

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, UPAH DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GAGAK HITAM  
KABUPATEN BONDOWOSO**

**SKRIPSI**



Oleh  
**ARISKA YENDHI CAHYONO**  
**D41130334**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN AGROINDUSTRI  
JURUSAN MANAJEMEN AGRIBISNIS  
POLITEKNIK NEGERI JEMBER  
2017**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, UPAH DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GAGAK HITAM  
KABUPATEN BONDOWOSO**

**SKRIPSI**



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan  
di Program Studi D-IV Manajemen Agroindustri  
Jurusan Manajemen Agribisnis

Oleh

**ARISKA YENDHI CAHYONO**  
**D41130334**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN AGROINDUSTRI  
JURUSAN MANAJEMEN AGRIBISNIS  
POLITEKNIK NEGERI JEMBER  
2017**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**POLITEKNIK NEGERI JEMBER**

---

---

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, UPAH DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GAGAK HITAM  
KABUPATEN BONDOWOSO**

Di Uji pada Tanggal : 06 Januari 2017

Telah dinyatakan Memenuhi Syarat

**Tim Penguji,**

**Ketua**

Wenny Dhamayanthi, SE, M.Si

NIP. 19710804 199802 2 001

**Sekretaris**

**Anggota,**

Ratih Puspitorini YA, SE,MM

NIP. 19760705 200112 2 001

Dr. Ir. Ridwan Iskandar, MT

NIP. 19590918 198903 1 003

Mengesahkan

**Ketua Jurusan Manajemen Agribisnis**

R. Alamsyah S,SE, M.Si

NIP. 19680202 200012 1 002

## **PERSEMBAHAN**

Dengan segala puja dan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan atas dukungan dan do'a orang – orang tercinta, Akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan karya ini saya persesembahkan kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kekuatan, kemudahan, kelancaran dan seluruh kasih karuniaNya dalam hidup saya.
2. Bapak (Budiono) dan Ibu (Isnuraini) yang selalu membimbing saya sebagai orang tua, kakak kandung saya (Ayogi Dede Admananta), yang telah memberi motivasi, dukungan, doa, dan hiburan selama menyelesaikan skripsi ini.
3. Almamaterku Politeknik Negeri Jember sebagai tempat menimba ilmu.
4. Dosen dan teknisi yang ada di program studi Manajemen Agroindustri yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan nasehat.
5. Ibu Wenny Dhamayanthi, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Ratih Puspitorini Yekti A.,SE, MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu sabar memberikan bimbingannya, memberi nasihat, dan ilmu yang bermanfaat hingga terselesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman prodi Manajemen Agroindustri 2013 terima kasih atas dukungan dan semangatnya dalam perkuliahan sampai terselesainya skripsi ini.

## MOTTO

Belajar dan bekerja dengan giat, serta tidak lupa bersyukur, tentu akan memberikan hasil yang baik  
~ ***Ariska Yendhi Cahyono*** ~

Ketika seseorang mengatakan mimpi kamu terlalu besar, Kamu dapat mengatakan padanya bahwa pikiranya yang terlalu kecil.  
~ ***Ariska Yendhi Cahyono*** ~

Keberanian adalah anugrah terindah di bawah tekanan  
~ ***Ernest Hemingway*** ~

Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat  
~ ***Winston Churchill*** ~

Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik  
~ ***Andrew Jackson*** ~

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ariska Yendhi Cahyono

NIM : D41130334

Menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa segala pernyataan dalam Skripsi Saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso ”. Merupakan gagasan dan hasil karya saya sendiri dengan arahan komisi pembimbing, dan belum pernah diajukan dalam bentuk apapun pada perguruan tinggi mana pun.

Semua data dan informasi yang digunakan telah dinyatakan secara jelas dan dapat diperiksa kebenarannya. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam naskah dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Jember, 06 Januari 2017

Ariska Yendhi Cahyono  
NIM. D41130334

# **Pengaruh Lingkungan Kerja, Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso**

**Ariska Yendhi Cahyono**

Program Studi Manajemen Agroindustri  
Manajemen Agribisnis

## **ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengaruh pada peningkatan Kinerja karyawan, antara lain lingkungan kerja, upah dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan yaitu: 1). Menganalisis dan menguji pengaruh Lingkungan kerja, Upah dan Disiplin Kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso. 2). Menganalisis dan menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Upah dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso. 3). Menganalisis dan menguji variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, interview, dan studi literatur, sedangkan jumlah responden yang dijadikan sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, analisis determinasi, uji F, dan uji t. Dari hasil pengujian dengan alat bantu *SPSS 21 for windows* dapat disimpulkan bahwa pengujian secara serempak atau uji F diperoleh bahwa Lingkungan Kerja, Upah, Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian secara parsial atau uji t di peroleh bahwa variabel lingkungan kerja, upah, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel upah.

Kata Kunci : *Lingkungan kerja,upah,disiplin dan kinerja karyawan*

**INFLUENCE THE WORK ENVIRONMENT, WAGES, AND  
DISCIPLINEON THE PERFORMANCEOF EMPLOYEES IN GAGAK  
HITAM**

**Ariska Yendhi Cahyono**  
Management Agroindustri Study Program  
Management Agribisnis

**ABSTRACT**

*Human Resources is one of the capital and holds a most important role in achieving the company's goals. Influence on improving employee performance, including the working environment, wages and working discipline. The aim of this research are: 1). Analyze and examine the influence of the working environment, Wages and Work Discipline simultaneously on the performance of employees in "Gagak Hitam" Bondowoso. 2). Analyze and test the effect of Work Environment, Work Discipline Wages and partially on the performance of employees in Bondowoso Black Crow. 3). Analyze and examine which variables that have a dominant influence on the performance of employees in Bondowoso Black Crow. Data collection methods used in this study was the observation, questionnaire, interview, and literature study, while the number of respondents who used a sample of 75 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression, analysis of determination, F test and t test. From the test results with SPSS 21 for windows can be concluded that the simultaneous test or F-test showed that the Work Environment, Wages, Work Discipline simultaneously significant effect on employee performance. Partial test or t test was obtained that the work environment, wages, working discipline significantly influence employee performance. Variables the dominant influence on employee performance is variable wage.*

*Keywords: work environment, wages, discipline and employee performance*

## RINGKASAN

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, UPAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GAGAK HIAM KABUPATEN BONDOWOSO”** Ariska yendhi cahyono, D41130334, 2016, 40 Halaman, Jurusan Manajemen Agribisnis Program Studi D-IV Manajemen Agroindustri, Politeknik Negeri Jember, dibawah Bimbingan Dosen Pembimbing Utama wenny Dhamayanthi,SE, M.Si, Dosen Pembimbing Anggota Ratih Puspitorini Yekti A.,SE, MM

Kinerja (*peformance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau seklompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar opeasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi Menurut Torang (2013:74).

Rumusan Masalah dalam penelitian ini : (1). Apakah Lingkungan Kerja, Upah dan Disiplin Kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso, (2). Apakah Lingkungan Kerja, Upah dan Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso, (3). Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso. Tujuan Dalam penelitian ini : (1). Menganalisis dan menguji pengaruh Lingkungan kerja, Upah dan Disiplin Kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso, (2). Menganalisis dan menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Upah dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso, (3). Menganalisis dan menguji variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso.

Penelitian ini di laksanakan pada Pr. GAGAK HITAM berlokasi di Jl. Raya Bondowoso – Jember KM. 7 No. 16 Desa Pakuniran RT. 07 RW. 04, Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. Jangka waktu penelitian 3 bulan,

Model penelitian pada Skripsi ini menggunakan metode penelitian *Simple Random Sampling* (sampel sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda Lingkungan Kerja, Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso dengan persamaan  $Y = 0,013 + 0,269 X_1 + 0,659 X_2 + 0,322 X_3$  menunjukkan bahwa nilai konstanta bernilai positif sebesar 0,013 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel lingkungan kerja  $X_1$ , upah  $X_2$  dan disiplin kerja  $X_3$ , maka kinerja karyawan  $Y$  adalah 0,013 apabila terdapat variabel lingkungan kerja  $X_1$ , upah  $X_2$ , disiplin kerja  $X_3$ , maka kinerja karyawan  $Y$  akan naik sebesar 0,013. Koefisien lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 0,269. Hal ini apabila setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan  $Y$  sebesar 0,269 satuan. Koefisien upah  $X_1$  menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 0,659. Hal ini berarti apabila setiap peningkatan variabel upah  $X_2$  sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan  $Y$  sebesar 0,659 satuan. Koefisien disiplin kerja  $X_3$  menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 0,322. Hal ini berarti apabila setiap peningkatan variabel disiplin kerja  $X_3$  sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan  $Y$  sebesar 0,322 satuan.

Diperoleh nilai koefisien determinasi berganda *Adjusted R square* sebesar 0,402 atau 40,2 % yang memberikan besarnya nilai terhadap variabel bebas yaitu lingkungan kerja  $X_1$ , upah  $X_2$ , dan disiplin kerja  $X_3$  dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan  $Y$  sebesar 40,2 % sedangkan 59,8 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dengan peneliti.

Hasil penelitian dengan teknik uji  $F_{hitung}$  sebesar 17,577 dengan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis

diterima, maka variabel lingkungan kerja X1, upah X2 dan disiplin kerja X3 terhadap kinerja karyawan Y secara serempak berpengaruh signifikan.

Hasil t hitung adalah Variabel lingkungan kerja X1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Y pada karyawan bagian produksi Gagak Hitam Bondowoso. Variabel upah X2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Y pada karyawan bagian produksi Gagak Hitam Bondowoso. Variabel disiplin kerja X3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Y. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Y pada karyawan bagian produksi Gagak Hitam Bondowoso adalah Upah X2.

**(Jurusan Manajemen Agribisnis, Program Studi D-IV Manajemen Agroindustri,  
Politeknik Negeri Jember)**

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadhirat Tuhan Yang Maha Esa, karena rakhmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik, apabila tanpa bantuan dan bimbingan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ir. Nanang Dwi Wahyono, MM. Selaku Direktur Politeknik Negeri Jember.
2. R. Alamsyah S, SE, M.Si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Agribisnis Politeknik Negeri Jember.
3. Wenny Dhamayanthi, SE, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Utama.
4. Ratih Puspitorini Yekti.,SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing Anggota.
5. Dr. Ridwan Iskandar, MT. Selaku Pengaji Skripsi.
6. Bapak dan Ibu para dosen serta teknisi Politeknik Negeri Jember.
7. Pimpinan dan Staf Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso
8. Serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan dalam penulisan skripsi.

Penulis sangat menyadari bahwa tulisan ini masih kurang sempurna, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dari pembaca guna kesempurnaan penulisan laporan yang selanjutnya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan

Jember, 06 Januari 2017

Penulis



## **PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

**Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:**

**Nama : ARISKA YENDHI CAHYONO  
NIM : D4 113 0334  
Program Studi : Manajemen Agroindustri  
Jurusan : Manajemen Agribisnis**

Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada UPT. Perpustakaan Politeknik Negeri Jember, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas Karya Ilmiah berupa **Skripsi saya yang berjudul:**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, UPAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GAGAK HITAM KABUPATEN BONDOWOSO**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT. Perpustakaan Politeknik Negeri Jember berhak menyimpan, mengalih media atau format, mengelola dalam bentuk Pangkalan Data (*Database*), mendistribusikan karya dan menampilkan atau mempublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Politeknik Negeri Jember, Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas Pelanggaran Hak Cipta dalam Karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

**Dibuat di : Jember  
Pada Tanggal : 06 Januari 2017**

**Yang menyatakan,**

**ARISKA YENDHI CAHYONO  
D4 113 0334**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSEMPAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
RINGKASAN .....	viii
PRAKATA.....	xi
PUBLIKASI.....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii

### BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4

### BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu .....	5
2.2 Landasan Teori .....	7
2.2.1 Lingkungan Kerja.....	7
2.2.2 Upah .....	10
2.2.3 Disiplin Kerja .....	12
2.2.4 Kinerja Karyawan .....	14
2.3 Kerangka Proses Berpikir.....	16

2.4 Kerangka Konseptual .....	18
2.5 Hipotesis.....	18
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Rancangan Penelitian .....	19
3.2 Populasi Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel.....	19
3.2.1 Populasi .....	19
3.2.2 Besar dan Teknik Pengambilan Sampel .....	19
3.3 Variabel Penelitian.....	20
3.3.1 Klasifikasi Variabel .....	20
3.3.2 Definisi Operasional Variabel .....	21
3.4 Instrumen Penelitian.....	22
3.5 Lokasi Penelitian .....	23
3.6 Prosedur Pengumpulan Data .....	23
3.7 Teknik Analisis .....	24
3.7.1 Uji Validitas.....	24
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	24
3.8 Metode Analisis Data .....	25
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	25
3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) .....	25
3.8.3 Uji F.....	26
3.8.4 Uji t.....	27
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	28
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	28
a. Hasil Uji Validitas .....	28
b. Hasil Uji Reliabilitas .....	29
4.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	29
4.1.3 Analisis Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) .....	31
4.1.4 Pengujian Uji F.....	32
4.1.5 Pengujian Uji t.....	33
4.2 Pembahasan .....	35

1. Variabel-variabel Bebas Yang Berpengaruh Secara Serempak Terhadap Kinerja Karyawan .....	35
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan .....	35
3. Pengaruh Upah (X2) Terhadap Kinerja Karyawan .....	36
4. Pengaruh Disiplin Kerja(X3) Terhadap Kinerja Karyawan .....	36
5. Variabel yang Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan .....	37
<b>BAB 5. PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	38
5.2 Saran .....	38
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>39</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>41</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
4.1 Hasil Uji Validitas .....	28
4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	29
4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	30
4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).....	31
4.5 Pedoman Untuk Memberikan Interprestasi Koefesien Korelasi .....	32
4.6 Hasil Uji F Terhadap Koefesien Regresi Secara Serempak .....	32
4.7 Hasil Uji t Terhadap Koefesien Regresi Secara Parsial .....	33

## **DAFTAR GAMBAR**

Halaman

2.1 Kerangka Proses Berfikir .....	16
2.2 Kerangka Konseptual .....	18

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	41
2. Struktur Organisasi .....	43
3. Deskripsi Responden .....	44
4. Peraturan Perusahaan .....	46
5. Ketenaga Kerjaan .....	47
6. Kuesioner Penelitian .....	48
7. Data Responden .....	55
8. Data Rekapitulasi Jawaban Responden .....	57
9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	60
10. Hasil Regresi linier berganda .....	65
11. R tabel .....	66
12. F table .....	67
13. t Table .....	68
14. Data Frekuensi .....	69
15. Dokumentasi .....	71

## I. PENDAHULUAN

### I.I Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk era perdagangan global. Dalam usaha yang dapat bertahan hidup ialah yang tanggap dengan perbaikan kualitas serta mampu yang di inginkan kebutuhan pasar.

Perencanaan sumber daya manusia di industri yang sudah matang, akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang ada, agar lebih ditingkatkan lagi. Hal tersebut seperti lingkungan kerja, upah dan disiplin kerja yang sesuai agar dapat mencapai dan meningkatkan kinerja Karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan sesuatu yang telah dibutuhkan oleh perusahaan.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi karyawan sehingga upah dapat meningkatkan kualitas pada kinerja karyawan.

Selain upah, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja kurang baik maka dapat memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan seperti sirkulasi udara yang kurang, penerangan, Hubungan karyawan, tingkat kebisingan kerja, dan Keamanan. Lingkungan kerja yang diterapkan oleh Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso adalah Mengedepankan hak dan kewajiban karyawan selama bekerja diperusahaan. Adanya nilai-nilai inti yang dijadikan sebagai budaya organisasi

perusahaan ini diantaranya adalah berpegang pada etika, bertaraf Nasional, gigih, proaktif, saling menghormati, dan pengembangan karyawan. Maka nilai- nilai tersebut dapat memperkuat dan dilaksanakan sampai sekarang sebagai sistem makna bersama seluruh karyawan dalam mengarahkan perilaku ke arah yang sama untuk pencapaian visi dan misi perusahaan Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

Disiplin kerja Menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak yang tertulis. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang di sebabkan oleh ketidak hati – hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang di sebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan.

Kinerja karyawan Menurut Torang (2013:74) Kinerja (*peformance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau seklompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar opeasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan dengan memilih tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, upah dan disiplin kerja. Hal ini dikarenakan dalam melakukan proses produksi rokok kretek di gagak Hitam Kabupaten Bondowoso tidak lepas dari dukungan karyawan. Karyawan dituntut untuk melakukan tugas yang dibebankan dengan professional agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Peneliti ingin melihat sejauh mana lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diterapkan di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso serta pemberian upah dari perusahaan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. oleh sebab itu perlu di lakukan penelitian mengenai kinerja karyawan di perusahaan Gagak Hitam.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja, Upah dan Disiplin Kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso ?
2. Apakah Lingkungan Kerja, Upah dan Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso ?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian tersebut adalah antara lain :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh Lingkungan kerja, Upah dan Disiplin Kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Upah dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso.
3. Menganalisis dan menguji variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Gagak Hitam Bondowoso.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan di atas maka dari hasil penelitian ini diharapkan sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan sarana evaluasi bagi perusahaan dalam menangani kinerja karyawan di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.
2. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya pengaruh pemberian Lingkungan kerja, upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi.
3. Dapat dijadikan bahan referensi untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

## II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Nenden Nurannisa (2015) Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT . Aston Graphindo Indonesia) Hasil uji F Probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga pada penelitian ini variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Koefisien Determinasi  $R^2$  diperoleh hasil sebesar 0,286 artinya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,286 atau 28,6%, sisanya dapat dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat didalam model.

Veronica Aprillia (2014) pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. INDOMULTI PLASINDO di kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji asumsi klasik dan layak digunakan sebagai data penelitian. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sedangkan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 82,8% sedangkan sebanyak 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Diana kharina Sofyan (2013) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA. Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja

Fudin zainal abidin (2013) pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yatu regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 17,6 % dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.420. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

Zesbendri dan Anik Ariyanti (2012) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap kinerja Pegawai Kantor Pusat Statistik Kabupaten Bogor. Dari penelitian tersebut menghasilkan sebagai berikut : 1) Terdapat hubungan positif sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pada Kantor BPS Kab. Bogor. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,826. 2) Terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja yang dihasilkan pada Kantor BPS Kab. Bogor. Nilai koefisien determinasinya sebesar = 0,682 atau 68,2% kinerja dapat diterangkan (dipengaruhi) oleh disiplin kerja sedangkan sisanya (31,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Hariyanto, Febri (2010) Pengaruh Upah, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KSP Bhina Raharja Cabang Kabupaten Pemalang. hasil analisis data uji F diperoleh Fhitung sebesar 32,405 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Saran yang dapat peneliti berikan yaitu Pihak KSP Bhina Raharja Cabang Kabupaten Pemalang memberikan uang makan, uang transportasi, dan bonus yang sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan kepada koperasi, Pihak KSP Bhina Raharja Cabang Kabupaten Pemalang memberikan bimbingan terhadap karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan, Pihak KSP Bhina Raharja Cabang Kabupaten Pemalang memperhatikan kebersihan lingkungan tempat kerja sehingga suasana kerja menjadi kondusif.

Desi Astuti (2009) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TRAKINDO Utama Medan. Di peroleh hasil penelitian bahwa dua variabel Dari hasil pengujian hipotesis satu ( $H_1$ ) didapat nilai  $F_{hitung} = 54,482 > 2,37 F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan. Oleh karena upah lebih dominan dari pada lingkungan kerja dalam menggunakan metode statistik yaitu regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 17,6 % dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.420. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

Lilik Khoiriyah (2009) Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AJI BALI JAYAWIJAYA. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh Fhitung sebesar 87,424 diterima pada taraf signifikansi 5%; 4) Hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif menunjukkan bahwa kontribusi upah terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,8%, sedangkan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 27,5%, sehingga total sumbangan upah dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebesar 64,3%.

Joko sarwanto (2007) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan di kantor departemen agama kabupaten karanganyar. Dari data yang diperoleh ternyata disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin mempunyai pengaruh 32,5 % terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32,5 % kinerja karyawan yang berada di lingkungan kantor Departemen Agama Karanganyar ditentukan oleh disiplin kerja sedangkan 67,5 % ditentukan oleh faktor lainnya

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2011).

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto

(2012:44-47) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut :

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan kerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang tidak baik yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dapat penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Menurut Sofyan Assauri (1980; dalam Sunyoto, 2012: 46) penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

- a. Menaikkan produksi dan menekankan biaya kerja.
- b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan keberhasilan pabrik secara umum

- d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- e. Memudahkan pengamatan dan pengawasan
- f. Memperbaiki moral para pekerja
- g. Penggunaan ruang yang lebih baik
- h. Mengurangi perputaran tenaga kerja

#### 5. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Menurut Agus Ahyari (1994; dalam Sunyoto, 2012: 47) cara untuk mengatur udara sebaagai berikut :

##### a. Ventilasi yang cukup

Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi rasa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembap, serta kotor. Hal ini membantu memelihara kesehatan kerja.

##### b. Pemasangan kipas angin atau AC

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Di samping itu ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat para karyawan akan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

##### c. Pemasangan humidifier

Dengan alat pengatur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembapan udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar para karyawan bekerja lebih dengan tenang.

#### 6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dilakukan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Berdasarkan beberapa pandangan diatas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat atau keadaan yang sangat penting disekitar

para pekerja yang mempengaruhi dirinya saat bekerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.

### **2.2.2 Upah**

Sedarmayanti (2009:23) upah merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja, sebagai balas jasa dari kerja mereka selama ini. Kompensasi dikatakan penting bagi para pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat waktu maka pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibun (2012:118) menyebutkan bahwa upah adalah suatu balas jasa yang di berikan kepada pekerja atau karyawan dengan berpedoman atas perjanjian yang di sepakati membayarnya.

Undang-undang ketenagakerjaan yaiu undang-undang No.13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang Pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/kota, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem upah , tetapi dasar-dasar pendistribusianya tidak harus sama. Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan, maka pemberian upah adalah suatu penghargaan dari jeri payah tenaga kerja yang di wujudkan dalam bentuk uang.

Indikator upah menurut Hasibuan (2016) adalah:

a. Sistem Waktu penerimaan upah

Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan di bayarkan tetap. Misalnya Siswanto seorang pekerja harian, dalam sehari upah yang akan di berikan kepada Siswanto 10.000 rupiah, Jika Siswanto bekerja selama 6 hari maka upah yang akan diterima oleh Siswanto  $6 \times 10.000 = 60.000$ .

b. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja dalam sehari. Seperti per batang rokok. Namun kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang di hasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi. Jadi menurut hemat penulis, Sebaiknya di tetapkan standar upah minimal supaya unsur kemanusiaan mendapat perhatian sebaik-baiknya dan diikuti dengan pengupahan insentif. Kebijaksanaan pengupahan semacam ini akan memberikan kesempatan untuk maju bagi yang sungguh – sungguh dan mendapat balas jasa besar. Adapun karyawan yang kurang mampu berprestasi masih mendapat balas jasa minimal sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan sistem ini, perusahaan tetap mempunyai peran ekonomis dan sosial. Jadi memberikan kesempatan untuk maju bagi yang kuat dan memberikan perlindungan bagi yang lemah.

c. Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapannya besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Jadi dalam sistem pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka. Misalnya memborong memasat tembakau sampai selesai sebesar 100.000. menurut kalkulasi, mereka akan selesai dalam 10 hari. Jadi upah mereka perhari sebesar 5.000 per orang. Pada saat itu upah memasat tembakau per hari 4.000. Jika mereka dapat menyelesaikan 10 hari, upahnya lebih besar dari tingkat upah biasa yaitu  $5.000 - 4.000 = 1.000$ . Tetapi jika sumur itu baru

selesai dalam 20 hari berarti upah mereka perhari 2.500. Jadi lebih kecil dari tingkat upah biasa yaitu  $4.000 - 2.500 = 1.500$ .

### **2.2.3 Disiplin kerja**

Disiplin kerja Menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah salah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak yang tertulis.

Singodemedjo (dalam Sutrisno, 2009), Menyatakan disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-noram peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuohnya. Perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib organisasi atau perusahaan.

Sutrisno (2009:85), Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk mematuhi atau menaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Jika karyawan menaati peraturan dan prosedur yang sudah ditetapkan maka diharapkan kinerja karyawan akan meingkat.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikonstribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;

Mereka adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan perusahaan;

- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut;
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka; dan
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009:94), Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata-tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin kerja itu antara lain :

- 1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam bekerja.
- 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para pegawai selama dalam organisasi atau perusahaan dan sebagainya.

#### **2.2.4 Kinerja Karyawan**

Menurut Torang (2013:74) Kinerja (*peformance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau seklompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja menurut Clelland dalam Torang (2013:74) menentukan beberapa karakteristik kinerja yaitu; bertanggung jawab dalam pemecahan masalah, menetapkan tujuan, ada umpan balik dan dapat di andalkan.

Menurut Revianto dalam Torang (2013:74) bahwa kinerja individu dalam organisasi menetapkan beberapa kriteria yaitu: kompetensi individu tentang pekerjaan, kemampuan individu dalam membuat perencanaan dan jadwal

pekerjaannya, pengetahuan individu dalam membuat perancangan dan jadwal pekerjaannya, produktivitas individu (kualitas dan kuantitas kinerja), kompetensi teknis atas pekerjaannya, ketergantungan kepada orang lain, kemampuan berkomunikasi, kemampuan kerjasama, kedisiplinan dan kemampuan mengelola pekerjaan serta kepemimpinan.

Berdasarkan uraian di atas maka pengertian kinerja adalah kuantitas dan kualitas prestasi kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Maka, tiap perusahaan harus mampu mencapai kinerja yang maksimal agar tujuan utama perusahaan akan tercapai.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012:234) adalah:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

### 3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila suatu pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

### 4. Kehadiran

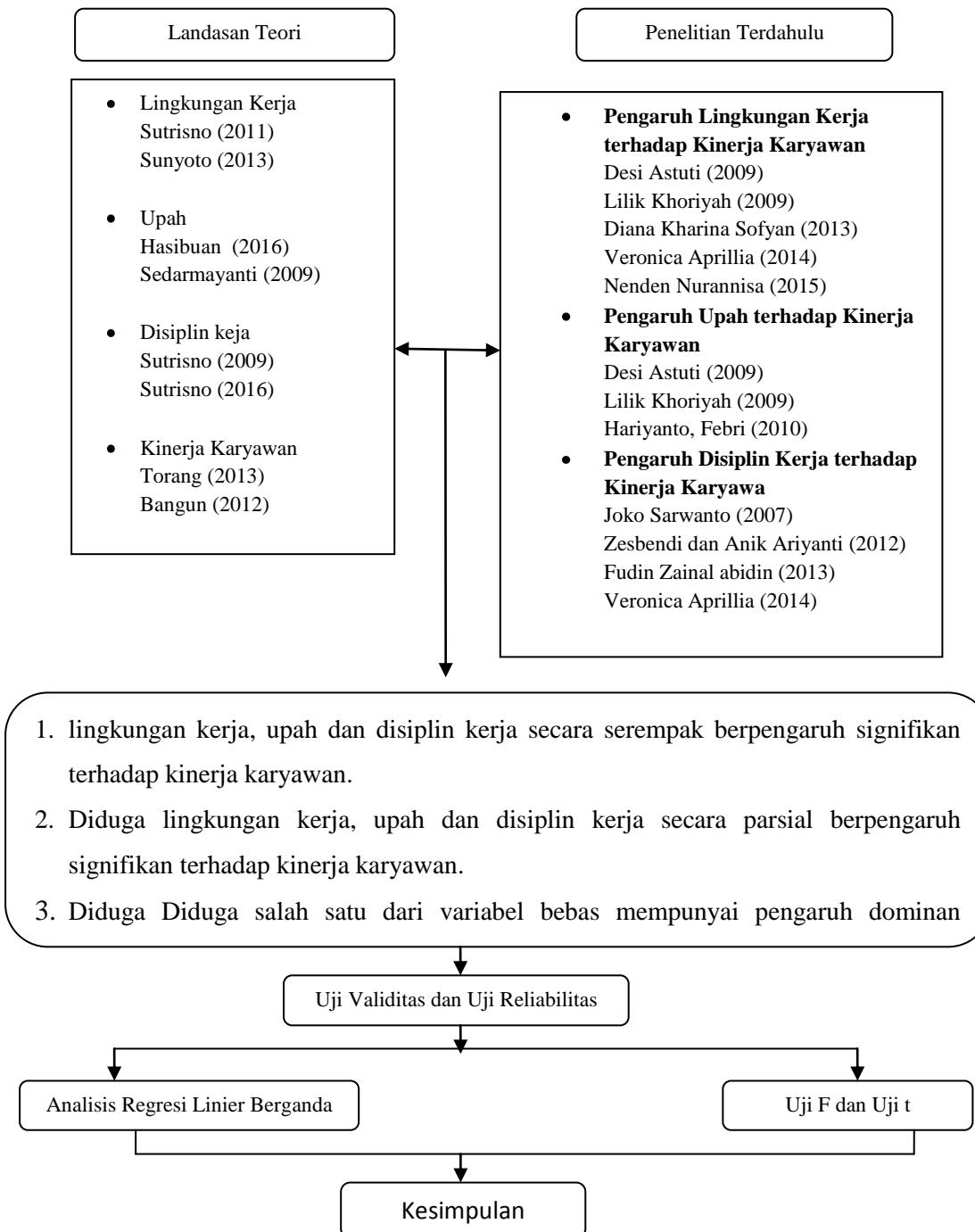
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

### 5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya

## 2.3 Kerangka Proses Berfikir

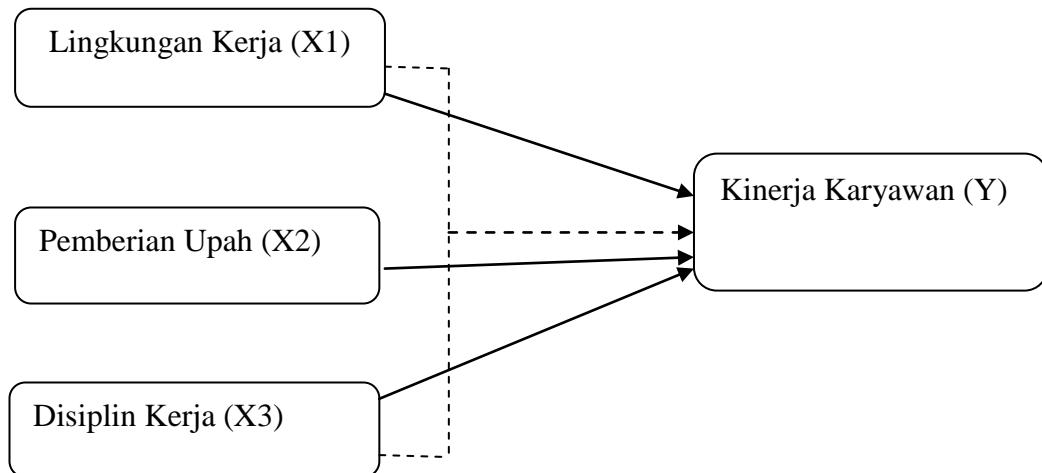
Rangkaian proses berfikir pada penelitian tersebut pengaruh lingkungan kerja, upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Gagak Hitam Bondowoso disajikan pada gambar 2.1 adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1 kerangka Proses Berpikir**

## 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan ini merupakan kerangka konseptual dalam penelitian yang berjudul Pengaruh pemberian upah, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi. Berikut kita lihat pada gambar 2.2 :



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang di ajukan pada penelitian ini adalah :

1. Diduga lingkungan kerja, upah dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga lingkungan kerja, upah dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga salah satu dari variabel bebas mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka rancangan penelitian ini dilaksanakan dengan metode penelitian survei.

Metode penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari data tersebut, sehingga ditemukan kejadian yang relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2014).

#### **3.2 Populasi Penelitian, Besar dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014:80). Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja gagak hitam Kabupaten Bondowoso bagian produksi dengan keseluruhan tenaga kerja 300 orang.

##### **3.2.2 Besar dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sugiyono (2014:82) Teknik pengambilan sampel suatu cara pengambilan sampel yang telah mewakili populasi dan akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* (sampel sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin menurut Sevilla (dalam Umar, 2002:141) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir yaitu 10%

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

$$n = \frac{300}{1+300(0,1)^2}$$

$$= 75 \text{ Responden}$$

### 3.3 Variabel Penelitian

Sugiyono (2014:38) variabel penelitian adalah merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

#### 3.3.1 Klasifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2014:39), hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
2. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dari pokok permaslahn yang ada di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso, maka variabel-variabel yang dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama (X1)
2. Upah sebagai variabel kedua independen kedua (X2)
3. Disiplin kerja sebagai variabel independen ketiga (X3)
4. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y)

### **3.3.2 Definisi Operasional Variabel**

Berdasarkan klasifikasi Variabel yang telah dijelaskan pada sebelumnya, maka berikut ini dijelaskan definisi operasional pada variabel-variabel yang diteliti yaitu:

1. Lingkungan kerja (X1) adalah Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2011). Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yaitu: (Sunyoto, 2012:44)
  - a. Hubungan karyawan.
  - b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja.
  - c. Penerangan.
  - d. Sirkulasi udara.
  - e. Keamanan.
2. Upah (X2) Upah adalah balas jasa yang di bayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya Hasibuan (2016:118). Indikator upah menurut Hasibuan (2016) adalah:
  - a. Waktu penerimaan upah
  - b. Hasil Produksi (Output)
  - c. Sistem Borongan
3. Disiplin kerja adalah Sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-noram peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan tertib.

Indikator yang digunakan sebagai berikut :

- a. Disiplin waktu :

- a) Jam masuk kerja
  - b) Jam istirahat kerja
  - c) Jam pulang kerja
  - b. Disiplin peraturan :
    - a) Peraturan pemakaian APD
    - b) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan
  - 4. Kinerja karyawan Menurut Torang (2013:74) Kinerja (*peformance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar opeasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.
- Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012:234) adalah:
- a. Jumlah Pekerjaan
  - b. Ketepatan waktu
  - c. Kehadiran
  - d. Kemampuan kerja sama

### **3.4 Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuisioner untuk mendapatkan data dari variabel lingkungan kerja, upah dan disiplin kerja. Maka jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel penelitian, maka jumlah instrument penelitian juga tiga. Sehingga Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan instrument penelitian dalam bentuk kuesioner untuk memperoleh data penelitian (Sugiyono, 2013).

Dalam penyusunan kuesioner penelitian ini, yakni dalam penelitian format jawaban untuk pertanyaan, maka penelitian ini menggunakan format skala likert. Pada umumnya skala likert tersebut dapat digunakan mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Umumnya

instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda.

Penelitian yang dilakukan ini merupakan analisis kuantitatif ,serta menggunakan pilihan ganda sebagai intrumen penelitian, maka jawaban jawaban dari pilihan tersebut dapat langsung diberikan skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Cukup setuju : 3
- d. Tidak setuju : 2
- e. Sangat tidak setuju : 1

### **3.5 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan dengan mengambil lokasi pada Gagak hitam Maesan Kabupaten Bondowoso. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja. Karena Gagak Hitam maesan Kabupaten Bondowoso telah terorganisir dengan baik sehingga dapat memudahkan informasi langsung atau data yang diperlukan dalam penelitian ini. Jangka waktu pelaksanaan dari penelitian ini selama  $\pm$  5 bulan dari tahap awal penelitian sampai dengan tahap penyelesaian penelitian.

### **3.6 Prosedur Pengumpulan Data**

Tahapan pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Tahapan sebelum Pengumpulan di lapang, yaitu mengadakan pengamatan dan penelitian pendahuluan di Gagak Hitam Maesan Kabupaten Bondowoso.
- b. Tahap pengumpulan data primer yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang di peroleh secara langsung dari responden yaitu informasi atau data dari karyawan di Gagak Hitam Maesan Kabupaten Bondowoso
- c. Tahapan pengumpulan data skunder diperoleh dari informasi yang dimiliki perusahaan dan bukan di peroleh dari responden utama.

### 3.7 Teknik Analisis

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalitan suatu instrument (sugiyono, 2014: 267). Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur Singarimbun (1987: 122) dalam Asnawi dan Masyuri (2009):

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

Keterangan :

X = Skor item

Y = Skor total

XY = Skor Pernyataan

N = Jumlah responden untuk di uji coba

r = korelasi *product Momet*

Untuk teknik perhitungan Uji Validitas diatas akan dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 21 for windows.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik Arikonto, (2002:154) dalam Asnawi dan Masyuri (2009) Rumus untuk mengukur reliabilitas adalah rumus Alfa Cronbach yaitu:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \cdot 1 - \frac{\sigma b^2}{\sigma^2 t}$$

keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas konsumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$$\sum \sigma b^2 = \text{jumlah varians butir}$$

$$\sigma^2 t = \text{jumlah varians total}$$

Untuk teknik perhitungan Uji Reliabilitas diatas akan dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 210 *for windows*.

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis regresi yang dapat digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Menurut Latan dan Tamalagi (2013:84) Persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

b = Koefisien dari Variabel Independen

X = Variabel Independen

e = Standard error

Untuk teknik perhitungan analisis regresi linier berganda diatas akan dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 21 *for windows*.

#### 3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang

(crossection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. ( Ghazali,2005:83)

Apabila dalam penelitian hanya terdapat satu atau dua variabel independen maka  $R^2$  yang digunakan, namun jika dalam suatu penelitian terdapat lebih dari dua variabel maka *Adjusted R Square* yang digunakan, dengan demikian peneliti menggunakan *Adjusted R Square* untuk mengukur seberapa besar lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun rumusnya adalah:

$$\text{Adjusted\_R\_Square} = \frac{1 - \frac{n-1}{n-k} \times 1 - R^2}{1 - R^2}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

n = banyaknya responden

k = banyaknya variabel bebas

Untuk teknik analisis koefisien determinasi diatas akan dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 21 *for windows*.

### 3.8.3 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun uji F menurut Sugiyono (2011:192), sebagai berikut:

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

Keterangan:

F = pengujian secara serempak

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

n = Jumlah anggota sampel

k = Jumlah variabel independen

Kriteria pengujian:

- $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya variabel independen secara serempak atau bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya variabel independen secara serempak atau bersamaan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Untuk teknik perhitungan uji F diatas akan dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 21 *for windows*.

### 3.8.4 Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 21. adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Uji signifikan korelasi

n = Jumlah sampel

r = Hasil korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

Kriteria pengujian:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya variabel independen mempengaruhi secara signifikan
- $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya variabel independen tidak mempengaruhi secara signifikan

Untuk teknik perhitungan uji t diatas akan dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 21 *for windows*.

## IV. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan suatu instrument (sugiyono, 2014: 267). Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur Singarimbun (1987: 122) dalam Asnawi dan Masyuri (2009). Pada Penelitian ini kuesioner diberikan kepada karyawan Gagak Hitam pada bagian Produksi, selanjutnya kuesioner akan diuji dengan membandingkan r-tabel dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05% yaitu 0,227. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Taraf Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.952	0.227	0.000	Valid
	X1.2	0.808	0.227	0.000	Valid
	X1.3	0.893	0.227	0.000	Valid
	X1.4	0.904	0.227	0.000	Valid
	X1.5	0.950	0.227	0.000	Valid
Upah (X2)	X2.1	0.792	0.227	0.000	Valid
	X2.2	0.919	0.227	0.000	Valid
	X2.3	0.908	0.227	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.680	0.227	0.000	Valid
	X3.2	0.835	0.227	0.000	Valid
	X3.3	0.579	0.227	0.000	Valid
	X3.4	0.637	0.227	0.000	Valid
	X3.5	0.843	0.227	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X4.1	0.816	0.227	0.000	Valid
	X4.2	0.713	0.227	0.000	Valid
	X4.3	0.800	0.227	0.000	Valid
	X4.4	0.840	0.227	0.000	Valid
	X4.5	0.619	0.227	0.000	Valid

Sumber: Data Diolah 2016 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.1 dengan pengujian menggunakan *SPSS 21.0 for windows* dapat diketahui bahwa untuk variabel lingkungan kerja, upah, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai r-hitung > r-tabel dengan nilai

signifikan  $< 5\%$  (0,05) maka pertanyaan – pertanyaan yang diberikan dan dijawab oleh responden dinyatakan valid.

### **b. Hasil Uji Reliabilitas**

Setelah instrument dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik Arikonto, (2002:154) dalam Asnawi dan Masyuri (2009). Metode pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach's alpha*. Pengukuran reliabilitas dilakukan secara otomatis dengan menggunakan alat bantu *SPSS 21.0 for Windows*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	Batas Penerimaan	Item	Keterangan
0,835	0,60	22	Reliabel

*Sumber: Data Diolah 2016 (Lampiran 4)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Jadi, berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.2 di atas diketahui nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,835 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan dinyatakan reliabel.

#### **4.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis penelitian yang dilakukan pada 75 responden karyawan bagian produksi di gagak hitam kabupaten Bondowoso akan mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai variabel dalam penelitian ini yaitu variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y), dan variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X1), Upah (X2), Disiplin Kerja (X3). Berdasarkan perhitungan maka persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.013	2.908		.997
	TOTAL_X1	.269	.081	.314	3.326
	TOTAL_X2	.659	.142	.433	4.626
	TOTAL_X3	.322	.105	.281	3.077

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data Diolah 2016 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS 21.0 for windows* yang ditujukan Tabel 4.3, maka persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 0,013 + 0,269 X1 + 0,659 X2 + 0,322 X3 + e$$

Persamaan secara terperinci dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 0,013 menunjukkan apabila tidak ada variabel lingkungan kerja (X1), upah (X2), disiplin kerja (X3), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,013. Sedangkan apabila terdapat variabel lingkungan kerja (X1), upah (X2), dan disiplin kerja (X3) maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,013.
2. Koefisien lingkungan kerja (X1) menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 0,269. Hal ini berarti apabila setiap peningkatan lingkungan kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,269. yang di maksud dalam meningkat 1 satuan yaitu ketika lingkungan kerja di Gagak hitam Kabupaten Bondowoso mengalami kekurangan pencahayaan dan ventilasi udara maka hal tersebut yang harus dilakukan oleh perusahaan Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso memberikan tambahan Pencahayaan pada ruangan produksi, dan Ventilasi udara perlu di tambahkan di sekitar ruang produksi.

3. Koefisien upah (X2) menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 0,659. Hal ini berarti apabila setiap peningkatan upah (X2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,659. yang di maksud dalam meningkat 1 satuan yaitu ketika upah di Gagak hitam Kabupaten Bondowoso mengalami keterlambatan pemberian upah maka hal tersebut yang harus dilakukan oleh perusahaan Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso memberikan peraturan yang tertulis bahwa tidak akan ada keterlambatan pemberian upah pada kinerja karyawan bagian produksi.
4. Koefisien disiplin kerja (X3) menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 0,322. Hal ini berarti apabila setiap peningkatan disiplin kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,322. yang di maksud dalam meningkat 1 satuan yaitu ketika disiplin kerja yang awalnya kurang disiplin atas keterlambatan kerja, dan absensi yang sering terjadi pada karyawan maka peraturan perusahaan lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan meningkat lebih baik dengan peraturan yang sudah ditetapkan di Gagak hitam Kabupaten Bondowoso.

#### 4.1.3 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Pengujian Koefisien korelasi determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) digunakan untuk mengetahui kontribusi koefisien antara variabel bebas lingkungan kerja (X1), upah (X2), disiplin kerjai (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Perhitungan dengan bantuan *SPSS 21.0 for windows* dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 <sup>a</sup>	.426	.402	2.418

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Data Diolah 2016 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,402 atau 40,2%. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), upah (X2), disiplin kerja (X3), dan secara keseluruhan mampu mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 40,2%, sedangkan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Sedangkan nilai R merupakan salah satu ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), upah (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang ada di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Nilai R yaitu 0,653<sup>a</sup> artinya antara lingkungan kerja (X1), upah (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Sedangkan untuk nilai R yaitu sebesar 0,653<sup>a</sup> artinya korelasi atau hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1), upah (X2), disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,653<sup>a</sup>. Koefisien korelasi menunjukkan angka sebesar 0,653<sup>a</sup> maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat kuat karena berada pada rentang angka antara 0,60 - 0,799.

Tabel 4.5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
<b>0,60-0,799</b>	<b>Kuat</b>
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2009:231)

#### 4.1.4 Pengujian Uji F

Hasil pengujian apakah koefisien regresi dari variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X1), upah (X2), disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso ditunjukkan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Uji F Terhadap Koefisien Regresi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	308.246	3	102.749	17.577	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	71	5.846		
	Total	74			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Data Diolah 2016 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil dari analisis regresi diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,577 artinya nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,73 dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X1), upah (X2), disiplin kerja (X3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian produksi Gagak hitam Kabupaten Bondowso.

#### 4.1.5 Pengujian Uji t

Uji koefisien regresi secara parsial dipergunakan untuk menguji koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja (X1), upah (X2), disiplin kerja (X3) apakah mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil uji t pada tabel 4.7 yang dihitung dengan menggunakan alat bantu *SPSS 21.0 for windows*.

Tabel 4.7 Hasil Uji t Terhadap Koefisien Regresi Secara Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.013	2.908	.004	.997
	TOTAL_X1	.269	.081	.314	3.326
	TOTAL_X2	.659	.142	.433	4.626
	TOTAL_X3	.322	.105	.281	3.077

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data Diolah 2016 (Lampiran 5)

Perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  ( $n = 75$ ,  $\alpha = 0,05$ )

$t_{tabel}$  pada  $n = 75$  adalah 1.993

$t_{hitung} X1 = 3.326 > 1.993$

$t_{hitung} X2 = 4.626 > 1.993$

$t_{hitung} X3 = 3.077 > 1.993$

Pengambilan keputusan:

Berdasarkan probabilitas,

Jika probabilitas  $< 0,05$ , Ha diterima

Jika probabilitas  $> 0,05$ , Ha ditolak

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja (X1), memiliki nilai probabilitas (sig) 0,001, nilai probabilitas lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini berarti lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis diterima.
2. Variabel upah (X2), memiliki nilai probabilitas (sig) 0,000, nilai probabilitas lebih besar dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini berarti upah (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis diterima.

3. Variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai probabilitas (sig) 0,003, nilai probabilitas lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini berarti upah (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis diterima.

## 4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso ” adalah sebagai berikut :

### 1. Variabel-variabel Bebas Yang Berpengaruh Secara Serempak Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan, dapat dilihat adanya bukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, upah, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi rokok kretek di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso dengan nilai F hitung sebesar 17.577 dengan nilai probabilitas (sig) 0,000, nilai probabilitas lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ), lingkungan kerja (X1), upah (X2), dan disiplin kerja (X3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian produksi rokok kretek di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja (X1), memiliki nilai probabilitas (sig) 0,001, nilai probabilitas lebih besar dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini berarti lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan pada Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso bagian produksi rokok kretek , bahwa penerangan dan sirkulasi udara yang ada di tempat kerja sudah baik. Maka dengan hal ini karyawan dapat merasa aman dan nyaman pada saat proses produksi berlangsung.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Veronica Aprillia (2014) pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. INDOMULTI PLASINDO di kota Semarang.

Diana kharina Sofyan (2013) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA.

### **3. Pengaruh Upah (X2) Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel upah (X2), memiliki nilai probabilitas (sig) 0,000, nilai probabilitas lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini berarti upah (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan pada Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso karyawan bagian produksi rokok kretek dapat menerima upah tepat pada waktunya dengan sistem borongan karyawan, juga pemberian upah sudah disesuaikan dengan pekerjaan karyawan yang dilakukan, jika pekerjaan melebihi target ada bonus yang diberikan oleh perusahaan tersindiri. selain itu saat bekerja terlihat sekali bahwa mereka dapat bekerja sama dengan baik saling membantu dengan satu sama lainnya. Adanya tata letak pencetakan rokok saling berdampingan satu sama lainnya maka dengan hal ini karyawan dapat merasa aman dan nyaman saat bekerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hariyanto, Febri. 2010. Pengaruh Upah, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KSP Bhina Raharja Cabang Kabupaten Pemalang, Desi Astuti. (2009) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TRAKINDO Utama Medan, Lilik Khoiriyah (2009) Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AJI BALI JAYAWIJAYA.

### **4. Pengaruh Disiplin Kerja(X3) Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai probabilitas (sig) 0,003, nilai probabilitas lebih besar dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini berarti disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis diterima. Hal ini karena pada karyawan Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi ketika masuk jam kerja, istirahat dan pulang jam kerja selalu tepat, karyawan bagian produksi rokok kretek Gagak Hitam begitu juga. Mereka selalu melaksanakan peraturan yang ada di perusahaan dengan baik. Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2016:89), disiplin

adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sikap disiplin sangat diperlukan karena dengan adanya sikap disiplin maka perusahaan akan mudah mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Joko sarwanto (2007) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan di kantor departemen agama kabupaten karanganyar. Zesbendri dan Anik Ariyanti (2012) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap kinerja Pegawai Kantor Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

## **5 Variabel yang Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan, pada tabel *Coefficients*, pada kolom *Standardized Coefficients*, terlihat angka tertinggi adalah variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,433 dan memiliki nilai probabilitas (sig) 0,000. Maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa upah kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Maka karyawan selalu bekerja dengan baik dalam mencetak rokok kretek tersebut sehingga selalu melebihi target dalam pekerjaannya, seorang pemimpin pasti memberikan bonus pada karyawannya jika telah memenuhi target ketika lebih dari target maka seorang pemimpin akan memberikan bonus pada karyawan produksi rokok kretek Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan, kinerja karyawan akan berjalan dengan baik sehingga karyawan dapat termotivasi dengan adanya bonus ketika melebihi target yang telah di tentukan oleh perusahaan, kini juga berdampak pada proses produksi semakin meningkat pada rokok kretek Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.



## **V. KESIMULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang diperoleh dari data hasil penelitian yang dilaksanakan di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso menunjukkan bahwa:

1. Pengujian F diperoleh kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Upah (X2), Disiplin kerja (X3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.
3. Variabel Upah (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.
4. Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.
5. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso adalah variabel Upah Kerja X2.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Upah kerja pada Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso merupakan yang paling dominan. Bagi Perusahaan, seharusnya dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja pada karyawan, agar karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan mampu meningkatkan kinerjanya.
2. Berdasarkan hasil rata – rata variabel total responden, X1 Lingkungan kerja memperoleh Hasil 20.15, X2 upah memperoleh hasil 11.73 dan X3 disiplin kerja memperoleh hasil 19.5. bahwa diperlukan peneliti selanjutnya yang ingin meneliti di tempat yang sama dengan alat yang sama, maka sebaiknya peneliti mengambil penelitian upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TRAKINDO UTAMA di Medan.* [www.Jurnalmudiraindure.com/wp-content/uploads/2015/10/pengaruh-Upah-Dan-Lingkungan-kerja-Terhadap-kinerja-karyawan-pada-PT.-Trakindo.pdf](http://www.Jurnalmudiraindure.com/wp-content/uploads/2015/10/pengaruh-Upah-Dan-Lingkungan-kerja-Terhadap-kinerja-karyawan-pada-PT.-Trakindo.pdf). (13 Juni 2016)
- Aprillia, V. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. INOMULTI PLASINDO di Semarang.* [http://eprints.dinus.ac.id/17572/1/jurnal\\_14881.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/17572/1/jurnal_14881.pdf). (13 Juni 2016).
- Abidin, F.Z. 2013. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.* <http://fudinzainal.com/images/penelitian/skripsi.php>. (14 juni 2016)
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Erlangga.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data).* Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Febri, H. 2010. *Pengaruh Upah, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KSP Bhina Raharja Cabang Kabupaten Pemalang.* <http://lib.unnes.ac.id/8630/>. (14 Juni 2016)
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Khoiriyah, L. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AJI BALI JAYAWIJAYA di Surakarta.* <http://etd.eprints.ums.ac.id/5725/1/A210050131.pdf>. (14 Juni 2016)
- Latan, H dan Tamalagi, S. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0.* Bandung: Alfabeta.
- Masyuri dan Asnawi. 2009. *Metodologi Riset Dan Manajemen Pemasaran.* Malang: UIN-Malang Pres.
- Nurannisa, N. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Aston Graphindo Indonesia) di surakarta.* <http://eprints.ums.ac.id/39772/34/ARTIKEL%20PUBLIKASI%20ILMIAH.pdf>. (15 Juni 2015).

- Sofyan, D.K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*.  
<http://ejurnal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/11602/11198>. (15 Juni 2016).
- Sarwanto, J. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*.  
<http://digilib.uinsuka.ac.id/1593/1/BAB%20I,%20BAB%20IV,%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>. (15 Juni 2016).
- Sedarmayati. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke 3. Bandung: Mandar Maju.
- Sahadatina, S.R. 2014. *Pengaruh Pemberian Upah, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bagian Produksi PT.Gading Mas Indonesia Tobacco Kabupaten Jember*. Skripsi. Politeknik Negeri Jember. (Belum Terpublikasi)
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke 21. Bandung: alfabeta.
- Siregar. (2011). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Cetakan ke 2. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Torang. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Cetakan ke 1. Bandung: Alfabeta.
- Zesbendri dan Ariyanti. 2012. *Pengaruh Disiplin kerja Terhadap kinerja Pegawai Kantor Pusat Statistik Kabupaten Bogor*.  
<http://stie-sak.ac.id/panel/download/30110041071119.pdf>. (16 Juni 2016).

## **Lampiran 1**

### **Gambaran Umum Perusahaan**

#### **Sejarah Perusahaan**

PR. Gagak Hitam didirikan pada tahun 2004 oleh Bapak Nawar H. Wasil berdasarkan Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP) kecil Nomor 510/261/430.56/2004 yang dikeluarkan oleh Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso pada Tanggal 04 Agustus 2004. Perusahaan bergerak dibidang industri rokok kretek dengan Nomer NPWP 07.902.955.9-656.000, yang dikeluarkan oleh Direktorat Jendral Pajak pada tanggal 20 Agustus 2004. Perusahaan telah memiliki Surat Tanda Pendaftaran Industri Kecil Rokok Kretek tangan dengan Nomer 130555204019 pada tanggal 5 Agustus 2004 dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso dan Nomor Pokok Pengusaha Barang Kena Cukai (NPPBKC) 0711.1.3040 yang di keluarkan oleh Departemen Keuangan RI Direktorat Jendral Kepabean dan Cukai tanggal 10 Desember 2004, serta surat Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak No.Pem-220/WPJ.12/KP.1003/2005.

Nama Gagak Hitam berdasarkan dari klub permainan sodor dan volly yang di pimpin oleh Bpak Nawar H. Wasil pada tahun 2004. Bapak Nawar H. Wasil adalah seorang pembisnis yang menyuplai tembakau untuk berbagai industri rokok besar di Indonesia namun pada tahun 2003 di wilayah karisidenan Besuki terjadi panen raya tembakau saat itu, Namun di lain pihak terjadi pembatasan pembelian tembakau oleh perusahaan rokok besar di antaranya PT. Bentoel, PT Gudang Garam dan PT. Sampoerna dan pada akhirnya berdampak pada Overstock dan harga tembakau rendah sehingga para petani seluruh karisidenan Besuki mengalami kerugian, maka Bpaka Nawar H. Wasil mendapatkan ide untuk mendirikan perusahaan rokok dengan bahan baku tembakau yang telah diracik dengan citra rasa yang khas.

Perusahaan rokok Gagak Hitam awalnya memproduksi rokok dengan 10 karyawan dan dilakukannya di rumah milik pribadi dengan perkembangan yang sudah di capai oleh perusahaan, saat ini perusahaan telah mempekerjakan 644 karyawan total keseluruhan didukung 2 gudang produksi dan 2 gudang penyimpanan bahan baku penjualan rokok Gagak Hitam awalnya hanya di sekitar kecamatan Maesan, Namun Gagak Hitam sekarang sudah meluas di berbagai daerah di luar Jawa.

Perusahaan rokok Gagak Hitam saat ini memiliki bermacam merek rokok yang telah di pasarkan ke konsumen langsung baik rokok siagaret kretek maupun siagaret kretek filter. Beberapa merek yang di miliki perusahaan rokok Gagak Hitam yaitu: Gagak Hitam warna kuning, Gagak Hitam Gold, dan Gagak Hitam filter.

### **Lokasi Perusahaan**

Pr. GAGAK HITAM berlokasi di Jl. Raya Bondowoso – Jember KM. 7 No. 16 Desa Pakuniran RT. 07 RW. 04, Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur.

### **Visi dan Misi Perusahaan**

#### **Visi Perusahaan**

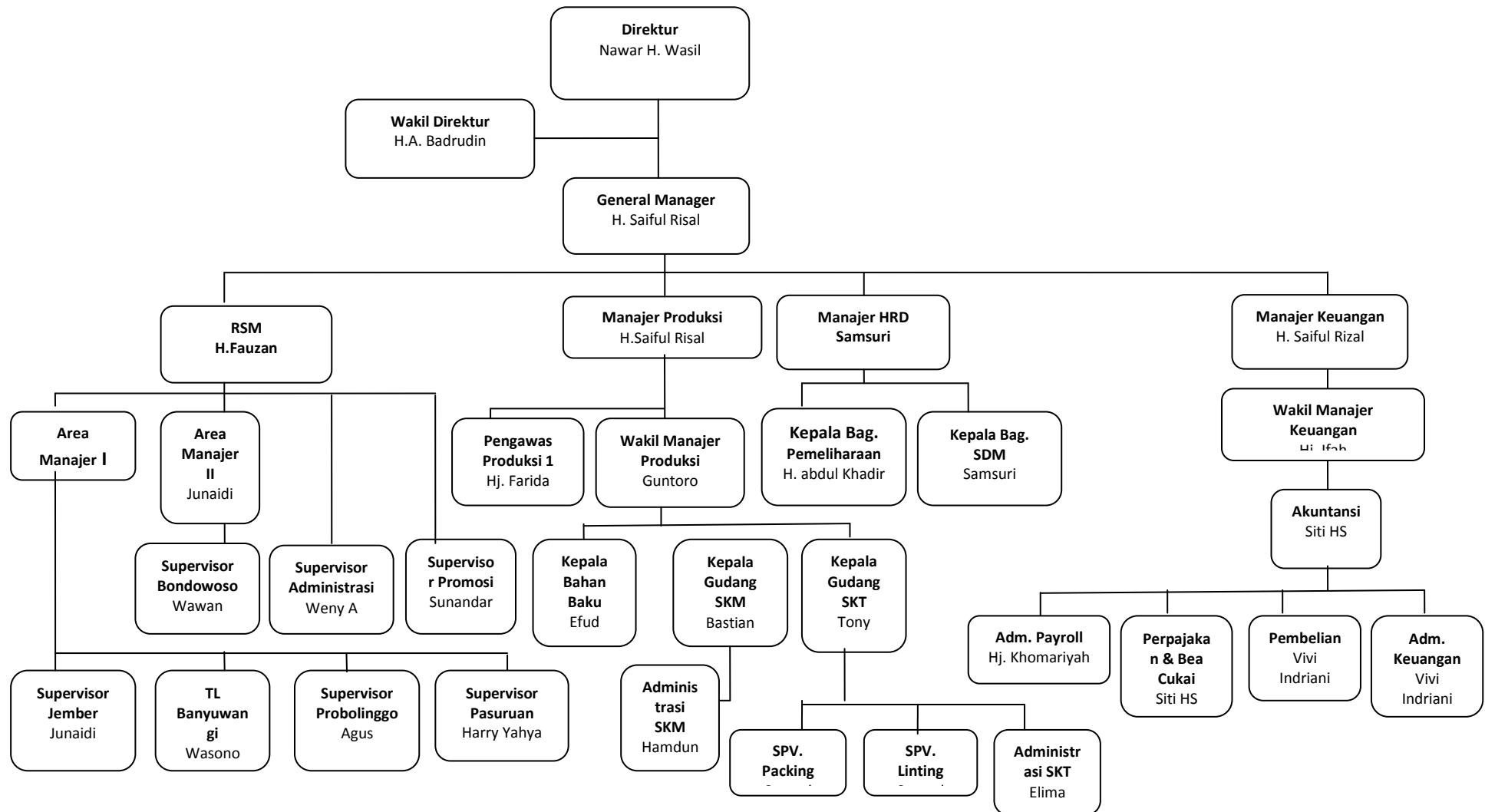
- Menjadi perusahaan yang handal dan memiliki reputasi tinggi;
- Menunjang pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.

#### **Misi Perusahaan**

- Memproduksi rokok berkualitas dengan rasa yang khas;
- Meningkatkan kesejahteraan masyarakat petani tembakau;
- Menghasilkan laba yang cukup memuaskan bagi shareholders;
- Memberikan kesejahteraan yang baik bagi semua karyawan;
- Menjadi perusahaan yang memiliki keunggulan komparatif, kuat dan terus berkembang;

Memiliki kemampuan menghadapi persaingan regional maupun nasional.

## Lampiran 2 Struktur Organisasi PR GAGAK HITAM Bondowoso - Jawa Timur



### Lampiran 3 Deskripsi Responden

Frekuensi Umur dan Lama Bekerja Produksi Di Gagak Hitam Bondowoso.

Lama Kerja (Bulan)	A	B	C	D	E	F	G	Jumlah
	Jenis Kelamin (Perempuan)							
12 – 29	4	9	4	3	2		1	23
30 – 47			1					1
48 – 65		4	5	4	1	1		15
66 – 83	2	2	1	2	1			8
84 – 101		2	4	4				10
102 – 119	1	2	1	2	1			7
120 – 137		1		6	3	1		11
<b>Jumlah</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>75</b>

Sumber: Data Diolah 2016 (Lampiran 2 dan Lampiran

Keterangan : Umur Pekerja (Tahun)

- a. 23 – 27
- b. 28 – 32
- c. 33 – 37
- d. 38 – 42
- e. 43 – 47
- f. 48 – 52
- g. 53 – 57

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan produksi di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso berjumlah 75 karyawan perempuan di bagian Produksi Karyawan pada Gagak hitam

Usia 23-27 tahun berjumlah 7 orang dengan lama bekerja 12 - 29 bulan yaitu 4 orang, dengan lama bekerja 66 – 83 bulan berjumlah 2 orang, dengan lama bekerja bulan 102 – 119 berjumlah 1 orang. Usia 28 – 32 tahun berjumlah 19 dengan lama bekerja 12 – 29 bulan 9 orang, 48 – 65 bulan berjumlah 4 orang, dengan lama bekerja 66 – 83 bulan berjumlah 2 orang, dengan lama bekerja 84 – 101 bulan berjumlah 2 orang, dengan lama bekerja 102- 119 bulan berjumlah 2 orang, lama bekerja 120 – 137 bulan berjumlah 1 orang.

Usia 33 – 37 tahun berjumlah 16 orang dengan lama bekerja 12 – 29 bulan 4 orang, dengan lama bekerja 30 – 47 bulan 1 orang, dengan lama bekerja 48 – 65 bulan 5 orang, dengan lama bekerja 66 – 83 bulan 1 orang, dengan lama bekerja 84 – 101 bulan 4 orang. dengan lama bekerja 102 – 119 bulan 1 orang.

Usia 38 – 42 tahun berjumlah 21 orang dengan lama bekerja 12 – 29 bulan 3 orang, dengan lama bekerja 48 – 65 bulan 4 orang, dengan lama bekerja 66 – 83 bulan 2 orang, dengan lama bekerja 84 – 101 bulan 4 orang, dengan lama bekerja 102 – 119 bulan 2 orang, dengan lama bekerja 120 – 137 bulan 6 orang.

Usia 43 – 47 tahun berjumlah 8 orang dengan lama bekerja 12 – 29 bulan 2 orang, dengan lama bekerja 48 – 65 bulan 1 orang, dengan lama bekerja 66 – 83 bulan 1 orang, dengan lama bekerja 102 – 119 bulan 1 orang, dengan lama bekerja 66 – 83 bulan 1 orang, dengan lama bekerja 120 – 137 bulan 3 orang.

Usia 48 – 52 tahun berjumlah 3 orang dengan lama bekerja 48 – 65 bulan 1 orang, dengan lama bekerja 120 – 137 bulan 1 orang.

Usia 53 – 57 tahun berjumlah 1 orang dengan lama bekerja 12 – 29 bulan 1 orang.

#### **Lampiran 4 Peraturan Perusahaan**

Peraturan jam kerja karyawan pada karyawan harian bagian produksi. Jam Kerja Karyawan Harian.

Jam Kerja Karyawan Bagian Produksi			
Hari	Masuk Jam Kerja	istirahat	Pulang Jam Kerja
Senin	08:00	11.00 - 12.00	16:00
Selasa	08:00	11.00 - 12.00	16:00
Rabu	08:00	11.00 - 12.00	16:00
Kamis	08:00	11.00 - 12.00	16:00
Juma'at	08:00	11.00 - 12.00	16:00
Sabtu	08:00	11.00 - 12.00	16:00
Minggu		LIBUR	

*Sumber: Data diolah 2016 Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso*

## **Lampiran 5 Ketenaga Kerjaan**

Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso memiliki tenaga kerja dalam jumlah relatif banyak. Untuk itu dibutuhkan klasifikasi ataupun penggolongan tenaga kerja demi kemudahan dalam pengorganisasianya. Klasifikasi ini juga sangat membantu untuk mengetahui jumlah karyawan di bagian produksi.

Menurut statusnya, tenaga kerja (karyawan) dibedakan menjadi dua, yaitu :

- 1. Karyawan Harian**

Karyawan dengan sistem penggajian tiap minggu atau dibayar tiap akhir pekan. Pekerjaan yang dilakukan umumnya membutuhkan suatu kekuatan fisik. Pendidikan yang ditempuh maksimal adalah SMA ataupun yang sedarajat. Karyawan harian juga bisa mendapatkan uang lembur untuk tiap kelebihan waktu yang mereka kerjakan.

- 2. Karyawan Borongan**

Karyawan borongan bekerja menurut kebutuhan perusahaan misalnya pada saat panen raya. Pembayaran diberikan berdasarkan hasil kerja mereka yang umumnya dinilai dari banyaknya hasil kerja mereka dan untuk waktu pembayarannya biasanya pada akhir minggu, sama layaknya karyawan harian.

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja  
Karyawan Di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso**



- **Enumerator:** : Ariska yendhi cahyono  
Jalan Aip Mugiman- Griya koncer mas Bondowoso  
Tlp : 0816534739
- **Tgl. Wawancara** :  
\_\_\_\_\_

**Identitas Responden**

- Nama : \_\_\_\_\_
- Umur\_ : \_\_\_\_\_ Tahun.
- Jenis Kelamin : Pria  Wanita
- Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/DIPLOMA/SARJANA
- Status : Kawin/Belum Kawin
- Lama Kerja : \_\_\_\_\_ Tahun.

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan berikut ini mohon di jawab dengan jujur dan sesuai dengan keadaaan serta kenyataan yang ada.
2. Isilah titik-titik pada kontak dalam tabel dengan tanda (✓) sesuai dengan pilihan jawaban yang tersedia.
3. Apabila ada pernyataan yang kurang jelas atau tidak memahami, dapat anda tanyakan pada peneliti.

## DAFTAR KUISIONER

### Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan dibawah ini berkaitan dengan **Lingkungan Kerja** mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan tanggapan terhadap 5 (Lima) butir pernyataan dengan memilih salah satu di antara pilihan jawaban yang tersedia.

5	4	3	2	1
Sangat Setuju (ST)	Setuju (S)	Ragu-ragu (RR)	Tidak Setuju (TS)	Sangat tidak setuju (STS)

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Dalam bekerja anda selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja juga dengan atasan					
2	Kondisi lingkungan kerja (rasa tenang atau tingkat kebisingan) di perusahaan anda sesuai dengan yang di harapkan					

3	Penerangan di tempat bekerja anda sudah cukup					
4	Sirkulasi udara di tempat kerja mencukupi					
5	Keamanan di lingkungan kerja anda sudah terjamin					

**Upah (X2)**

- Pernyataan dibawah ini berkaitan dengan **Upah** mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan tanggapan terhadap 3 (Tiga) butir pernyataan dengan memilih salah satu di antara pilihan jawaban yang tersedia.

5	4	3	2	1
Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Ragu- Ragu (RR)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan sistem yang berlaku ( minggu )					
2	Besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja dalam sehari					
3	Pengupahan ditetapkan berdasarkan banyaknya volume pekerja dan lama mengerjakannya					

**Disiplin Kerja (X3)**

Pernyataan dibawah ini berkaitan dengan **Disiplin Kerja** mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan tanggapan terhadap 5 (Lima) butir pernyataan dengan memilih salah satu di antara pilihan jawaban yang tersedia

5	4	3	2	1
Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Ragu- Ragu (RR)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Anda selalu tepat waktu masuk kerja yang sesuai peraturan jam kerja perusahaan					
2	Anda selalu tepat waktu istirahat kerja yang sesuai peraturan jam kerja perusahaan					
3	Anda selalu tepat waktu pulang kerja yang sesuai peraturan jam kerja perusahaan					
4	Anda bekerja selalu menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) yang telah disediakan perusahaan					

5	Anda bekerja sesuai dengan prosedur cara melakukan pekerjaan.					
---	---	--	--	--	--	--

**Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan dibawah ini berkaitan dengan **Kinerja Karyawan** mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan tanggapan terhadap 5 (Lima) butir pernyataan dengan memilih salah satu di antara pilihan jawaban yang tersedia

5	4	3	2	1
Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Ragu- Ragu (RR)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Jumlah pekerjaan anda yang di hasilkan secara individu atau kelompok sudah menjadi standar pekerjaan					
2	Dalam kualitas pekerjaan karyawan harus memiliki kinerja yang baik					
3	Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
4	Dalam suatu jenis pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam					

	mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan					
5	Anda bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.					

Jember, September 2016  
Responden

---

### Lampiran 7 Data Responden

No	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Lama Kerja (Bulan)	Bagian
1	Asmawati	50	Perempuan	36	Poduksi
2	Fitriya	32	Perempuan	48	Produksi
3	B. sipol	36	Perempuan	24	Poduksi
4	Muslihati	40	Perempuan	48	Produksi
5	Susilawati	35	Perempuan	84	Poduksi
6	Sumiati	37	Perempuan	108	Produksi
7	Faizeh	31	Perempuan	72	Poduksi
8	Siti Hasanah	31	Perempuan	12	Produksi
9	Busia	38	Perempuan	60	Poduksi
10	Sunarti	32	Perempuan	84	Produksi
11	Suhartatik	29	Perempuan	48	Poduksi
12	Siti Holifah	29	Perempuan	12	Produksi
13	Sutik	39	Perempuan	12	Poduksi
14	Santi Wahyuni	27	Perempuan	12	Produksi
15	Sahriya	36	Perempuan	84	Poduksi
16	Tumyati	35	Perempuan	72	Produksi
17	Maryati	30	Perempuan	24	Poduksi
18	Isyani	30	Perempuan	84	Produksi
19	Maria	31	Perempuan	108	Poduksi
20	Yuliana	40	Perempuan	60	Produksi
21	Suryani	40	Perempuan	24	Poduksi
22	Yuliati. P	34	Perempuan	24	Produksi
23	Santi. W	30	Perempuan	12	Poduksi
24	Heni	28	Perempuan	12	Produksi
25	Siti Hatija	53	Perempuan	12	Poduksi
26	Rini	23	Perempuan	12	Produksi
27	Fatima	45	Perempuan	12	Poduksi
28	Hartini	27	Perempuan	12	Produksi
29	Yusroh	43	Perempuan	12	Poduksi
30	Siti Khatijah	39	Perempuan	12	Produksi
31	Habiba	49	Perempuan	132	Poduksi
32	Juma'ati	39	Perempuan	120	Produksi
33	Surasmi	49	Perempuan	60	Produksi
34	Tolak ima	26	Perempuan	24	Produksi
35	Anik	30	Perempuan	24	Poduksi
36	Tomina	36	Perempuan	24	Produksi

37	Jumarni	30	Perempuan	24	Poduksi
38	Kustin. F	30	Perempuan	12	Produksi
39	Supyani	40	Perempuan	132	Poduksi
40	Warsini	44	Perempuan	60	Produksi
41	Anis Sudarsih	26	Perempuan	72	Poduksi
42	Sumarni	42	Perempuan	132	Produksi
43	Ninggih w	27	Perempuan	72	Poduksi
44	Karyati	42	Perempuan	96	Produksi
45	Halimatul H	38	Perempuan	132	Poduksi
46	Siti Hamidah	32	Perempuan	72	Produksi
47	Munifah	46	Perempuan	72	Poduksi
48	Kusriani	45	Perempuan	132	Produksi
49	Suna	38	Perempuan	96	Poduksi
50	Umi Masruroh	31	Perempuan	48	Produksi
51	Sunip	46	Perempuan	108	Poduksi
52	Lailatul M	40	Perempuan	72	Produksi
53	Sarifah	33	Perempuan	84	Poduksi
54	Buni	31	Perempuan	132	Produksi
55	Juriye	46	Perempuan	132	Poduksi
56	Warsi	37	Perempuan	96	Produksi
57	Misti Suana	40	Perempuan	96	Poduksi
58	Rafiah	41	Perempuan	72	Produksi
59	Agustina	41	Perempuan	60	Poduksi
60	Purwati	35	Perempuan	48	Produksi
61	Sawati	40	Perempuan	108	Poduksi
62	Syamsiana	32	Perempuan	60	Produksi
63	Yuli Astutik	33	Perempuan	108	Poduksi
64	Krisna Wati	36	Perempuan	36	Produksi
65	Rokayah	26	Perempuan	108	Poduksi
66	Ruyani	45	Perempuan	120	Produksi
67	Siti Aisah	40	Perempuan	72	Poduksi
68	Sulastri	35	Perempuan	60	Produksi
69	Kusnawati	37	Perempuan	24	Poduksi
70	Sumiyati	40	Perempuan	120	Produksi
71	Molyati	40	Perempuan	108	Poduksi
72	Asiyati	32	Perempuan	24	Produksi
73	Juhuni	36	Perempuan	48	Poduksi
74	Triana	41	Perempuan	132	Produksi
75	Eniyati	36	Perempuan	48	Poduksi

## Lampiran 8 Rekapitulasi Jawaban Responden

NO	Nama Karyawan	X1					X2				X3					Y					TOTAL		
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	Asmawati	3	4	3	4	3	17	5	3	4	12	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22
2	Fitriya	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	4	16
3	B.sipul	4	4	4	3	4	19	3	2	3	8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	Muslihati	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	5	21
5	Susilawati	3	4	3	3	3	16	5	4	4	13	5	3	4	4	3	19	5	3	5	3	4	20
6	Sumiati	3	3	4	3	3	16	3	3	3	9	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21
7	Faizeh	4	3	4	4	4	19	4	3	3	10	3	5	4	4	5	21	3	5	3	5	4	20
8	siti hasanah	4	4	4	3	3	18	4	4	4	12	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	3	11
9	Busia	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22
10	Sunarti	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
11	Suhartatik	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	3	3	4	4	3	17	5	4	4	5	4	22
12	Siti Holifah	4	3	4	3	4	18	5	4	4	13	4	5	3	4	5	21	3	5	4	4	4	20
13	Sutik	4	4	3	4	3	18	3	2	3	8	4	4	5	4	4	21	3	3	2	3	4	15
14	Sitiit Wahyuni	3	4	3	3	3	16	4	5	5	14	5	3	4	3	4	19	4	4	5	5	5	23
15	Sahriya	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	3	5	4	5	3	20	4	4	4	4	4	20
16	Tumyati	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	3	3	4	4	3	17	5	4	4	5	4	22
17	Maryati	3	3	4	3	3	16	3	3	3	9	4	4	5	4	4	21	2	3	3	3	2	13
18	Isyani	3	4	3	4	3	17	5	3	4	12	4	5	4	4	5	22	4	5	3	4	4	20
19	Maria	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	3	3	4	4	3	17	5	4	4	5	3	21
20	Yuliana	4	4	4	3	4	19	3	2	3	8	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14
21	Indrawati	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22
22	Yuliati. P	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	4	4	5	4	21	4	5	4	5	5	23
23	Santi. W	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	3	3	4	4	3	17	5	4	4	5	3	21
24	Heni	4	3	4	3	4	18	5	4	4	13	4	5	3	4	5	21	3	5	4	4	4	20
25	Siti Hatija	4	4	3	4	3	18	3	2	3	8	4	4	5	4	4	21	3	3	2	3	5	16
26	Rini	3	4	3	3	3	16	4	5	5	14	5	3	4	3	4	19	4	4	5	5	4	22
27	Fatima	3	4	4	3	3	17	5	4	4	13	4	3	5	4	3	19	5	5	4	4	4	22
28	Hartini	4	3	4	3	4	18	5	4	4	13	4	5	3	4	5	21	3	5	4	4	4	20
29	Yusroh	4	4	3	4	3	18	3	2	3	8	4	4	5	4	4	21	3	3	2	3	5	16
30	Siti Khatijah	3	4	3	3	3	16	4	5	5	14	5	3	4	3	4	19	4	4	5	5	4	22
31	Rini	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	3	5	4	5	3	20	4	4	4	4	4	20
32	Juma'ati	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	3	3	4	4	3	17	5	4	4	5	3	21

33	Surasmi	3	3	4	3	3	16	3	3	3	9	4	4	5	4	4	21	2	3	3	3	3	14
34	Tolak ima	3	4	3	4	3	17	5	3	4	12	4	5	4	4	5	22	4	5	3	4	4	20
35	Anik	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	3	3	4	4	3	17	5	4	4	5	4	22
36	Tomina	4	4	4	3	4	19	3	2	3	8	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14
37	Jumarni	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	5	21
38	Kustin. F	3	4	3	3	3	16	5	4	4	13	5	3	4	4	3	19	5	5	4	4	4	22
39	Siti Aisyah	3	3	4	3	3	16	3	3	3	9	4	4	5	4	4	21	2	3	3	3	3	14
40	Warsini	4	3	4	4	4	19	4	3	3	10	3	5	4	4	5	21	3	4	3	3	4	17
41	Anis Sudarsih	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	2	2	3	3	2	12	3	4	3	3	3	16
42	Sumarni	4	4	4	3	3	18	4	4	5	13	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
43	Rofi Susanti	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	5	23
44	Karyati	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	3	3	4	4	3	17	4	5	4	5	4	22
	Halimatul																						
45	Hasanah	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	4	5	4	4	21	4	5	4	5	5	23
46	Siti Hamidah	5	5	5	5	5	25	4	3	3	10	3	5	4	4	5	21	5	4	4	5	4	22
47	Munifah	4	3	4	3	4	18	4	4	5	13	3	3	4	4	3	17	3	5	4	4	4	20
48	Kusriani	4	4	3	4	3	18	3	2	3	8	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	4	15
49	Suna	3	4	3	3	3	16	5	3	4	12	4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	5	23
50	Umi Masruroh	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20
51	Sunip	5	5	5	5	5	25	3	2	3	8	3	3	3	3	3	15	5	4	4	5	4	22
	Lailatul																						
52	Muarram	3	3	4	3	3	16	4	4	4	12	4	4	5	5	4	22	2	3	3	3	2	13
53	Sarifah	3	4	3	4	3	17	5	4	4	13	5	3	4	4	3	19	4	5	3	4	4	20
54	Niti	5	5	5	5	5	25	3	3	3	9	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	3	21
55	Juriye	4	4	4	3	4	19	4	3	3	10	3	5	4	4	5	21	3	3	2	3	3	14
56	Warsi	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	2	2	3	3	2	12	5	4	4	5	5	23
57	Misti Suana	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22
58	Rafiah	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	4	22
59	Agustina	4	3	4	3	4	18	5	4	5	14	4	4	5	4	4	21	3	5	4	4	4	20
60	Purwati	4	4	3	4	3	18	4	4	5	13	3	3	4	4	3	17	3	3	2	3	4	15
61	Sawati	4	4	4	3	3	18	5	4	4	13	4	5	3	4	5	21	4	4	4	4	4	20
62	Syamsiana	4	4	4	3	3	18	3	2	3	8	4	4	5	4	4	21	3	2	3	4	4	16
63	Yuli Astutik	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	5	3	4	3	4	19	4	4	4	5	4	21
64	Krisna Wati	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	3	5	4	5	3	20	5	4	4	4	5	22
65	Rokayah	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	4	19
66	Ruyani	5	5	5	5	5	25	3	3	3	9	4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	5	23
67	Siti Aisah	4	3	4	4	4	19	5	3	4	12	4	5	4	4	5	22	4	5	4	3	4	20
68	Sulastri	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	4	18

69	Kusnawati	4	4	4	3	4	19	3	2	3	8	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	
70	Sumiyati	3	4	3	4	3	17	4	4	5	13	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	22
71	Molyati	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	4	4	5	4	21	4	3	4	3	18
72	Asiyati	4	4	4	3	4	19	4	4	5	13	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	15
73	Juhuni	4	3	4	4	4	19	5	4	4	13	4	5	3	4	5	21	5	4	5	4	22
74	Triana	3	4	3	3	3	16	3	2	3	8	4	4	5	4	4	21	4	3	4	5	20
75	Eniyati	3	3	4	3	3	16	4	4	4	12	2	2	3	3	2	12	4	4	5	2	18
Rata - rata Total Variabel					20.21						11.73				19.15						19.36	

## Lampiran 9 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Lingkungan Kerja

Correlations						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
Pearson Correlation	1	.693 **	.862 **	.816 **	.924 **	.952 **
X1.1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
Pearson Correlation	.693 **	1	.574 **	.735 **	.640 **	.808 **
X1.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
Pearson Correlation	.862 **	.574 **	1	.696 **	.909 **	.893 **
X1.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
Pearson Correlation	.816 **	.735 **	.696 **	1	.807 **	.904 **
X1.4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
Pearson Correlation	.924 **	.640 **	.909 **	.807 **	1	.950 **
X1.5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75
Pearson Correlation	.952 **	.808 **	.893 **	.904 **	.950 **	1
TOTAL_X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75

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

## 2. Upah

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.578**	.542**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	.578**	1	.812**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	.542**	.812**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.792**	.919**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

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

### 3. Disiplin Kerja

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.312**	.373**	.176	.516**	.680**
	Sig. (2-tailed)		.007	.001	.131	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X3.2	Pearson Correlation	.312**	1	.201	.541**	.852**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.007		.084	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X3.3	Pearson Correlation	.373**	.201	1	.464**	.212	.579**
	Sig. (2-tailed)	.001	.084		.000	.068	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X3.4	Pearson Correlation	.176	.541**	.464**	1	.285*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.131	.000	.000		.013	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X3.5	Pearson Correlation	.516**	.852**	.212	.285*	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.068	.013		.000
	N	75	75	75	75	75	75
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.680**	.835**	.579**	.637**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

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

#### 4. Kinerja Karyawan

Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.383**	.638**	.649**	.373**	.816**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.001	.000
Y1.2	N	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.383**	1	.462**	.530**	.353**	.713**
Y1.3	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y1.4	Pearson Correlation	.638**	.462**	1	.573**	.329**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000
Y1.5	N	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.649**	.530**	.573**	1	.397**	.840**
TOTAL_Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75

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

## Hasil Uji Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	22

## Lampiran 10 Hasil Regresi Linier Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 <sup>a</sup>	.426	.402	2.418

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308.246	102.749	17.577	.000 <sup>b</sup>
	Residual	415.034	5.846		
	Total	723.280			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.013	2.908		.004 .997
	TOTAL_X1	.269	.081	.314	3.326 .001
	TOTAL_X2	.659	.142	.433	4.626 .000
	TOTAL_X3	.322	.105	.281	3.077 .003

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

### Lampiran 11 R tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

## Lampiran 12 F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

## Lampiran 13 t Tabel

### Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

## Lampiran 14 Tabel Frekuensi

### Umur

Membuat tabel frekuensi umur karyawan bagian produksi di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Pada data umur data terbesar yaitu 53 tahun dan data terkecil yaitu 23 tahun sehingga:

**a. Nilai jarak**  $= \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$   
 $= 53 - 23$   
 $= 30$

**b. Jumlah kelas**  $= 1 + 3,3 \log n$   
 $= 1 + 3,3 \log 75$   
 $= 1 + (3,3 \times 1,875)$   
 $= 1 + 6,1875$   
 $= 7,1875 \approx 7$

Tabel dibuat dengan banyak kelas 7 buah.

**c. Panjang kelas interval**  $= \text{nilai jarak} : \text{banyak kelas}$   
 $= 30 : 7$   
 $= 4,2 \approx 4$

Panjang kelas interval yaitu 4

Tabel Frekuensi Umur Karyawan bagian produksi di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso

Umur (Tahun)	Frekuensi	Percentase (%)
23 – 27	7	30.67
28 – 32	19	2.67
33 – 37	16	18.67
38 – 42	21	12.00
43 – 47	8	12.00
48 – 52	3	9.33
53 – 57	1	14.67
Jumlah	75	100.00

*Sumber: Data Diolah 2016*

## Lama Bekerja

Membuat tabel frekuensi lama bekerja karyawan produksi di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Pada data lama bekerja data terbesar yaitu 132 bulan dan data terkecil yaitu 12 bulan sehingga:

$$\begin{aligned}
 \text{a. Nilai jarak} &= \text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil} \\
 &= 132 - 12 \\
 &= 120 \\
 \text{b. Jumlah kelas} &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 75 \\
 &= 1 + (3,3 \times 1,875) \\
 &= 1 + 6,1875 \\
 &= 7,1875 \approx 7
 \end{aligned}$$

Tabel dibuat dengan banyak kelas 7 buah

$$\begin{aligned}
 \text{c. Panjang kelas interval} &= \text{nilai jarak} : \text{banyak kelas} \\
 &= 120 : 7 \\
 &= 17,14 \approx 17
 \end{aligned}$$

Panjang kelas interval yaitu 17

Tabel Frekuensi Lama Bekerja Karyawan produksi di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso

Lama Bekerja (Bulan)	Frekuensi	Persentase (%)
12 – 29	23	9.33
30 – 47	2	25.33
48 – 65	14	21.33
66 – 83	9	28.00
84 – 101	9	10.67
102 – 119	7	4.00
120 – 137	11	1.33
Jumlah	75	100.00

Sumber: Data Diolah 2016

### Lampiran 15 Dokumentasi



Keterangan : Bpk Syamsuri,Bagian MSDM



Keterangan : Karyawan bagian produksi rokok kretek di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso



Keterangan : Karyawan bagian produksi rokok kretek di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso



Keterangan : Karyawan bagian produksi rokok kretek di Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso