pada bulan Januari sebanyak 0 orang (tidak ada karyawan yang absen), dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan jumlah terlambat masuk 6 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Maret dan Juli dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 3 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Kalianda tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

Tabel 1.7 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Pesawaran Periode Januari – Juli 2023

| No | Bulan | Keterangan | | | Terlambat Masuk | Jumlah Karyawan |
|--------|----------|------------|------|------|-----------------|-----------------|
| | | Sakit | Izin | Alfa | | |
| 1 | Januari | 0 | 1 | 3 | 4 | 53 |
| 2 | Februari | 2 | 2 | 0 | 5 | 53 |
| 3 | Maret | 3 | 6 | 1 | 1 | 53 |
| 4 | April | 1 | 3 | 2 | 3 | 53 |
| 5 | Mei | 4 | 4 | 4 | 7 | 53 |
| 6 | Juni | 3 | 1 | 2 | 5 | 53 |
| 7 | Juli | 5 | 0 | 3 | 4 | 53 |
| Jumlah | | 18 | 17 | 15 | 29 | |

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Pesawaran yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Januari 2023 dengan jumlah karyawan 0 orang (tidak ada karyawan yang sakit), di bulan Januari ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan Maret 2023 dengan jumlah izin mencapai 6 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Januari dan Juni dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan jumlah 4 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Februari sebanyak 0 orang (tidak ada karyawan yang absen), dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan

jumlah terlambat masuk 7 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Maret dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 1 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Pesawaran tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

Tabel 1.8 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Talang Baru Periode Januari – Juli 2023

| No | Bulan | Keterangan | | | Terlambat Masuk | Jumlah Karyawan |
|--------|----------|------------|------|------|-----------------|-----------------|
| | | Sakit | Izin | Alfa | | |
| 1 | Januari | 2 | 3 | 1 | 5 | 54 |
| 2 | Februari | 1 | 1 | 3 | 3 | 54 |
| 3 | Maret | 3 | 4 | 2 | 2 | 54 |
| 4 | April | 4 | 2 | 5 | 4 | 54 |
| 5 | Mei | 3 | 2 | 4 | 5 | 54 |
| 6 | Juni | 2 | 4 | 6 | 3 | 54 |
| 7 | Juli | 2 | 3 | 3 | 4 | 54 |
| Jumlah | | 17 | 19 | 24 | 26 | |

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Talang Baru yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Februari 2023 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir, di bulan Februari ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan Maret dan Juni 2023 dengan jumlah izin mencapai 4 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Februari dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Juni dengan jumlah 6 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Januari sebanyak 1 orang, dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Januari dan Mei dengan jumlah terlambat masuk 5 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Maret dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 2 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi

Lampung Cabang Talang Baru tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

Tabel 1.9 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Kedaton Periode Januari – Juli 2023

| No | Bulan | Keterangan | | | Terlambat Masuk | Jumlah Karyawan |
|--------|----------|------------|------|------|-----------------|-----------------|
| | | Sakit | Izin | Alfa | | |
| 1 | Januari | 1 | 2 | 1 | 4 | 62 |
| 2 | Februari | 3 | 3 | 3 | 2 | 62 |
| 3 | Maret | 2 | 2 | 4 | 3 | 62 |
| 4 | April | 2 | 1 | 2 | 5 | 62 |
| 5 | Mei | 5 | 4 | 3 | 7 | 62 |
| 6 | Juni | 3 | 3 | 4 | 3 | 62 |
| 7 | Juli | 2 | 2 | 7 | 4 | 62 |
| Jumlah | | 18 | 17 | 24 | 28 | |

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Kedaton yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Januari 2023 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir, di bulan Januari ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan Mei 2023 dengan jumlah izin mencapai 4 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan April dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Juli dengan jumlah 7 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Januari sebanyak 1 orang, dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan jumlah terlambat masuk 7 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Februari dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 2 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Kedaton tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

**Tabel 1.10 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Central Avian
Pertiwi Lampung Cabang Sidomulyo Periode Januari – Juli 2023**

| No | Bulan | Keterangan | | | Terlambat Masuk | Jumlah Karyawan |
|--------|----------|------------|------|------|--------------------|--------------------|
| | | Sakit | Izin | Alfa | | |
| 1 | Januari | 3 | 2 | 1 | 3 | 31 |
| 2 | Februari | 1 | 2 | 0 | 5 | 31 |
| 3 | Maret | 2 | 1 | 2 | 2 | 31 |
| 4 | April | 2 | 5 | 2 | 6 | 31 |
| 5 | Mei | 4 | 2 | 3 | 4 | 31 |
| 6 | Juni | 2 | 3 | 1 | 3 | 31 |
| 7 | Juli | 2 | 2 | 0 | 3 | 31 |
| Jumlah | | 16 | 17 | 9 | 26 | |

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Sidomulyo yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Februari 2023 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir, di bulan Februari ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan April 2023 dengan jumlah izin mencapai 5 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Maret dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan jumlah 3 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Februari dan Juli sebanyak 0 orang (tidak ada karyawan yang absen), dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan April dengan jumlah terlambat masuk 6 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Maret dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 2 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Sidomulyo tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

Tabel 1.11 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Tegineneng Periode Januari – Juli 2023

| No | Bulan | Keterangan | | | Terlambat Masuk | Jumlah Karyawan |
|--------|----------|------------|------|------|-----------------|-----------------|
| | | Sakit | Izin | Alfa | | |
| 1 | Januari | 2 | 3 | 2 | 3 | 31 |
| 2 | Februari | 1 | 2 | 1 | 5 | 31 |
| 3 | Maret | 3 | 2 | 3 | 2 | 31 |
| 4 | April | 2 | 1 | 3 | 2 | 31 |
| 5 | Mei | 2 | 3 | 5 | 4 | 31 |
| 6 | Juni | 5 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 7 | Juli | 4 | 1 | 6 | 1 | 31 |
| Jumlah | | 19 | 16 | 24 | 20 | |

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Tegineneng yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Februari 2023 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir, di bulan Februari ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan Juni 2023 dengan jumlah izin mencapai 4 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan April dan Juli dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Juli dengan jumlah 6 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Februari sebanyak 1 orang dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Februari dengan jumlah terlambat masuk 5 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Juli dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 1 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Tegineneng tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

Tabel 1.12 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Penengahan Periode Januari – Juli 2023

| No | Bulan | Keterangan | | | Terlambat Masuk | Jumlah Karyawan |
|--------|----------|------------|------|------|-----------------|-----------------|
| | | Sakit | Izin | Alfa | | |
| 1 | Januari | 3 | 2 | 0 | 2 | 61 |
| 2 | Februari | 2 | 2 | 2 | 4 | 61 |
| 3 | Maret | 1 | 4 | 3 | 3 | 61 |
| 4 | April | 1 | 3 | 1 | 5 | 61 |
| 5 | Mei | 4 | 6 | 2 | 1 | 61 |
| 6 | Juni | 3 | 1 | 4 | 7 | 61 |
| 7 | Juli | 5 | 5 | 2 | 5 | 61 |
| Jumlah | | 19 | 23 | 14 | 27 | |

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Penengahan yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Maret dan April 2023 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir, di bulan Maret dan April ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan Mei 2023 dengan jumlah izin mencapai 6 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Juni dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Juni dengan jumlah 4 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Januari sebanyak 0 orang (tidak ada karyawan yang absen), dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Juni dengan jumlah terlambat masuk 7 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Mei dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 1 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Penengahan tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

Berdasarkan kajian teori, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun demikian dalam

tataran empirik masih saja terdapat temuan yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Susitianigrum, Waluyo, & Dewi, (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan hasil tersebut, penelitian Hanafi, & Yohana, (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja, penelitian Wiratama, & Sintaasih, (2013) menyatakan bahwa Kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil tersebut, penelitian Setiawan, (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data diatas, maka permasalahan yang di hadapi dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung?

3. Apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi penelitian dalam menerapkan teori yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di perkuliahan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, serta penelitian ini diharapkan mampu untuk menjadi bahan referensi dan pembanding bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Central Avian Pertiwi Lampung dalam menentukan kebijakan dan strategi pengambilan keputusan dalam program-program peningkatan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang efektif.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bab dengan bagian sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori dan empiris, yang digunakan sebagai perbandingan untuk membahas masalah, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai desain penelitian, jenis variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data kuantitatif. Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini disajikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran dari hasil pembahasan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka atau *literature review* berisi mengenai teori-teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang serupa dan berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan yang bertujuan untuk keaslian penelitian, untuk tinjauan pustaka dapat dilihat sebagai berikut :

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua yang terlibat langsung dengan pekerja, yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerja dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan identik dengan fasilitas yang disediakan kantor atau perusahaan, seperti suhu ruangan, tata ruangan, kebersihan ruangan, pencahayaan, dan lainnya yang mampu memberikan perasaan nyaman atau tidak nyaman ketika bekerja (Hasibuan et al., 2018).

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Dalam perusahaan manufaktur lingkungan kerja menjadi sangat penting karena terlibat langsung dengan semua aktivitas perusahaan dimana produk perusahaan dihasilkan (Utomo et al., 2018). Sedangkan menurut Adha et al., (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu berupa peralatan dan fasilitas yang disediakan, bagaimana cara orang-orang dalam menyelesaikan tugas

yang dibebankan seperti metode yang digunakan dan cara manajemen waktu yang dilakukan secara bersama-sama atau sebagai individu.

Dalam penelitian (Rohmatulloh, 2019) disebutkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja meliputi, kewenangan, target pencapaian, cara komunikasi, hubungan antara karyawan, cara komunikasi, hubungan kerja yang saling support (support sistem), pengembangan karir, serta fasilitas secara fisik yang memadai. Ketika beberapa faktor tersebut tidak dijalankan hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas dan produktivitas karyawan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerjasama yang baik dalam perusahaan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya kinerja meningkat. Tetapi apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk, maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan jadi menurun dan kinerja menurun.

2.1.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Logahan et al., (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat dilihat dari empat dimensi, yaitu :

1. Perlengkapan kerja, yaitu segala sesuatu yang berada diperusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik dan lain-lain.
2. Pelayanan kepada karyawan, yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat ibadah dan sarana kesehatan.
3. Kondisi kerja, yaitu segala sesuatu yang berada diperusahaan berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan dan ventilasi udara.
4. Hubungan personal, yaitu segala sesuatu yang ada diperusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya relasi antar karyawan dan atasan.

2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan. Manusia di dalam suatu perusahaan dipandang sebagai sumber daya, artinya sebagai sumber daya atau penggerak dari suatu perusahaan. Hal inilah yang perlu dicermati oleh suatu perusahaan, agar usahanya dapat berjalan sesuai dengan rencana. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dijaga, agar segala tindak-tanduk setiap manusia yang terlibat dalam suatu perusahaan, dapat membantu perusahaan untuk bertumbuh dan berkembang.

Menurut Firmansyah, (2020) dengan adanya kedisiplinan kerja maka dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat melaksanakan kegiatan kerja dengan baik dalam mencapai sebuah tujuan bersama. Masalah dalam kedisiplinan

kerja bagi pegawai bisa diatasi apabila masing-masing individu mempunyai kesadaran dan rasa tanggung jawabnya sendiri, namun sebaliknya jika para pegawai mempunyai sikap dan sifat yang tidak baik dan tidak ada rasa tanggung jawab dalam bekerja maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik. Hal tersebut malah akan membuat permasalahan dalam suatu perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dari seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Muhanif et al., 2021). Sedangkan menurut Firmansyah, (2020) dengan adanya kedisiplinan maka dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat melaksanakan kegiatan kerja dengan baik dalam mencapai sebuah tujuan bersama. Masalah dalam kedisiplinan kerja bagi pegawai bisa diatasi apabila masing-masing individu mempunyai kesadaran dan rasa tanggung jawabnya sendiri, namun sebaliknya jika para pegawai mempunyai sikap dan sifat yang tidak baik dan tidak ada rasa tanggung jawab dalam bekerja maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik. Hal tersebut malah akan membuat permasalahan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sajangbati, (2013) disiplin kerja merupakan hal yang penting, karena dapat berfungsi untuk menjadi kontrol terhadap perilaku yang tidak menyenangkan dalam sebuah organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi hal yang penting untuk diteliti. karena karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Karena dengan ditegakkannya kedisiplinan, khususnya pada karyawan maka akan dengan mudah mencapai tujuan

organisasi yang telah ditetapkan. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh (Liden, Kraimer, & Sandy, 2001), dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dengan kelompok atau organisasi.

2.1.4 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011:73) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari lima dimensi, yaitu :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Robbin (2016:260) mendefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja karyawan merupakan

hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan (Raharjo & Manuati Dewi, 2016). Kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan karena seperti apakah kinerja seorang karyawan akan dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2016).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.6 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas

kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260).

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins,

2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

| No. | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---------------------------|--|---|---|
| 1. | Khoeriyah et al., (2019). | Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. | Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan tingkat signifikans $F < a$ ($0,000 < 0,05$) dan Adjusted R-Square sebesar 0,467, artinya kontribusi lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 46,7% sedangkan sisanya 53,3%. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,083, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,968. |
| 2. | Ratnasari et al., (2021). | Analisis Kepemimpinan, Lingkungan | Teknik analisis data yang digunakan adalah | Hasil penelitian adalah kepemimpinan |

| | | | | |
|----|----------------------------|--|---|--|
| | | Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. | regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan program SPSS. | berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. |
| 3. | Prihartini et al., (2017). | Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. | Alat analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. | Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,458, artinya sikap dan gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kehidupan organisasi, terutama kinerja pegawai di lingkungan Pelaksanaan tugas mereka Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,065 berarti bahwa variabel motivasi dapat meningkatkan moral, kepuasan kerja, produktivitas kerja karyawan dan |

| | | | | |
|----|-------------------------|---|--|--|
| | | | | menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. |
| 4. | Suryati et al., (2022). | Analisis Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta. | Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 20. | Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, serta untuk disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5. | Rizki et al., (2017). | Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. | Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 16. | Hasil analisa data kuantitatif menunjukkan adanya variable kedisiplinan kerja menunjukkan bahwa variable ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dan variable lingkungan kerja menunjukkan bahwa mempunyai peranan yang penting juga untuk meningkatkan kinerja karyawan. |
| 6. | Sani, (2018). | Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap | Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda. | Hasil dari penelitian yaitu kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan |

| | | | | |
|----|-----------------|---|--|---|
| | | Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Kebumen). | | terhadap kinerja. lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) adalah 0,534 atau 53,4% pengaruh variabel kompetensi, variabel disiplin kerja, dan variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen. |
| 7. | Pratama (2016). | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. | Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. | hasil penelitian menemukan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers. |
| 8. | Siregar (2020). | Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan | Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak |

| | | | | |
|----|----------------|--|--|---|
| | | Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan. | | berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan. |
| 9. | Jamil, (2019). | Analisis Pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. | Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda. | Hasil Penelitian yang diperoleh pertama Variabel komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pencatatan Sipil dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Sumbangan variabel komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 51,6%, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh |

| | | | | |
|-----|-----------------|---|--|---|
| | | | | variabel lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini. Kedua Variabel komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Dinas Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. |
| 10. | Sinaga, (2020). | Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Dan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. | Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. | Hasil penelitian menunjukkan (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Yayasan Perguruan Tinggi Negeri Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Tinggi Negeri dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Perguruan Tinggi Negeri dr. Wahidin |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>Sudirohusodo Medan. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, komitmen dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Tinggi Negeri Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dengan koefisien determinasi 88,30%.</p> |
|--|--|--|--|--|

2.3 Pengembangan Hipotesis

Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, dari penelitian ini maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan hal ini sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Lingkungan atau kondisi kerja menyangkut semua aspek seperti fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Maka dari itu lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah dibebankan terhadap karyawan.

Apabila lingkungan kerja baik hal tersebut akan meningkatkan prestasi kerjanya, dan begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka prestasi dan kinerja karyawan akan menurun karena lingkungan kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dikemukakan Robbins (2010:36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2013:26) mengemukakan faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan-rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi dapat memengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Permanasari (2013) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Gitahi Njenga Samson (2015) Hasil studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja psikososial sangat signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Caksana, (2019); Hidayat dan Taufiq, (2018); Hanafi dan Zulkifli, (2018); Josephine dan Harjanti, (2017); Nugrahaningsih dan Julaela, (2017); Siagian dan Khair, (2018); dan Heny, (2015).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian & Khair (2018); Sofyan & Masalah (2013); (Prakoso, Astuti, & Ruhana, 2014); Astuti & Iverizkinawati (2018); Putra (2013); Elizar & Tanjung (2018); Jufrizen & Rahmadhani (2020); Julita & Arianty (2018); (Nabawi, 2019); Yusnandar (2019); Siahaan & Bahri (2019); dan Wijaya & Susanty (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor yang penting untuk selalu diperhatikan, karena dengan selalu ditegakkannya disiplin kerja, maka karyawan akan menjalani beban tugas yang diberikan sesuai dengan aturan yang ada. Maka dari itu disiplin kerja merupakan hal yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Veithzal Rivai (2014:824) disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui

disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Abdul Waris dkk,(2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja dan semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi atau kinerja yang dapat dicapai, dan menyatakan menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017); astadi pangarso (2016); Farisi, dkk (2020); Liyas & Primadi (2017); Susanty & Baskoro (2012); Arif et al., (2019); Farisi & Fani (2019); Faustyna & Jumani (2015); Hasibuan & Handayani (2017); Hasibuan & Silvyva (2019); Jufrizen (2018); Prayogi et al., (2018); Yusnandar et al., (2018) dan (Arda, 2017) menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari karyawan sehingga karyawan akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung di tempat bekerja kerap kali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun demikian, tingkat disiplin karyawan yang baik akan membantu karyawan mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi kerap menghasilkan

kinerja yang baik dan tinggi pula. Artinya, tingkat disiplin yang tinggi tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya (Pratama, 2016).

Sebaliknya, ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta tingkat kedisiplinan yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk bekerja secara optimal dan menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target untuk mencapai omset maksimum akan mampu tercapai dengan baik. Dengan demikian, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta disiplin kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal (Pratama, 2016).

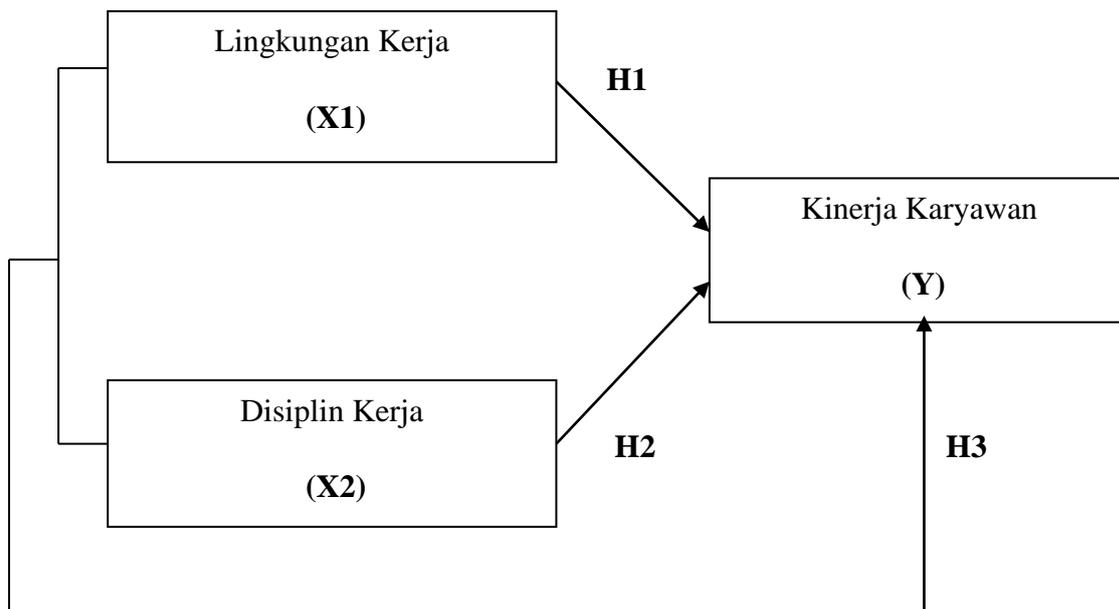
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fikratunil Khasifah (2016) yang menyebutkan bahwa Disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Diah Yudiningsih, dkk (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka peneliti akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan Kerangka Pemikiran :

Y : Variabel Dependen Kinerja Karyawan

X1 : Variabel Independen Lingkungan Kerja

X2 : Variabel Independen Disiplin Kerja

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan jawaban sementara penelitian yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut. Setelah melalui pembuktian dari hasil penelitian, maka hipotesis ini dapat benar atau salah, dapat diterima atau ditolak. Setelah menganalisis kerangka pemikiran diatas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_1 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.
2. H_2 : Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.
3. H_3 : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana dengan matang dan terstruktur dengan jelas mulai dari perancangan hingga perumusan (Sugiyono, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan berlandaskan sampel dan populasi tertentu, data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari, sehingga diperoleh informasi dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yang saling berhubungan, yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independen*) yaitu variabel yang menjadi akibat adanya variabel *dependen* akibat perubahan dari variabel itu sendiri. Variabel *independen* penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Definisi operasional variabel adalah definisi yang didasarkan atas variabel yang diamati. Secara tidak langsung, definisi operasional itu mengacu pada bagaimana mengukur suatu variabel, dalam penelitian ini variabel operasional yaitu :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

| No. | Variabel | Definisi | Mengadopsi Dimensi dan Sumber |
|-----|-----------------------------|--|--|
| 1. | Lingkungan Kerja (X_1). | Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi kewenangan, target pencapaian, cara komunikasi, hubungan antara karyawan, cara komunikasi, hubungan kerja yang saling support (support sistem), pengembangan karir, serta fasilitas secara fisik yang memadai (Rohmatulloh, 2019). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Perlengkapan kerja 2. Pelayanan kepada karyawan 3. Kondisi kerja 4. Hubungan personal <p>Sumber: Logahan et al., (2012).</p> |

| | | | |
|----|-----------------------------------|--|---|
| 2. | Disiplin Kerja (X ₂). | Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong karyawan patuh dengan standar aturan organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran (Aries & Baskoro, 2012). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab <p>Sumber : Agustini (2011).</p> |
| 3. | Kinerja Karyawan (Y). | Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian <p>Sumber : Robbins (2016).</p> |

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan jumlah dari seluruh elemen yang akan diteliti, elemen tersebut mempunyai ciri yang sama dapat berupa individu dari kelompok, kejadian atau sesuatu yang ingin diteliti (Handayani, 2020). Pada penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung yang berjumlah 410 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (Sugiyono, 2018).

Pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* yang merupakan metode pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan tidak sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai dengan penelitian kuantitatif atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi. Adapun kriteria yang ditentukan oleh peneliti yaitu karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung, pada penelitian ini sampel yang diambil menggunakan rumusan penentuan yang dinyatakan oleh Slovin dengan batasan kesalahan 5%. Penentuan jumlah sampel yang diambil akan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2014) yaitu sebagai berikut:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen ketidakteelitian yang masih dapat ditolerir sebesar 1-15%.

Berdasarkan rumus diatas, maka besarnya sampel yang harus diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

$$n = 410 / (1 + (410 \times 0,05^2))$$

$$n = 410 / (1 + (410 \times 0,0025))$$

$$n = 410 / (1 + (1,025))$$

$$n = 202 \text{ (202 responden)}$$

Dengan menggunakan rumus Slovin di dapat jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 202 responden.

Berdasarkan pengertian penentuan sampel diatas maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan pada PT. Central Avian Pertiwi Lampung yang berjumlah 202 karyawan. Adapun data karyawan dapat dilihat pada **Tabel 3.2** sebagai berikut :

Tabel 3.2 Sampel Responden

| PT Central Avian Pertiwi Lampung | Populasi | Perhitungan | Sampel |
|---|-----------------|-----------------------|---------------|
| Cabang Katibung | 56 | $(56/410) \times 202$ | 28 |
| Cabang Kalianda | 62 | $(62/410) \times 202$ | 31 |
| Cabang Pesawaran | 53 | $(53/410) \times 202$ | 25 |
| Cabang Talang Baru | 54 | $(54/410) \times 202$ | 27 |
| Cabang Kedaton | 62 | $(62/410) \times 202$ | 31 |
| Cabang Sidomulyo | 31 | $(31/410) \times 202$ | 15 |
| Cabang Tegineneng | 31 | $(31/410) \times 202$ | 15 |
| Cabang Penengahan | 61 | $(61/410) \times 202$ | 30 |
| Total | 410 | | 202 |

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui proses pertanyaan, artinya pertanyaan datang dari pihak yang diberikan kuesioner dan jawaban diberikan oleh yang mengisi, bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden

merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal. Pada penyebaran kuesioner ini disebar menggunakan *Google Formulir*.

2. Pengamatan (*Observasi*)

Observasi berasal dari kata latin yaitu memperhatikan dan mengikuti atau sering disebut dengan mengamati secara teliti dan sistematis sesuai dengan yang dituju. *Observasi* merupakan suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan dalam penelitian untuk tujuan yang ingin dicapai. Teknik *observasi* adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang luas, *observasi* sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam melakukan pengamatan pada karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung dengan melakukan pengamatan mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan.

3. Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian ini peneliti mencari referensi dari buku dan jurnal-jurnal yang terkait dengan judul yaitu analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung menggunakan buku mengenai metode penelitian.

3.5 Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode survei melalui penyebaran kuesioner berbasis *online* dengan menggunakan *google form*, untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data ini

dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yaitu karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung dengan menggunakan pilihan jawaban model *Likert Scale*. Menurut Sugiyono (2018), Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis instrumen kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.3 Instrumen Skala *Likert*

| | | |
|-----|---------------------|--------|
| SS | Sangat Setuju | Skor 5 |
| S | Setuju | Skor 4 |
| CS | Cukup Setuju | Skor 3 |
| TS | Tidak Setuju | Skor 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Sumber : Sugiyono, 2018.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner (alat ukur) mampu mengukur apa yang ingin diukur sehingga dapat dinyatakan valid atau tidak (Wijaya & Andreani, 2015). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah dan untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* Lupiyoadi (2015) melalui program SPSS Lupiyoadi (2015), yaitu:

1. Rumusan Hipotesis:

Ho : Pernyataan dari kusioner tidak relevan.

H1 : Pernyataan dari kusioner relevan.

2. Kriteria Pengujian:

Apabila $Sig < 0.05$ maka H_0 diterima (instrumen valid).

Apabila $Sig > 0.05$ maka H_0 ditolak (instrumen tidak valid).

Menentukan kesimpulan dan hasil uji hipotesis.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat uji yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran bisa tetap konsisten, apabila dilakukan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama (Wijaya et al., 2015). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui bagaimana hasil dari pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan 2 kali atau lebih terhadap gejala yang memiliki kesamaan menggunakan alat pengukur yang sama juga. Penelitian ini menggunakan teknis *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menemukan apakah instrumen yang digunakan reliabel atau sebaliknya, jika jawaban dari responden bentuknya adalah skala atau yang menjelaskan penelitian sikap. Kriteria suatu *instrument* dalam penelitian dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas $> 0,6$. Pengujian reliabilitas ini diterapkan dengan melihat *Cronbach's Alpha* yang diterapkan secara keseluruhan untuk semua item pertanyaan. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Adapun *Range* Uji Reliabilitas dapat dilihat pada **Tabel 3.4** sebagai berikut:

Tabel 3.4 Range Uji Reliabilitas

| No | Nilai | Keterangan |
|----|--------------------------|-------------|
| 1 | Reliabilitas < 0,6 | Kurang Baik |
| 2 | Reliabilitas > 0,6 – 0,7 | Diterima |
| 3 | Reliabilitas > 0,8 | Baik |

Sumber : Sugiyono, 2018.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti variabel. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Program *Software SPSS (Statistic Package for the Social Science) for windows* Versi 26. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran ataupun menganalisis suatu data hasil penelitian. Data statistik deskriptif disajikan melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, *mean*, perhitungan data dengan perhitungan rata-rata dan standar deviasi dan perhitungan *persentase* (Sugiyono, 2018).

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$$

Berdasarkan rumus di atas, interval dibagi menjadi 5 bagian yang dimana menghasilkan interval untuk masing-masing bagian sebesar 0,80 dan akan digunakan sebagai interpretasi untuk nilai *mean* sebagai berikut :

Tabel 3.5 Kategori Interval

| No | Skala | Keterangan |
|----|-------------|-------------------|
| 1 | 1,00 - 1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 2 | 1,81 - 2,60 | Tidak Baik |
| 3 | 2,61 - 3,40 | Kurang Baik |
| 4 | 3,41 - 4,20 | Baik |
| 5 | 4,21 - 5,00 | Sangat Baik |

Sumber : Sugiyono, 2018.

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya) (Sugiyono, 2018). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

β_1 . β_2 = Koefisien regresi masing-masing variabel *independen*

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

e = *Standart Error*

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dianalisis dengan uji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji regresi linier berganda terdiri dari hasil uji T (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi (R²). Pada bagian ini akan dibahas setiap model regresi setiap model penelitian.

3.6.3.1 Uji T (Parsial)

Tujuan Uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel *independen* secara individual terhadap variabel *dependen* dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Ho: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

Ha: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

H_a : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Ho: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

Ha: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak.
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima.
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel *independent* (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) dapat menjelaskan variabel *dependent* (Kinerja Karyawan) secara parsial. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1, nilai R yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* yang sangat terbatas. Tapi, bila nilainya mendekati 1, maka variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dapat memprediksi variasi dalam

variabel *dependent*. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yaitu menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----------------------|---------------|-------------------|
| Laki-laki | 107 | 53% |
| Perempuan | 95 | 47% |
| Total | 202 | 100% |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 107 orang atau sebesar 53%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| < 21 Tahun | 56 | 27,7% |
| 21 – 30 Tahun | 122 | 60,4% |
| 31 – 40 Tahun | 20 | 9,9% |
| 41 – 50 Tahun | 3 | 1,5% |
| > 50 Tahun | 1 | 0,5% |
| Total | 202 | 100% |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung, paling banyak berusia 21 – 30 Tahun yang berjumlah 122 orang atau sebesar 60,4%. Sedangkan 27,7% karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung berusia < 21 Tahun yang berjumlah 56 orang dari 202 responden.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai jenis pendidikan terakhir, karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase |
|----------------------------|---------------|-------------------|
| SMA | 138 | 68,3% |
| D3 | 24 | 11,9% |
| S1 | 40 | 19,8% |
| S2 | 1 | 0,5% |
| Total | 202 | 100% |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan jenis pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung, paling banyak memiliki pendidikan terakhir SMA yang berjumlah 138 orang atau sebesar 68,3%. Sedangkan 19,8% karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung memiliki pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 40 orang dari 202 responden.

4. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja, karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|-------------------|---------------|-------------------|
| < 1 Tahun | 83 | 41,1% |
| 1 – 3 Tahun | 84 | 41,6% |

| | | |
|-------------|-----|-------|
| 4 – 6 Tahun | 22 | 10,9% |
| > 6 Tahun | 16 | 7,9% |
| Total | 202 | 100% |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung, paling banyak memiliki masa kerja 1 – 3 Tahun yang berjumlah 84 orang atau sebesar 41,6%. Sedangkan 41,1% karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung memiliki masa kerja < 1 Tahun yang berjumlah 83 orang dari 202 responden.

4.2 Hasil Statistik Deskriptif

4.2.1 Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel Lingkungan Kerja pada penelitian ini diukur dengan 13 butir pernyataan. Hasil jawaban dan analisis skor jawaban terhadap variabel Lingkungan Kerja disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Skor | Mean | Kategori |
|----|--|-------------------|------|--------|----|--------|-------|-------|-------|--------|-------|------|------|----------|
| | | STS (1) | | TS (2) | | CS (3) | | S (4) | | SS (5) | | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | | | |
| 1 | Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | 3 | 1,5% | 0 | 0% | 52 | 25,7% | 122 | 60,4% | 25 | 12,4% | 772 | 3,82 | Tinggi |
| 2 | Penataan ruang kerja ditempat kerja sudah sangat baik | 1 | 0,5% | 2 | 1% | 34 | 16,8% | 127 | 62,9% | 38 | 18,8% | 805 | 3,98 | Tinggi |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|--|---|------|---|------|----|-------|-----|-------|----|-------|-------------|---------------|--------|
| 3 | Dengan material yang lengkap memudahkan saya untuk melakukan aktifitas kerja | 1 | 0,5% | 2 | 1% | 29 | 14,4% | 133 | 65,8% | 37 | 18,3% | 809 | 4,01 | Tinggi |
| 4 | Ketersediaan perlengkapan dan peralatan ditempat kerja sudah sangat memadai | 2 | 1% | 0 | 0% | 43 | 21,4% | 117 | 58,2% | 39 | 19,4% | 794 | 3,93 | Tinggi |
| 5 | Para karyawan mendapat perlakuan secara adil | 2 | 1% | 1 | 0,5% | 49 | 24,3% | 118 | 58,4% | 32 | 15,8% | 783 | 3,87 | Tinggi |
| 6 | Pihak organisasi menyiapkan petugas keamanan ditempat kerja | 2 | 1% | 2 | 1% | 36 | 17,8% | 115 | 56,9% | 47 | 23,3% | 809 | 4,01 | Tinggi |
| 7 | Pihak organisasi menyiapkan apa yang dibutuhkan karyawan | 1 | 0,5% | 0 | 0% | 37 | 18,3% | 125 | 61,9% | 39 | 19,3% | 807 | 3,99 | Tinggi |
| 8 | Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman | 1 | 0,5% | 2 | 1% | 36 | 17,8% | 121 | 59,9% | 42 | 20,8% | 807 | 3,99 | Tinggi |
| 9 | Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan | 2 | 1% | 1 | 0,5% | 38 | 18,8% | 116 | 57,4% | 45 | 22,3% | 807 | 3,99 | Tinggi |
| 10 | Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama | 1 | 0,5% | 1 | 0,5% | 37 | 18,3% | 117 | 57,9% | 46 | 22,8% | 812 | 4,02 | Tinggi |
| 11 | Saya berinteraksi kepada semua karyawan yang ada diperusahaan | 2 | 1% | 1 | 0,5% | 42 | 20,8% | 110 | 54,5% | 47 | 23,3% | 805 | 3,98 | Tinggi |
| 12 | Kebijakan organisasi membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja | 3 | 1,5% | 1 | 0,5% | 37 | 18,3% | 117 | 57,9% | 44 | 21,8% | 804 | 3,98 | Tinggi |
| 13 | Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain | 1 | 0,5% | 3 | 1,5% | 39 | 19,3% | 112 | 55,4% | 47 | 23,3% | 807 | 3,99 | Tinggi |
| Rata-Rata | | | | | | | | | | | | 3,96 | Tinggi | |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan dari Tabel 4.5 di atas, data yang diperoleh dari responden 202 orang yang merupakan karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung, menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan Setuju (Skor 4) paling banyak

dari pernyataan pada variabel **Lingkungan Kerja**. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,96 dan berdasarkan rentang angka berada pada kategori tinggi 3,41 – 4,20 dan kategori sangat tinggi 4,21 – 5,00 yang berarti pada variabel lingkungan kerja masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai mean tertinggi pada pernyataan ke-10 terdapat pada indikator pernyataan “Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama”. Hal ini berarti responden memiliki kerja sama tim yang baik dalam bekerja di perusahaan. Sedangkan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan ke-1 terdapat pada indikator pernyataan ”Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”. Hal ini berarti bahwa terdapat beberapa fasilitas yang masih belum terpenuhi didalam kantor. Dalam hal ini, tentunya perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan, sehingga nantinya dengan fasilitas kerja yang lengkap maka lingkungan kerja akan terasa nyaman sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

4.2.2 Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel Disiplin Kerja pada penelitian ini diukur dengan 15 butir pernyataan. Hasil jawaban dan analisis skor jawaban terhadap variabel Disiplin Kerja disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Skor | Mean | Kategori |
|----|---|-------------------|------|--------|------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|------|------|----------|
| | | STS (1) | | TS (2) | | CS (3) | | S (4) | | SS (5) | | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | | | |
| 1 | Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja | 2 | 1% | 0 | 0% | 38 | 18,8% | 121 | 59,9% | 41 | 20,3% | 805 | 3,99 | Tinggi |
| 2 | Saya bekerja terus menerus selama waktu yang ditentukan | 2 | 1% | 2 | 1% | 33 | 16,3% | 107 | 53% | 58 | 28,7% | 823 | 4,07 | Tinggi |
| 3 | Saya bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan | 0 | 0% | 2 | 1% | 37 | 18,3% | 120 | 59,4% | 43 | 21,3% | 810 | 4,01 | Tinggi |
| 4 | Saya selalu patuh terhadap segala peraturan yang ada diperusahaan | 1 | 0,5% | 0 | 0% | 35 | 17,3% | 119 | 58,9% | 47 | 23,3% | 816 | 4,03 | Tinggi |
| 5 | Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan | 2 | 1% | 0 | 0% | 46 | 22,8% | 106 | 52,5% | 48 | 23,8% | 804 | 3,98 | Tinggi |
| 6 | Saya selalu teliti dan waspada dalam bekerja | 2 | 1% | 0 | 0% | 33 | 16,3% | 114 | 56,4% | 53 | 26,2% | 822 | 4,06 | Tinggi |
| 7 | Saya bekerja sesuai dengan etika kerja yang ada pada perusahaan | 2 | 1% | 1 | 0,5% | 25 | 12,4% | 118 | 58,4% | 56 | 27,7% | 831 | 4,11 | Tinggi |
| 8 | Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya | 1 | 0,5% | 1 | 0,5% | 35 | 17,3% | 117 | 57,9% | 48 | 23,8% | 816 | 4,03 | Tinggi |
| 9 | Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya | 0 | 0% | 2 | 1% | 40 | 19,8% | 108 | 53,5% | 52 | 25,7% | 816 | 4,03 | Tinggi |
| 10 | Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan karyawan dapat membuat saya merasa harmonis dalam bekerja | 1 | 0,5% | 1 | 0,5% | 39 | 19,3% | 112 | 55,4% | 49 | 24,3% | 813 | 4,02 | Tinggi |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|--|---|------|---|------|----|-------|-----|-------|----|-------|-----|-------------|---------------|
| 11 | Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan | 2 | 1% | 1 | 0,5% | 33 | 16,3% | 111 | 55% | 55 | 27,2% | 822 | 4,06 | Tinggi |
| 12 | Saya merasa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik | 0 | 0% | 1 | 0,5% | 40 | 19,8% | 112 | 55,4% | 49 | 24,3% | 815 | 4,03 | Tinggi |
| 13 | Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan | 1 | 0,5% | 2 | 1% | 42 | 20,8% | 105 | 52% | 52 | 25,7% | 811 | 4,01 | Tinggi |
| 14 | Saya penuh ketelitian dalam bekerja | 0 | 0% | 3 | 1,5% | 40 | 19,8% | 111 | 55% | 48 | 23,8% | 810 | 4,01 | Tinggi |
| 15 | Saya bekerja dengan baik dan efisien | 1 | 0,5% | 1 | 0,5% | 39 | 19,3% | 114 | 56,4% | 47 | 23,3% | 811 | 4,01 | Tinggi |
| Rata-Rata | | | | | | | | | | | | | 4,03 | Tinggi |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan dari Tabel 4.6 di atas, data yang diperoleh dari responden 202 orang yang merupakan karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung, menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan Setuju (Skor 4) paling banyak dari pernyataan pada variabel **Disiplin Kerja**. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,03 dan berdasarkan rentang angka berada pada kategori tinggi 3,41 – 4,20 dan kategori sangat tinggi 4,21 – 5,00 yang berarti pada variabel disiplin kerja masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Variabel disiplin kerja memiliki nilai mean tertinggi pada pernyataan ke-7 terdapat pada indikator pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan etika kerja yang ada pada perusahaan”. Hal ini berarti responden memiliki etika kerja yang baik dan diterapkan dalam lingkungan kerja sehingga mengikuti prosedur yang ada pada

perusahaan. Sedangkan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan ke-5 terdapat pada indikator pernyataan "Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan". Hal ini berarti bahwa ketaatan pada standar kerja merupakan hal yang kurang dimiliki oleh sebagian karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Artinya, karyawan masih sering mengabaikan tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target penjualan yang belum optimal dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi omset harian sehingga bagian keuangan sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan rekapitulasi. Pada kasus ini terlihat bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

4.2.3 Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan pada penelitian ini diukur dengan 10 butir pernyataan. Hasil jawaban dan analisis skor jawaban terhadap variabel Kinerja Karyawan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Skor | Mean | Kategori |
|----|--|-------------------|----|--------|------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|------|------|----------|
| | | STS (1) | | TS (2) | | CS (3) | | S (4) | | SS (5) | | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | | | |
| 1 | Kualitas pekerjaan yang saya miliki sudah baik | 2 | 1% | 1 | 0,5% | 33 | 16,3% | 131 | 64,9% | 35 | 17,3% | 802 | 3,97 | Tinggi |
| 2 | Kemampuan yang saya miliki mampu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab | 0 | 0% | 3 | 1,5% | 28 | 13,9% | 127 | 62,9% | 44 | 21,8% | 818 | 4,05 | Tinggi |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|--|---|------|---|------|----|-------|-----|-------|----|-------|-------------|---------------|--------|
| 3 | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan | 2 | 1% | 0 | 0% | 36 | 17,8% | 122 | 60,4% | 42 | 20,8% | 808 | 4,00 | Tinggi |
| 4 | Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan | 3 | 1,5% | 1 | 0,5% | 42 | 20,8% | 119 | 58,9% | 37 | 18,3% | 792 | 3,92 | Tinggi |
| 5 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dalam kondisi apapun | 1 | 0,5% | 2 | 1% | 44 | 21,8% | 123 | 60,9% | 32 | 15,8% | 789 | 3,91 | Tinggi |
| 6 | Saya datang untuk bekerja dengan tepat waktu | 1 | 0,5% | 0 | 0% | 34 | 16,8% | 125 | 61,9% | 42 | 20,8% | 813 | 4,02 | Tinggi |
| 7 | Saya menggunakan fasilitas dengan baik dan efektif | 2 | 1% | 1 | 0,5% | 35 | 17,3% | 110 | 54,5% | 54 | 26,7% | 819 | 4,05 | Tinggi |
| 8 | Saya mampu menjaga dan merawat fasilitas yang diberikan | 1 | 0,5% | 1 | 0,5% | 28 | 13,9% | 124 | 61,4% | 48 | 23,8% | 823 | 4,07 | Tinggi |
| 9 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain | 2 | 1% | 3 | 1,5% | 40 | 19,8% | 117 | 57,9% | 40 | 19,8% | 796 | 3,94 | Tinggi |
| 10 | Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri | 2 | 1% | 1 | 0,5% | 43 | 21,3% | 107 | 53% | 49 | 24,3% | 806 | 3,99 | Tinggi |
| Rata-Rata | | | | | | | | | | | | 3,99 | Tinggi | |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan dari Tabel 4.7 di atas, data yang diperoleh dari responden 202 orang yang merupakan karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung, menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan Setuju (Skor 4) paling banyak dari pernyataan pada variabel **Kinerja Karyawan**. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,99 dan berdasarkan rentang angka berada pada kategori tinggi 3,41 – 4,20 dan kategori sangat tinggi 4,21 – 5,00 yang berarti pada variabel kinerja karyawan masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai mean tertinggi pada pernyataan ke-8

terdapat pada indikator pernyataan “Saya mampu menjaga dan merawat fasilitas yang diberikan”. Hal ini berarti responden mampu menjaga dan menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan dengan baik. Sedangkan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan ke-5 terdapat pada indikator pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dalam kondisi apapun”. Hal ini berarti terdapat responden yang tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, hal ini penting karena jika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka tugas pekerjaan yang lainnya pun akan menumpuk dan perusahaan tidak akan mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat ketika perusahaan mampu memperhatikan segala sesuatu yang berkaitan dengan karyawan.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Wijaya & Andreani (2015) sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS* versi 26. Jika nilai r hitung per item (*corrected item*) lebih besar dari r_{tabel} , maka variabel tersebut dinyatakan valid. Dengan rumus sebagai berikut:

$$(df) = N - 2$$

$$r_{tabel} = 202 - 2 = 200$$

rtabel = 0,138

Tabel 4.8**Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Dimensi | Item | R hitung | R tabel | Signifikan | Keterangan |
|-----------------------|---------------------------|-------|----------|---------|------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | Perlengkapan Kerja | X1.1 | 0,571 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X1.2 | 0,751 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X1.3 | 0,640 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X1.4 | 0,664 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | Pelayanan Kepada Karyawan | X1.5 | 0,742 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X1.6 | 0,753 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X1.7 | 0,738 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | Kondisi Kerja | X1.8 | 0,694 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X1.9 | 0,712 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X1.10 | 0,704 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | Hubungan Personal | X1.11 | 0,738 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X1.12 | 0,690 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X1.13 | 0,717 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| Disiplin Kerja (X2) | Tingkat Kehadiran | X2.1 | 0,696 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X2.2 | 0,633 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | Tata Cara Kerja | X2.3 | 0,605 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X2.4 | 0,657 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X2.5 | 0,737 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X2.6 | 0,646 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X2.7 | 0,727 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | Ketaatan Pada Atasan | X2.8 | 0,699 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X2.9 | 0,779 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X2.10 | 0,765 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | Kesadaran Bekerja | X2.11 | 0,711 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X2.12 | 0,666 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X2.13 | 0,619 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | Tanggung Jawab | X2.14 | 0,656 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | X2.15 | 0,581 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kualitas Kerja | Y.1 | 0,668 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | Y.2 | 0,719 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | Kuantitas | Y.3 | 0,707 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | Y.4 | 0,734 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | Ketepatan Waktu | Y.5 | 0,748 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | Y.6 | 0,712 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | Efektifitas | Y.7 | 0,790 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | Y.8 | 0,777 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | Kemandirian | Y.9 | 0,720 | 0,138 | 0,000 | Valid |
| | | Y.10 | 0,778 | 0,138 | 0,000 | Valid |

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa pengujian validitas instrumen penelitian/kuesioner dengan masing–masing pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga pernyataan pada keseluruhan variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,6 dan dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan penelitian menggunakan *Software SPSS* versi 26 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Reliability Statistics

| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|-------------------------|-------------------|
| .914 | 13 |

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel data diatas dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* 0,914 lebih besar dari 0,6 dikutip dari buku Sugiyono (2018) yang menyatakan bahwa nilai *cronbach's alpha* minimal supaya data dapat dikatakan reliabel adalah 0,6.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Analisis Deskriptif Statistik

Setelah data dan informasi dikumpulkan, maka tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis data atau pengolahan data. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan uji analisis deskripsi, dengan melakukan gambaran atau deskripsi data berdasarkan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, dan minimum dari masing-masing variabel Rufiqoh & Priyadi, (2016). Berikut adalah hasil dari uji analisis deskripsi yaitu :

Tabel 4.10

Hasil Uji Analisis Deskripsi Statistik

| Variabel | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|------------------|-----|---------|---------|-------|----------------|
| Lingkungan Kerja | 202 | 13 | 65 | 51,59 | 6,409 |
| Disiplin Kerja | 202 | 25 | 75 | 60,43 | 7,178 |
| Kinerja Karyawan | 202 | 11 | 50 | 39,93 | 5,121 |

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa jumlah sampel (N) pada penelitian ini sebanyak 202 sampel data. Berdasarkan hasil analisis deskripsi diatas dapat dilihat bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) nilai minimum sebesar 0,13 atau 13%, nilai maksimum sebesar 0,65 atau 65% dengan nilai *mean* sebesar 51,59 serta nilai standar deviasi sebesar 6,409 yang artinya nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Disiplin Kerja (X2) dari 202 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar sebesar 0,25 atau 25%, nilai maksimum sebesar 0,75 atau 75% dengan nilai *mean* sebesar 60,43 serta nilai standar deviasi sebesar 7,178 yang artinya nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Kinerja Karyawan (Y) dari 202 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar sebesar 0,11 atau 11%, nilai maksimum sebesar 0,50 atau 50% dengan nilai *mean* sebesar 39,93 serta nilai standar deviasi sebesar 5,121 yang artinya nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini akan dilakukan analisis yang digunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Model dalam regresi linier berganda untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Berikut dibawah ini hasil pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan *Software* SPSS 26, sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7,484 | 2,299 | |
| | Lingkungan Kerja_X1 | 0,209 | 0,056 | 0,262 |
| | Disiplin Kerja_X2 | 0,358 | 0,050 | 0,502 |

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,484 + 0,209 X1 + 0,358 X2 + e$$

1. Konstanta = **7,484**

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel independen (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) diasumsikan bernilai nol, maka variabel dependen (Kinerja Karyawan) bernilai 7,484.

2. $b_1 = 0,209$

Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,209. Hal ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja, maka akan menaikkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,209.

3. $b_2 = 0,358$

Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,358. Hal ini menunjukkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Disiplin Kerja, maka akan menaikkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,358.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Coefficients | | | |
|---------------------|----------|-------------|------------------------|
| Model | T | Sig. | Keterangan |
| (Constant) | 3,256 | 0,001 | |
| Lingkungan Kerja_X1 | 3,751 | 0,000 | Positif dan Signifikan |
| Disiplin Kerja_X2 | 7,191 | 0,000 | Positif dan Signifikan |

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan nilai ttabel dapat dihitung pada tabel t-test dengan rumus $df = n - k$ atau $df = 202 - 4 = 198$, sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,65259. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. H1: Uji hipotesis Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh thitung $3,751 > ttabel$ $1,65259$ dengan tingkat signifikan $0,05$ yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Avian Pertiwi Lampung.
2. H2: Uji hipotesis Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh thitung $7,191 > ttabel$ $1,65259$ dengan tingkat signifikan $0,05$ yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini dilakukan uji F, yang berfungsi untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Selanjutnya, hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2661,392 | 2 | 1330,696 | 101,473 | ,000 ^b |
| | Residual | 2609,637 | 199 | 13,114 | | |
| | Total | 5271,030 | 201 | | | |

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.13 yang menunjukkan bahwa Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan nilai Ftabel pada taraf signifikansi 0,05. Nilai Fhitung sebesar 101,473 dan Ftabel dengan $df = k-1$ ($df1 = 4-1 = 3$), maka derajat pembilangan adalah 3 dan $df2 = n-k$ ($df2 = 202 - 4 = 198$) untuk derajat penyebut, maka diperoleh Ftabel sebesar 2,65 berarti $Fhitung > Ftabel$ yaitu $101,473 > 2,65$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Ketiga (H_3) diterima yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinansi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai yang digunakan adalah antara nol dan satu. Apabila nilainya kecil, maka kemampuan variabel independen ini dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,711 ^a | ,505 | ,500 | 3,621 |
| a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1 | | | | |

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.14 koefisien determinasi menunjukkan angka *Adjusted R Square* dengan nilai 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa 50% pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya 50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini seperti variabel motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, beban kerja dan komitmen kerja.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel Lingkungan Kerja yang diuji secara parsial menghasilkan nilai thitung $3,751 > t_{tabel} 1,65259$ dan diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan adalah terbukti dan hipotesis pertama dapat diterima.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian et al., (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga

sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Siregar, 2020). Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Rahmisyari (2017) dan Hidayat et al., (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa angka positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja mengindikasikan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik di PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Berdasarkan item pernyataan yang terdapat pada kuesioner variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 13 pernyataan kuesioner. Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator pernyataan "Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama". Hal ini berarti responden memiliki kerja sama tim yang baik dalam bekerja di perusahaan. Sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada indikator pernyataan "Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan". Hal ini berarti bahwa terdapat beberapa fasilitas yang masih belum terpenuhi didalam kantor. Dalam hal ini, tentunya perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan, sehingga nantinya dengan fasilitas kerja yang lengkap maka lingkungan kerja akan terasa nyaman sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan et al., (2013), Prakoso et al., (2014), Astuti et al., (2018), Jufrizen et al., (2020), Julita et al., (2018), Nabawi (2019), Yusnandar (2019) dan Siahaan et al., (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel Disiplin Kerja yang diuji secara parsial menghasilkan nilai thitung $3,488 > t_{tabel} 1,65675$ dan diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan adalah terbukti dan hipotesis kedua dapat diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) dan Faris et al., (2020) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja pada dasarnya

memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggungjawab yang tinggi (Siregar, 2020). Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh suhartini (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa angka positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja mengindikasikan bahwa disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan item pernyataan yang terdapat pada kuesioner variabel disiplin kerja yang terdiri dari 15 pernyataan kuesioner. Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator pernyataan "Saya bekerja sesuai dengan etika kerja yang ada pada perusahaan". Hal ini berarti responden memiliki etika kerja yang baik dan diterapkan dalam lingkungan kerja sehingga mengikuti prosedur yang ada pada perusahaan. Sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada indikator pernyataan "Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan". Hal ini berarti bahwa ketaatan pada standar kerja merupakan hal yang kurang dimiliki oleh sebagian karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Artinya, karyawan masih sering

mengabaikan tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target penjualan yang belum optimal dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi omset harian sehingga bagian keuangan sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan rekapitulasi. Pada kasus ini terlihat bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh astadi (2016), Liyas et al., (2017), Arif et al., (2019), Hasibuan et al., (2019), Jufrizen (2018), Prayogi et al., (2018), Yusnandar et al., (2018) dan Arda, (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan nilai Fhitung 101,473 lebih besar dari Ftabel yaitu 2,65 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Ketiga (H_3) diterima yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Dari hasil pernyataan responden dapat

penulis simpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja Karyawan pada PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai andil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja baik dan tingkat kedisiplinan karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari karyawan sehingga karyawan akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mepedulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan

kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal (Pratama, 2016).

Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung di tempat bekerja kerap kali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun demikian, tingkat disiplin karyawan yang baik akan membantu karyawan mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi kerap menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi pula. Artinya, tingkat disiplin yang tinggi tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya (Pratama, 2016).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Kusmayadi (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Priyo (2014) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta disiplin kerja yang tinggi. Hal ini akan berdampak pada pencapaian target-target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada lingkungan kerja yang baik didukung dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan

kinerja karyawan yang baik, sebaliknya pada lingkungan kerja kurang baik dan tingkat kedisiplinan yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan agar lebih diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan penelitiannya dikarenakan sebuah penelitian tentu saja memiliki kekurangan yang tentunya harus diperbaiki dalam penelitian yang akan datang. Keterbatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian yang digunakan adalah PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Hasil yang didapat dalam penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh perusahaan karena permasalahan setiap perusahaan berbeda.
2. Variabel yang diteliti masih terbatas pada beberapa variabel yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Saran untuk penelitian selanjutnya yang hendak meneliti masalah yang sama agar memasukkan variabel lain agar membantu pihak perusahaan dalam melakukan inovasi sebagai masukan ke pihak perusahaan untuk kedepannya menjadi lebih baik lagi.
3. Peneliti tidak memberikan pertanyaan terbuka kepada responden dalam kuesioner. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan memasukkan pertanyaan terbuka agar responden dapat memberikan kritik dan saran terkait objek penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan persepsi karyawan terhadap Lingkungan Kerja diketahui bahwa pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator Perlengkapan Kerja dari pernyataan "Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan", saran yang diberikan adalah perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan, sehingga nantinya dengan fasilitas kerja yang lengkap maka lingkungan kerja akan terasa nyaman sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Berdasarkan persepsi karyawan terhadap Disiplin Kerja diketahui bahwa pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator Tata Cara Kerja dari pernyataan "Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan", saran yang diberikan adalah kepada karyawan agar dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Artinya, karyawan harus mengerjakan tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target penjualan secara optimal dan ketepatan pengumpulan rekapitulasi omset harian sehingga bagian keuangan tidak kesulitan dalam melakukan rekapitulasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. B., & Pandowo, M. H. (2020). Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening: Studi pada PT Shopee International Indonesia. *Focus*, 2(1), 15-26.
- Hariyono, P. S., Suseno, Y. D., & Sutarno, S. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Rpj. Akrab Juara: *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 4(2), 27-41.
- Jamil, M. (2019). Analisis pengaruh komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Pasaman Barat. *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, 33-43.
- Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 83-91.
- Nurmalawati, N., Jullimursyida, J., & Heikal, M. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri Di Kecamatan Blang Mangat. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 131-142.

- Pratama, A. N. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers. *Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Radito, T. A. (2016). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(2).
- Ratnasari, S. L., Girsang, M. M. M. M. B., & Ariyati, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *BENING*, 8(2), 189-202.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49-56.
- Sani, A. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 1-14.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 1(1), 204-214.
- Setiawan, J., Fauzi, A., Khofifah, K., Salsabila, N., Ariansyah, M., & Fakhri, M. R. (2022). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 625-635.
- Sinaga, T. M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Yayasan Perguruan DR. Wahidin Sudirohusodo Medan. *Jurnal Ilmiah SMART*, 4(2), 167-180.
- Siregar, S. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Medan (Doctoral dissertation).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner

Bandar Lampung, 15 Februari 2024

Kepada
Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i
Karyawan PT. Central Avian Pertiwi
di
Tempat

Assalamua'laikum Wr. Wb.
Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Faiz Azzam Dzikri
NPM : 19411322
Jurusan : Manajemen
Institusi : Universitas Teknokrat Indonesia
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap
Skripsi Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung

Sedang menyusun sebuah Karya Ilmiah (Skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 (Strata 1) Manajemen. Untuk itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk menjawab seluruh pertanyaan pada kuesioner yang terlampir secara jujur dan terbuka. Informasi yang diperoleh melalui kuesioner bersifat ilmiah dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan menyatakan pendapat dalam penelitian ini. Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Faiz Azzam Dzikri
NPM. 19411322

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan

2. Usia anda saat ini:
 - a. < 21 Tahun
 - b. 21 - 30 Tahun
 - c. 31 - 40 Tahun
 - d. 41 - 50 Tahun
 - e. > 50 Tahun

3. Pendidikan Terakhir:
 - a. SMA
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2

4. Masa Kerja:
 - a. < 1 Tahun
 - b. 1 – 3 Tahun
 - c. 4 – 6 Tahun
 - d. > 6 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama sebelum menjawab.
2. Anda hanya dapat memberikan satu jawaban di setiap pertanyaan.
3. Isilah kuesioner dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

Skor tertinggi dengan nilai 5 dan skor terendah dengan nilai 1.

- SS : Skor 5 dengan jawaban “Sangat Setuju”
- S : Skor 4 dengan jawaban “Setuju”
- CS : Skor 3 dengan jawaban “Cukup Setuju”
- TS : Skor 2 dengan jawaban “Tidak Setuju”
- STS : Skor 1 dengan jawaban “ Sangat Tidak Setuju”

A. Lingkungan Kerja (X1)

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----------|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| A. | Perlengkapan Kerja | | | | | |
| 1. | Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. | | | | | |
| 2. | Penataan ruang kerja ditempat kerja sudah sangat baik. | | | | | |
| 3. | Dengan material yang lengkap memudahkan saya untuk melakukan aktifitas kerja. | | | | | |
| 4. | Ketersediaan perlengkapan dan peralatan ditempat kerja sudah sangat memadai. | | | | | |
| B. | Pelayanan Kepada Karyawan | | | | | |
| 1. | Para karyawan mendapat perlakuan secara adil. | | | | | |
| 2. | Pihak organisasi menyiapkan petugas keamanan ditempat kerja. | | | | | |
| 3. | Pihak organisasi menyiapkan apa yang dibutuhkan karyawan. | | | | | |
| C. | Kondisi Kerja | | | | | |
| 1. | Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman. | | | | | |
| 2. | Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan. | | | | | |
| 3. | Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| D. | Hubungan Personal | | | | | |
| 1. | Saya berinteraksi kepada semua karyawan yang ada di perusahaan. | | | | | |
| 2. | Kebijakan organisasi membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja. | | | | | |
| 3. | Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain. | | | | | |

B. Disiplin Kerja (X2)

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----------|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| A. | Tingkat Kehadiran | | | | | |
| 1. | Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja. | | | | | |
| 2. | Saya bekerja terus menerus selama waktu yang ditentukan. | | | | | |
| B. | Tata Cara Kerja | | | | | |
| 1. | Saya bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan. | | | | | |
| 2. | Saya selalu patuh terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan. | | | | | |
| 3. | Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. | | | | | |
| 4. | Saya selalu teliti dan waspada dalam bekerja. | | | | | |
| 5. | Saya bekerja sesuai dengan etika kerja yang ada pada perusahaan. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| C. | Ketaatan Pada Atasan | | | | | |
| 1. | Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. | | | | | |
| 2. | Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. | | | | | |
| 3. | Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan karyawan dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik. | | | | | |
| D. | Kesadaran Bekerja | | | | | |
| 1. | Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. | | | | | |
| 2. | Saya merasa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik. | | | | | |
| 3. | Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. | | | | | |
| E. | Tanggung Jawab | | | | | |
| 1. | Saya penuh ketelitian dalam bekerja. | | | | | |
| 2. | Saya bekerja dengan baik dan efisien. | | | | | |

C. Kinerja Karyawan (Y)

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----------|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| A. | Kualitas Kerja | | | | | |
| 1. | Kualitas pekerjaan yang saya miliki sudah baik. | | | | | |
| 2. | Kemampuan yang saya miliki mampu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. | | | | | |
| B. | Kuantitas | | | | | |
| 1. | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan. | | | | | |
| 2. | Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan. | | | | | |
| C. | Ketepatan Waktu | | | | | |
| 1. | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dalam kondisi apapun. | | | | | |
| 2. | Saya datang untuk bekerja dengan tepat waktu. | | | | | |
| D. | Efektifitas | | | | | |
| 1. | Saya menggunakan fasilitas dengan baik dan efektif. | | | | | |
| 2. | Saya mampu menjaga dan merawat fasilitas yang diberikan. | | | | | |
| E. | Kemandirian | | | | | |
| 1. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 2. | Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri. | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

Lampiran 2 : Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian

| No | VX1.1 | VX1.2 | VX1.3 | VX1.4 | VX1.5 | VX1.6 | VX1.7 | VX1.8 | VX1.9 | VX1.10 | VX1.11 | VX1.12 | VX1.13 | TOTALX1 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 52 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 54 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 7 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 60 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 55 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 45 |
| 15 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 57 |
| 21 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 44 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 61 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| 24 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 26 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 51 |
| 27 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 58 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 57 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 41 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 48 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 40 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 51 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 58 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 56 |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 59 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 48 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 56 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 58 |
| 51 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 59 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 53 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 29 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 54 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 42 |
| 57 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 58 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 61 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 62 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 59 |
| 64 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 51 |
| 67 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 48 |
| 68 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 51 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 47 |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 72 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 76 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 64 |
| 78 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 63 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 59 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 81 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 82 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 86 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| 87 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 89 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 90 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 91 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 49 |
| 93 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 95 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 97 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 98 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 99 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| 100 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 48 |
| 101 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 103 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| 104 | 4 | 4 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 105 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 107 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 108 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| 109 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 43 |
| 110 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 53 |
| 111 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 47 |
| 112 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 113 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 114 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 55 |
| 115 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 116 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 117 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| 118 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 119 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 56 |
| 120 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 51 |
| 121 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 122 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 54 |
| 123 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 61 |
| 124 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 57 |
| 125 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 56 |
| 126 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 127 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| 128 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 129 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 130 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 131 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 132 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 133 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 134 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 135 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 47 |
| 136 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 137 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 51 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 62 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 63 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 55 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 71 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 69 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 71 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 63 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 72 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 70 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 66 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 57 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 66 |
| 58 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 57 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 50 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 64 |
| 62 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 64 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 61 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 66 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 61 |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 63 |
| 69 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 61 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 56 |
| 71 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 59 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 70 |
| 73 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 74 |
| 77 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 78 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 64 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 61 |
| 82 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 68 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 57 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 86 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 87 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 69 |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 69 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 61 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 91 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 66 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 61 |
| 93 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 55 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 59 |
| 95 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 62 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 97 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 58 |
| 98 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 99 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 57 |
| 100 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 51 |
| 101 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 60 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 59 |
| 103 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 61 |
| 104 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 58 |
| 105 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 60 |
| 106 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 107 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 51 |
| 108 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 53 |
| 109 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 55 |
| 110 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 56 |
| 111 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 51 |
| 112 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 113 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 60 |
| 114 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 56 |
| 115 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 116 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 63 |
| 117 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 61 |
| 118 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 59 |
| 119 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 120 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 121 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 61 |
| 122 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 123 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 66 |
| 124 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 64 |
| 125 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 62 |
| 126 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 57 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 66 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 67 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 69 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 76 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 77 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 81 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 82 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 84 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 39 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 86 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 90 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 91 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 93 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 42 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 95 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| 97 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 98 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 42 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 101 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 103 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 104 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 105 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 107 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 108 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 39 |
| 109 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 40 |
| 110 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 111 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 36 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 112 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 113 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 114 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 115 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 116 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 117 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 118 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 119 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 120 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 121 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 122 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 123 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 124 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 125 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 126 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 127 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 128 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 129 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 130 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 131 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 132 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 133 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 134 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 135 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 136 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 137 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 138 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 139 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 140 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 141 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 39 |
| 142 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 143 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 144 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 145 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 146 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 147 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 148 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 149 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 150 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 151 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 152 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 153 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 154 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 155 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 156 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 157 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 158 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 159 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 160 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 161 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 162 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 163 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 164 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 165 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 166 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 167 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 168 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 169 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 170 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 171 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 172 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 39 |
| 173 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 174 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 175 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 176 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 177 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 178 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 179 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 180 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 181 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 182 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 183 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 184 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 185 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 186 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 187 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 188 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 189 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 190 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 30 |
| 191 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 19 |
| 192 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 193 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 194 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 195 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 196 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 39 |
| 197 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 198 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 199 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 200 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 201 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 202 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 39 |

Lampiran 3 : Hasil Uji Analisis Deskriptif Statistik

| Descriptive Statistics | | | | | | | |
|-------------------------------|-----|-------|---------|---------|------|----------------|----------|
| | N | Range | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | Variance |
| VX1.1 | 202 | 4 | 1 | 5 | 3.82 | .697 | .485 |
| VX1.2 | 202 | 4 | 1 | 5 | 3.99 | .665 | .443 |
| VX1.3 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.00 | .643 | .413 |
| VX1.4 | 201 | 4 | 1 | 5 | 3.95 | .705 | .498 |
| VX1.5 | 202 | 4 | 1 | 5 | 3.88 | .705 | .497 |
| VX1.6 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.00 | .736 | .542 |
| VX1.7 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.00 | .650 | .423 |
| VX1.8 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.00 | .687 | .473 |
| VX1.9 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.00 | .723 | .522 |
| VX1.10 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.02 | .691 | .477 |
| VX1.11 | 202 | 4 | 1 | 5 | 3.99 | .743 | .552 |
| VX1.12 | 202 | 4 | 1 | 5 | 3.98 | .746 | .557 |
| VX1.13 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.00 | .730 | .532 |
| VX2.1 | 202 | 4 | 1 | 5 | 3.99 | .695 | .482 |
| VX2.2 | 202 | 3 | 2 | 5 | 4.01 | .662 | .438 |
| VX2.3 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.04 | .671 | .451 |
| VX2.4 | 202 | 4 | 1 | 5 | 3.98 | .746 | .557 |
| VX2.5 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.07 | .716 | .513 |
| VX2.6 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.11 | .707 | .499 |
| VX2.7 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.04 | .690 | .476 |
| VX2.8 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.03 | .701 | .491 |
| VX2.9 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.00 | .691 | .478 |
| VX2.10 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.06 | .692 | .478 |
| VX2.11 | 202 | 4 | 1 | 5 | 3.94 | .757 | .574 |
| VX2.12 | 202 | 3 | 2 | 5 | 4.04 | .704 | .496 |
| VX2.13 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.02 | .708 | .502 |
| VX2.14 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.07 | .737 | .542 |
| VX2.15 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.01 | .702 | .492 |
| Y1 | 202 | 4 | 1 | 5 | 3.97 | .668 | .447 |
| Y2 | 202 | 3 | 2 | 5 | 4.05 | .645 | .415 |
| Y3 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.00 | .691 | .478 |
| Y4 | 202 | 4 | 1 | 5 | 3.92 | .735 | .541 |
| Y5 | 202 | 4 | 1 | 5 | 3.91 | .674 | .454 |
| Y6 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.02 | .650 | .422 |

| | | | | | | | |
|--------------------|-----|---|---|---|------|------|------|
| Y7 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.05 | .741 | .549 |
| Y8 | 202 | 4 | 1 | 5 | 4.07 | .661 | .437 |
| Y9 | 202 | 4 | 1 | 5 | 3.94 | .737 | .544 |
| Y10 | 202 | 4 | 1 | 5 | 3.99 | .753 | .567 |
| Valid N (listwise) | 201 | | | | | | |

Lingkungan Kerja (X1)

VX1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 3 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| | CS | 52 | 25.7 | 25.7 | 27.2 |
| | S | 122 | 60.4 | 60.4 | 87.6 |
| | SS | 25 | 12.4 | 12.4 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | TS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.5 |
| | CS | 34 | 16.8 | 16.8 | 18.3 |
| | S | 127 | 62.9 | 62.9 | 81.2 |
| | SS | 38 | 18.8 | 18.8 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | TS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.5 |
| | CS | 29 | 14.4 | 14.4 | 15.8 |
| | S | 133 | 65.8 | 65.8 | 81.7 |
| | SS | 37 | 18.3 | 18.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | CS | 43 | 21.3 | 21.4 | 22.4 |
| | S | 117 | 57.9 | 58.2 | 80.6 |
| | SS | 39 | 19.3 | 19.4 | 100.0 |
| | Total | 201 | 99.5 | 100.0 | |
| Missing | System | 1 | .5 | | |
| Total | | 202 | 100.0 | | |

VX1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 1.5 |
| | CS | 49 | 24.3 | 24.3 | 25.7 |
| | S | 118 | 58.4 | 58.4 | 84.2 |
| | SS | 32 | 15.8 | 15.8 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | TS | 2 | 1.0 | 1.0 | 2.0 |
| | CS | 36 | 17.8 | 17.8 | 19.8 |
| | S | 115 | 56.9 | 56.9 | 76.7 |
| | SS | 47 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | CS | 37 | 18.3 | 18.3 | 18.8 |
| | S | 125 | 61.9 | 61.9 | 80.7 |
| | SS | 39 | 19.3 | 19.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | TS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.5 |
| | CS | 36 | 17.8 | 17.8 | 19.3 |
| | S | 121 | 59.9 | 59.9 | 79.2 |
| | SS | 42 | 20.8 | 20.8 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX1.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 1.5 |
| | CS | 38 | 18.8 | 18.8 | 20.3 |
| | S | 116 | 57.4 | 57.4 | 77.7 |
| | SS | 45 | 22.3 | 22.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX1.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 1.0 |
| | CS | 37 | 18.3 | 18.3 | 19.3 |
| | S | 117 | 57.9 | 57.9 | 77.2 |
| | SS | 46 | 22.8 | 22.8 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX1.11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 1.5 |
| | CS | 42 | 20.8 | 20.8 | 22.3 |
| | S | 110 | 54.5 | 54.5 | 76.7 |
| | SS | 47 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX1.12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 3 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 2.0 |
| | CS | 37 | 18.3 | 18.3 | 20.3 |
| | S | 117 | 57.9 | 57.9 | 78.2 |
| | SS | 44 | 21.8 | 21.8 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX1.13

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | TS | 3 | 1.5 | 1.5 | 2.0 |
| | CS | 39 | 19.3 | 19.3 | 21.3 |
| | S | 112 | 55.4 | 55.4 | 76.7 |
| | SS | 47 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

Disiplin Kerja (X2)**VX2.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | CS | 38 | 18.8 | 18.8 | 19.8 |
| | S | 121 | 59.9 | 59.9 | 79.7 |
| | SS | 41 | 20.3 | 20.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | TS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | CS | 37 | 18.3 | 18.3 | 19.3 |
| | S | 120 | 59.4 | 59.4 | 78.7 |
| | SS | 43 | 21.3 | 21.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | CS | 35 | 17.3 | 17.3 | 17.8 |
| | S | 119 | 58.9 | 58.9 | 76.7 |
| | SS | 47 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | CS | 46 | 22.8 | 22.8 | 23.8 |
| | S | 106 | 52.5 | 52.5 | 76.2 |
| | SS | 48 | 23.8 | 23.8 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | CS | 33 | 16.3 | 16.3 | 17.3 |
| | S | 114 | 56.4 | 56.4 | 73.8 |
| | SS | 53 | 26.2 | 26.2 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 1.5 |
| | CS | 25 | 12.4 | 12.4 | 13.9 |
| | S | 118 | 58.4 | 58.4 | 72.3 |
| | SS | 56 | 27.7 | 27.7 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX2.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 1.0 |
| | CS | 35 | 17.3 | 17.3 | 18.3 |
| | S | 117 | 57.9 | 57.9 | 76.2 |
| | SS | 48 | 23.8 | 23.8 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX2.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | CS | 34 | 16.8 | 16.8 | 17.8 |
| | S | 119 | 58.9 | 58.9 | 76.7 |
| | SS | 47 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX2.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 1.0 |
| | CS | 39 | 19.3 | 19.3 | 20.3 |
| | S | 117 | 57.9 | 57.9 | 78.2 |
| | SS | 44 | 21.8 | 21.8 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX2.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | CS | 30 | 14.9 | 14.9 | 15.8 |
| | S | 121 | 59.9 | 59.9 | 75.7 |
| | SS | 49 | 24.3 | 24.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX2.11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | TS | 2 | 1.0 | 1.0 | 2.0 |
| | CS | 46 | 22.8 | 22.8 | 24.8 |
| | S | 108 | 53.5 | 53.5 | 78.2 |
| | SS | 44 | 21.8 | 21.8 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX2.12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | TS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | CS | 40 | 19.8 | 19.8 | 20.8 |
| | S | 108 | 53.5 | 53.5 | 74.3 |
| | SS | 52 | 25.7 | 25.7 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX2.13

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 1.0 |
| | CS | 39 | 19.3 | 19.3 | 20.3 |
| | S | 112 | 55.4 | 55.4 | 75.7 |
| | SS | 49 | 24.3 | 24.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX2.14

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 1.5 |
| | CS | 33 | 16.3 | 16.3 | 17.8 |
| | S | 111 | 55.0 | 55.0 | 72.8 |
| | SS | 55 | 27.2 | 27.2 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

VX2.15

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 1.0 |
| | CS | 39 | 19.3 | 19.3 | 20.3 |
| | S | 114 | 56.4 | 56.4 | 76.7 |
| | SS | 47 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

Kinerja Karyawan (Y)**Y1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 1.5 |
| | CS | 33 | 16.3 | 16.3 | 17.8 |
| | S | 131 | 64.9 | 64.9 | 82.7 |
| | SS | 35 | 17.3 | 17.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | TS | 3 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| | CS | 28 | 13.9 | 13.9 | 15.3 |
| | S | 127 | 62.9 | 62.9 | 78.2 |
| | SS | 44 | 21.8 | 21.8 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | CS | 36 | 17.8 | 17.8 | 18.8 |
| | S | 122 | 60.4 | 60.4 | 79.2 |
| | SS | 42 | 20.8 | 20.8 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 3 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 2.0 |
| | CS | 42 | 20.8 | 20.8 | 22.8 |
| | S | 119 | 58.9 | 58.9 | 81.7 |
| | SS | 37 | 18.3 | 18.3 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | TS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.5 |
| | CS | 44 | 21.8 | 21.8 | 23.3 |
| | S | 123 | 60.9 | 60.9 | 84.2 |
| | SS | 32 | 15.8 | 15.8 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

Y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | CS | 34 | 16.8 | 16.8 | 17.3 |
| | S | 125 | 61.9 | 61.9 | 79.2 |
| | SS | 42 | 20.8 | 20.8 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

Y7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 1.5 |
| | CS | 35 | 17.3 | 17.3 | 18.8 |
| | S | 110 | 54.5 | 54.5 | 73.3 |
| | SS | 54 | 26.7 | 26.7 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

Y8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | STS | 1 | .5 | .5 | .5 |
| | TS | 1 | .5 | .5 | 1.0 |
| | CS | 28 | 13.9 | 13.9 | 14.9 |
| | S | 124 | 61.4 | 61.4 | 76.2 |
| | SS | 48 | 23.8 | 23.8 | 100.0 |
| | Total | 202 | 100.0 | 100.0 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| VX2.10 | Pearson Correlation | .489** | .510** | .454** | .359** | .513** | .362** | .547** | .570** | .718** | 1 | .530** | .444** | .474** | .450** | .388** | .7 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 |
| VX2.11 | Pearson Correlation | .386** | .408** | .250** | .350** | .485** | .440** | .500** | .444** | .532** | .530** | 1 | .601** | .439** | .471** | .357** | .7 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 |
| VX2.12 | Pearson Correlation | .408** | .319** | .417** | .286** | .379** | .371** | .437** | .350** | .470** | .444** | .601** | 1 | .517** | .436** | .331** | .6 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 |
| VX2.13 | Pearson Correlation | .395** | .254** | .207** | .312** | .340** | .243** | .436** | .429** | .386** | .474** | .439** | .517** | 1 | .569** | .280** | .6 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.003 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 |
| VX2.14 | Pearson Correlation | .420** | .274** | .245** | .347** | .444** | .319** | .406** | .410** | .440** | .450** | .471** | .436** | .569** | 1 | .402** | .6 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 |
| | N | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 |
| VX2.15 | Pearson Correlation | .429** | .289** | .273** | .371** | .364** | .348** | .420** | .272** | .380** | .388** | .357** | .331** | .280** | .402** | 1 | .5 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 |
| | N | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 |
| TOTALX2 | Pearson Correlation | .696** | .633** | .605** | .657** | .737** | .646** | .727** | .699** | .779** | .765** | .711** | .666** | .619** | .656** | .581** | |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 |

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

| | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y10 | Pearson Correlation | .434** | .483** | .430** | .502** | .489** | .499** | .580** | .631** | .626** | 1 | .778** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 |
| | N | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 |
| TOTALY | Pearson Correlation | .668** | .719** | .707** | .734** | .748** | .712** | .790** | .777** | .720** | .778** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 |

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**Reliability Statistics**

| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|-------------------------|-------------------|
| .914 | 13 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024).

Hasil Uji Analisis Deskripsi Statistik

| Variabel | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|------------------|----------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
| Lingkungan Kerja | 202 | 13 | 65 | 51,59 | 6,409 |
| Disiplin Kerja | 202 | 25 | 75 | 60,43 | 7,178 |
| Kinerja Karyawan | 202 | 11 | 50 | 39,93 | 5,121 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024).

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7,484 | 2,299 | |
| | Lingkungan Kerja_X1 | 0,209 | 0,056 | 0,262 |
| | Disiplin Kerja_X2 | 0,358 | 0,050 | 0,502 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024).

Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Coefficients | | | |
|---------------------|----------|-------------|------------------------|
| Model | T | Sig. | Keterangan |
| (Constant) | 3,256 | 0,001 | |
| Lingkungan Kerja_X1 | 3,751 | 0,000 | Positif dan Signifikan |
| Disiplin Kerja_X2 | 7,191 | 0,000 | Positif dan Signifikan |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024).

Hasil Uji Simultan (Uji F)ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression | 2661,392 | 2 | 1330,696 | 101,473 | ,000 ^b |
| | Residual | 2609,637 | 199 | 13,114 | | |
| | Total | 5271,030 | 201 | | | |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,711 ^a | ,505 | ,500 | 3,621 |
| a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1 | | | | |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024).