

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT GAPURANING RAHAYU CIAMIS**

Oleh.

Aini Kusniawati¹, Nurhayati², Rosy Herlina³.

¹ Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
Jabatan Fungsional Lektor Kepala

² Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
Jabatan Fungsional Lektor email : nurhayarife@gmail.com

³ Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Regresi Sederhana, Analisis Korelasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Ganda, Koefisien Determinasi, Uji t, Analisis Varians (Anava), Uji F. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat korelasi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan mempunyai arah positif dengan nilai $r = 0,63$. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39,69%, sedangkan 60,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan $\alpha = 0,05$ dan kebebasan (dk) $n - 2$, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,6602 > 2,0357$). Dari hasil penelitian diperoleh tingkat korelasi disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah positif dengan nilai $r = 0,87$. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,69%, sedangkan 24,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan $\alpha = 0,05$ dan kebebasan (dk) $n - 2$, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,1366 > 2,0357$). Dari analisis regresi linier berganda diperoleh $Y = 16,944 + 0,102x_1 + 0,581x_2$. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,69%, sedangkan 24,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan $\alpha = 0,05$ dan kebebasan (dk) $n-k-1$, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,004 > 3,300$).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengaruh, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Menurut Fathoni (2006 : 172) menjelaskan bahwa : Setiap perusahaan mempunyai tujuan, tujuan didirikannya suatu perusahaan adalah memperoleh laba atau keuntungan yang sebesar-besarnya. Untuk mencapai laba yang maksimal perusahaan membutuhkan sumber daya yang baik diantaranya sumber daya manusia karena sumber daya manusia tersebut merupakan faktor penggerak tanpa mengabaikan faktor yang lainnya.

Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal

mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Faktor manusia dalam perusahaan dapat dikatakan memiliki peranan yang lebih besar dibandingkan faktor produksi lainnya, karena tanpa didukung oleh unsur manusia yang profesional dan dikelola dengan baik maka faktor-faktor produksi lainnya tidak akan berperan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena peranan manusia yang melebihi peranan faktor-faktor produksi lainnya, maka faktor manusia seringkali mengakibatkan pihak manajemen perusahaan mengalami kesulitan untuk mengatur atau mengelola manusia tersebut sebagai tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor

yang bisa membuat kinerja karyawan perusahaan menurun. Menurut Anoraga (2005:129) menjelaskan bahwa, “Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah motivasi, pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika, tingkat penghasilan, teknologi, disiplin kerja serta lingkungan kerja”.

Berdasarkan hal tersebut, maka lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan jalannya suatu perusahaan dimana karyawan akan merasa nyaman untuk melakukan aktifitas kerja bila didukung oleh suasana yang nyaman pula di manapun dan kapanpun mereka bekerja. Sebaliknya jika tidak, maka karyawan akan tidak betah tinggal di lingkungan kerja yang kurang memperhatikan kenyamanan mereka dalam bekerja.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dapat dilakukan dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja. Bila lingkungan kerja ini kurang memenuhi standar kebutuhan bagi karyawannya, hal ini akan membuat mereka tidak betah dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja telah memenuhi standar kebutuhan, maka dapat dipastikan hal ini akan membuat betah para karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan akan banyak mendapatkan keuntungan. Dengan kata lain, bilamana kinerja karyawan menurun berarti perusahaan akan mendapatkan kerugian.

Tidak hanya faktor dari luar saja (tempat dimana karyawan bekerja) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi terdapat faktor yang berasal dari dalam yaitu dari karyawan itu sendiri. Salah satu faktor yang berasal dari dalam tersebut adalah disiplin kerja karyawan. Seorang pemimpin suatu organisasi harus bisa memahami dan mengaplikasikan disiplin kerja di dalam lingkungan organisasi. Berhasil tidaknya seorang pemimpin di dalam menjalankan suatu organisasi tergantung pada bagaimana pemimpin itu dapat memberikan dorongan kerja kepada bawahannya melalui kegiatan disiplin kerja dalam suatu organisasi, karena tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin merupakan unsur yang sangat penting dalam setiap tindakan manusia, begitu pun dalam perusahaan. Keberadaan disiplin kerja sangat

diperlukan bagi perusahaan karena dengan adanya disiplin, perusahaan dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang disiplin dan tertib mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya, sedangkan perusahaan yang tidak memiliki karyawan yang tidak disiplin akan sulit sekali untuk meningkatkan kinerja dan sulit mencapai hasil yang optimal.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung terciptanya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Tetapi pada kenyataannya ada saja masalah yang dihadapi oleh perusahaan yang bisa membuat kinerja karyawan perusahaan menurun. Seperti halnya yang terjadi pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang memadai sehingga membuat karyawan tidak betah yang berdampak pada kedisiplinan karyawan sehingga kinerja karyawan ikut menurun.

Hal tersebut menjadi dasar permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis”. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis?

II METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian, dalam penelitian kuantitatif baik data maupun teknik analisa data bertumpu pada angka-angka, (Sugiama, 2008:31).

Dimana dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis.

2.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk lebih jelasnya operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan, (Alex S. Nitisemto, 2006: 183)	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja 3. Kelembaban di tempat kerja 4. Sirkulasi udara di tempat kerja 5. Kebisingan di tempat kerja 6. Getaran mekanis di tempat kerja 7. Bau tidak sedap di tempat kerja 8. Tata warna di tempat kerja 9. Dekorasi di tempat kerja 10. Meubel di tempat kerja 11. Keamanan di tempat kerja	Ordinal
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan kesiapan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, (Malayu SP. Hasibuan, 2007:193)	1. Ketepatan pada jam kerja 2. Menaati peraturan-peraturan dan prosedur-pedoman kerja 3. Berpakaian seragam dan menggunakan atribut kelengkapannya 4. Tanggung jawab atas tugas yang diberikan 5. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor	Ordinal
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:67)	1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Kerjasama 7. Kepemimpinan 8. Kepribudayan 9. Prakarsa 10. Kecakapan 11. Tanggung jawab	Ordinal

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berada di kantor PT Gapuraning Rahayu yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasinya 35 orang, maka responden dalam penelitian ini yaitu seluruh yang berjumlah 35 orang.

2.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data bagi pengujian hipotesis dikumpulkan dari objek penelitian yang dibagi menjadi dua kategori yaitu data primer dan data sekunder.

- Data primer adalah data asli yang berasal dari hasil survey peneliti di lapangan untuk menjawab pertanyaan penelitian.
- Data sekunder adalah sumber data yang subjeknya tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian, tetapi sifatnya hanya membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder diperoleh dengan cara memberikan literatur-literatur serta buku- buku yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti dalam penyusunan skripsi. Selain itu, data diperoleh dari sumber – sumber tertulis yang ada di objek penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Variabel yang Diteliti

3.1.1 Deskripsi tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan tersebut berkerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan yang didalamnya terdapat peralatan, tata ruang, dan kondisi fisik, untuk itu penulis mengadakan penelitian dengan melakukan observasi dan penyebaran kuesioner secara jelas untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis, dengan hasil sebagai berikut :

- Penerangan/cahaya di tempat kerja diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai penerangan / cahaya di tempat kerja terbanyak adalah menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (63%), yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (37%), dan tidak ada yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerangan / cahaya di tempat kerja yaitu di kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis sudah sangat baik.

B. Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja

Berdasarkan pendapat responden mengenai kenyamanan suhu/temperatur di tempat kerja diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai

temperatur udara di tempat kerja terbanyak adalah menjawab setuju sebanyak 18 orang (51%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (49%), dan tidak ada yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

C. Kelembaban di Tempat Kerja

Berdasarkan pendapat responden mengenai kelembaban di tempat kerja dapat diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai kondisi kelembaban udara di tempat kerja terbanyak adalah menjawab setuju sebanyak 22 orang (63%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (20%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang (17%), dan tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

D. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Berdasarkan pendapat responden mengenai sirkulasi udara di tempat kerja diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai pengaruh pertukaran udara/ventilasi ruang kerja terhadap kesegaran adalah menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (40%), yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (40%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang (20%), dan tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

E. Kebisingan di Tempat Kerja

Berdasarkan pendapat responden mengenai kebisingan di tempat kerja diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai suara yang berasal dari luar ruang kerja atau kantor yang dapat mengganggu karyawan dalam bekerja terbanyak adalah menjawab setuju sebanyak 23 orang (66%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang (17%), yang menjawab sangat setuju 5 orang (14%), yang menjawab tidak setuju 1 orang (3%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

F. Getaran mekanis di tempat kerja

Berdasarkan pendapat responden mengenai getaran mekanis di tempat kerja dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai getaran-getaran di tempat kerja yang dapat mengganggu penglihatan dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan

terbanyak adalah menjawab setuju sebanyak 19 orang (54%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 14 orang (40%), yang menjawab sangat setuju 2 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa getaran-getaran di tempat kerja yaitu di kantor PT. Gapuraning Rahayu Ciamis dapat mengganggu penglihatan dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan getaran-getaran di tempat kerja berpengaruh tinggi terhadap aktivitas kerja karyawan.

G. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Berdasarkan pendapat responden mengenai bau tidak sedap di tempat kerja dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai bau-bauan yang tidak sedap disekitar tempat kerja yang dapat mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan terbanyak adalah menjawab setuju sebanyak 28 orang (80%), yang menjawab sangat setuju 3 orang (8%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (6%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bau-bauan yang tidak sedap disekitar tempat kerja yaitu di kantor PT. Gapuraning Rahayu Ciamis dapat mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan Setiap Ruangan di Tempat Kerja yang Cukup Bersih dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai kebersihan setiap ruangan di tempat kerja terbanyak adalah menjawab ragu-ragu sebanyak 17 orang (49%), yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (45%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

H. Tata Warna di Tempat Kerja

Berdasarkan pendapat responden mengenai tata warna di tempat kerja diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai pewarnaan di ruang kerja terhadap kenyamanan dalam bekerja terbanyak adalah menjawab setuju sebanyak 19 orang (54%), yang menjawab ragu-ragu

sebanyak 15 orang (43%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (3%), dan tidak ada yang menjawab sangat setuju, dan sangat tidak setuju.

I. Dekorasi di Tempat Kerja

Berdasarkan pendapat responden mengenai dekorasi di tempat kerja diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai desain ruangan yang terbuka mengakibatkan privasi yang karyawan miliki terbatas adalah menjawab setuju sebanyak 17 orang (48,5%), yang menjawab ragu – ragu sebanyak 17 orang (48,5%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (3%), dan tidak ada yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Ruang Gerak di Tempat Kerja terhadap Kenyamanan dalam Bekerja dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai ruang gerak di tempat kerja terhadap kenyamanan dalam bekerja terbanyak adalah menjawab setuju sebanyak 22 orang (63%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (26%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang (11%), dan tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju. diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai ruang di tempat kerja yang cukup luas dan leluasa terbanyak adalah menjawab setuju sebanyak 24 orang (69%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (23%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8%), dan tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

J. Musik di Tempat Kerja

Berdasarkan pendapat responden mengenai musik di tempat kerja, diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai untuk kenyamanan kerja pemutaran musik diperlukan ketika bekerja di kantor terbanyak adalah menjawab ragu-ragu sebanyak 17 orang (49%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (25%), yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (20%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab sangat setuju.

K. Keamanan di Tempat Kerja

Berdasarkan pendapat responden mengenai keamanan di tempat kerja, dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai kekhawatiran keselamatan kendaraan yang di parker di halaman kantor terbanyak adalah menjawab ragu-ragu sebanyak 19orang (54%), yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (34%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (12%), dan tidak ada yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan di Tempat Kerja Memiliki Keamanan yang Baik, diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai lingkungan di tempat kerja memiliki keamanan yang baik terbanyak adalah menjawab setuju sebanyak 20 orang (57%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 orang (34%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (9%), dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

L. Rekapitulasi Mengenai Lingkungan Kerja di PT. Gapuraning Rahayu Ciamis

Berdasarkan uraian dari penjelasan mengenai tanggapan responden terhadap lingkungan kerja di PT Gapuraning Rahayu Ciamis maka berikut ini penulis sajikan tabulasi rekapitulasi skor dan skor yang dicapai tentang lingkungan kerja :

Tabel 2. Rekapitulasi Data Mengenai Lingkungan Kerja di PT Gapuraning Rahayu Ciamis

No	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Rata-rata
1	Penerangan / cahaya di tempat kerja yang sudah baik	5 x 35 = 175	162	162
2	Temperatur udara di tempat Kerja yang sudah baik	5 x 35 = 175	157	157
3	Kondisi kelembaban udara di tempat kerja yang sudah baik	5 x 35 = 175	141	141
4	Pengaruh pertukaran udara/ventilasi ruang kerja terhadap kesegaran	5 x 35 = 175	147	147
5	Suara yang berasal dari luar ruang kerja atau kantor yang dapat mengganggu karyawan dalam bekerja	5 x 35 = 175	137	137
6	Getaran-getaran di tempat kerja yang dapat mengganggu penglihatan dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	5 x 35 = 175	128	128
7	Bau-bauan yang tidak sedap di sekitar tempat kerja yang dapat mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	5 x 35 = 175	137	131

8	Kebersihan setiap ruangan di tempat kerja yang cukup bersih	$5 \times 35 = 175$	125	
9	Pengaruh pewartaman di ruang kerja terhadap kenyamanan dalam bekerja	$5 \times 35 = 175$	123	123
10	Desain ruangan yang terbuka mengakibatkan privasi yang karyawan miliki terbatas	$5 \times 35 = 175$	121	133,67
11	Pengaruh ruang gerak di tempat kerja terhadap kenyamanan dalam bekerja	$5 \times 35 = 175$	145	
12	Ruang di tempat kerja yang cukup luas dan leluasa	$5 \times 35 = 175$	135	
13	Untuk kenyamanan kerja pemutarin musik diperbolehkan ketika bekerja di kantor	$5 \times 35 = 175$	99	99
14	Kekhawatiran keselamatan kendaraan yang di parkir di halaman kantor	$5 \times 35 = 175$	113	122
15	Lingkungan di tempat kerja memiliki keamanan yang baik	$5 \times 35 = 175$	131	
	Jumlah	2625	2001	1480,67
	Rata-rata skor	175	133,4	134,61

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 4.20 nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang lingkungan kerja adalah sebesar 2001 dan dalam tabel klasifikasi penilaian angka tersebut berada dalam interval 1576 – 2100, hal ini berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di kantor PT. Gapuraning Rahayu Ciamis adalah baik.

3.1.2 Deskripsi tentang Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan untuk menghargai, menghormati dan taat terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan apabila terjadi pelanggaran maka akan mendapatkan sanksinya. Untuk mengetahui disiplin kerja pada kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis, penulis mengadakan penelitian dengan menggunakan observasi dan penyebaran kuesioner dengan hasil sebagai berikut :

A. Ketaatan pada Jam Kerja. Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran di Tempat Kerja Sesuai Hari Kerja, diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai kehadiran di tempat kerja sesuai hari kerja terbanyak adalah selalu sebanyak 29 orang (83%), yang menjawab sering sebanyak 6 orang (17%), dan tidak ada yang menjawab cukup, kadang-kadang, dan tidak pernah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis selalu hadir di tempat kerja sesuai hari kerja.

Tanggapan Responden Mengenai Masuk Kerja Sesuai dengan Aturan yang Berlaku diketahui dari 35 orang responden yang

diteliti, tanggapan responden mengenai masuk kerja sesuai dengan aturan yang berlaku terbanyak adalah menjawab selalu sebanyak 26 orang (74%), yang menjawab sering sebanyak 9 orang (26%), dan tidak ada yang menjawab cukup, kadang-kadang dan tidak pernah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis selalu masuk kerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Jam Istirahat Sesuai dengan Ketentuan Perusahaan dapat diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai penggunaan jam istirahat sesuai dengan ketentuan perusahaan terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 16 orang (46%), yang menjawab selalu sebanyak 9 orang (25%), yang menjawab cukup sebanyak 8 orang (23%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis sudah menggunakan jam istirahat sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Tanggapan Responden Mengenai Pulang Kantor Sesuai dengan Aturan yang Ditetapkan oleh Perusahaan dapat diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai penggunaan pulang kantor sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab selalu sebanyak 7 orang (20%), yang menjawab cukup sebanyak 5 orang (14%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di kantor PT. Gapuraning Rahayu Ciamis selalu pulang kantor sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

B. Mentaati Peraturan-peraturan dan Pedoman-pedoman Kerja. Tanggapan Responden Mengenai Selalu Ijin Ketika Tidak Masuk Kantor diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai selalu ijin ketika masuk tidak kantor terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 18 orang (52%), yang menjawab cukup sebanyak 8 orang (23%), yang menjawab

kadang-kadang sebanyak 5 orang (14%), yang menjawab selalu sebanyak 4 orang (11%), dan tidak ada yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis selalu ijin ketika tidak masuk kantor.

Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Sesuai dengan Peraturan dan Pedoman Kerja yang Ditentukan diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan pedoman kerja yang ditentukan terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 15 orang (43%), yang menjawab selalu sebanyak 9 orang (25,5%), yang menjawab cukup sebanyak 9 orang (25,5%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis sudah melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan pedoman kerja yang ditentukan.

Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan pada Semua Peraturan Perusahaan yang Berlaku diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai ketaatan pada semua peraturan perusahaan yang berlaku terbanyak adalah menjawab cukup sebanyak 13 orang (37%), yang menjawab selalu sebanyak 11 orang (31%), yang menjawab sering sebanyak 9 orang (26%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan Tugas Dinas dengan Sebaik-baiknya Sesuai dengan Aturan yang Telah Ditetapkan diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai mengerjakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 20 orang (57%), yang menjawab cukup sebanyak 13 orang (37%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab selalu dan tidak pernah.

C. Berpakaian Seragam dan Menggunakan Atribut Kelengkapannya. Tanggapan

Responden Mengenai Berpakaian Seragam Lengkap dengan Atributnya Sesuai dengan Ketentuan dapat diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai berpakaian seragam lengkap dengan atributnya sesuai dengan ketentuan terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 15 orang (43%), yang menjawab cukup sebanyak 9 orang (26%), yang menjawab selalu sebanyak 8 orang (23%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang (8%), dan tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan Responden Mengenai Berpenampilan Sopan Pada Saat Bekerja diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai berpenampilan sopan pada saat bekerja terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 17 orang (49%), yang menjawab selalu sebanyak 12 orang (34%), yang menjawab cukup sebanyak 6 orang (17%), dan tidak ada yang menjawab kadang-kadang dan tidak pernah.

D. Tanggung Jawab atas Tugas yang Diberikan. Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat Waktu diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu terbanyak adalah menjawab cukup sebanyak 17 orang (49%), yang menjawab sering sebanyak 14 orang (40%), yang menjawab selalu sebanyak 4 orang (11%), dan tidak ada yang menjawab kadang-kadang dan tidak pernah.

Tanggapan Responden Mengenai Sungguh – sungguh dalam Menyelesaikan Tugas yang Diberikan oleh Pimpinan diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai sungguh – sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan terbanyak adalah menjawab selalu sebanyak 16 orang (46%), yang menjawab sering sebanyak 15 orang (43%), yang menjawab cukup sebanyak 4 orang (11%), dan tidak ada yang menjawab kadang-kadang dan tidak pernah.

Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Sanksi atas Pelanggaran yang Telah Diperbuat diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden

mengenai melaksanakan sanksi atas pelanggaran yang telah diperbuat terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 20 orang (46%), yang menjawab cukup sebanyak 12 orang (34%), yang menjawab selalu sebanyak 2 orang (6%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang (3%), dan tidak ada yang menjawab tidak pernah.

E. Kepatuhan dalam Penggunaan dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor

Tanggapan Responden Mengenai Berhati-hati dalam Mempergunakan Perlengkapan dan Peralatan Kantor diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai berhati-hati dalam mempergunakan perlengkapan dan peralatan kantor terbanyak adalah menjawab cukup sebanyak 22 orang (63%), yang menjawab sering sebanyak 11 orang (31%), yang menjawab selalu sebanyak 2 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab kadang-kadang dan tidak pernah.

Tanggapan Responden Mengenai Merapikan Kembali Peralatan yang Dipakai diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai merapikan kembali peralatan yang dipakai terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 19 orang (54%), yang menjawab cukup sebanyak 11 orang (31%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang (9%), yang menjawab selalu sebanyak 2 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab tidak pernah.

F. Rekapitulasi Data Mengenai Disiplin Kerja di PT Gapuraning Rahayu

Berdasarkan uraian dari penjelasan mengenai tanggapan responden terhadap disiplin kerja di PT Gapuraning Rahayu Ciamis maka berikut ini penulis sajikan tabulasi rekapitulasi skor dan skor yang dicapai tentang disiplin kerja :

Tabel 3. Rekapitulasi Data Mengenai Disiplin Kerja di PT Gapuraning Rahayu Ciamis

No	Pernyataan	Skor yang diterangkan	Skor yang dicapai	Rata-rata
1	Kehadiran di tempat kerja sesuai hari kerja	5 x 35 = 175	169	152,5
2	Masuk kerja sesuai dengan aturan yang berlaku	5 x 35 = 175	166	
3	Penggunaan jam istirahat sesuai dengan ketentuan perusahaan	5 x 35 = 175	137	
4	Pulang kantor sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan	5 x 35 = 175	138	
5	Selalu izin ketika tidak masuk kantor	5 x 35 = 175	126	129,8
6	Mengerjakan tugas sesuai dengan peraturan dan pedoman kerja yang ditentukan	5 x 35 = 175	136	
7	Ketertan pada semua peraturan perusahaan yang berlaku	5 x 35 = 175	134	
8	Mengerjakan tugas dan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan	5 x 35 = 175	123	
9	Berpakaian seragam lengkap dengan atributnya sesuai dengan ketentuan	5 x 35 = 175	133	139,5
10	Berpenampilan sopan pada saat bekerja	5 x 35 = 175	146	
11	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	5 x 35 = 175	127	135,7
12	Sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan	5 x 35 = 175	152	
13	Melaksanakan sanksi atas pelanggaran yang telah diperbuat	5 x 35 = 175	128	
14	Berhati-hati dalam mempergunakan perlengkapan dan peralatan kantor	5 x 35 = 175	120	122,5
15	Merapikan kembali peralatan yang dipakai	5 x 35 = 175	125	
	Jumlah	2625	2060	680
	Rata-rata skor	175	137,333	136

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 4.39 nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang disiplin kerja adalah sebesar 2060 dan dalam tabel klasifikasi penilaian angka tersebut berada dalam interval 1576 – 2100, hal ini berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis adalah tinggi.

3.1.3 Deskripsi tentang Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas yang didasarkan atas kecakapan, kemampuan, pengalaman, dan kesungguhannya pada saat karyawan tersebut bekerja. Untuk mengetahui kinerja karyawan di kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis, penulis mengadakan penelitian dengan melakukan observasi dan penyebaran kuesioner dengan hasil sebagai berikut :

A. Kesetiaan. Tanggapan Responden Mengenai Bersikap Loyal (Setia) dan Menjaga Nama Baik Perusahaan diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai bersikap loyal (setia) dan menjaga nama baik

perusahaan terbanyak adalah menjawab selalu sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab sering sebanyak 14 orang (40%), dan tidak ada yang menjawab cukup, kadang-kadang, dan tidak pernah.

- B. Prestasi kerja. Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu dapat diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas tepat waktu terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 19 orang (54%), yang menjawab selalu sebanyak 13 orang (37%), yang menjawab cukup sebanyak 3 orang (9%), dan tidak ada yang menjawab kadang-kadang, dan tidak pernah.

Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sebaik Mungkin agar Memperoleh Hasil yang Maksimal diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin agar memperoleh hasil yang maksimal terbanyak adalah menjawab selalu sebanyak 17 orang (48%), yang menjawab sering sebanyak 15 orang (43%), yang menjawab cukup sebanyak 3 orang (9%), dan tidak ada yang menjawab kadang-kadang, dan tidak pernah.

- C. Kejujuran. Tanggapan Responden Mengenai Bersikap Jujur Bagi Dirinya Sendiri maupun Orang Lain diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai bersikap jujur bagi dirinya sendiri maupun orang lain terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 24 orang (68,5%), yang menjawab selalu sebanyak 10 orang (28,5%), yang menjawab cukup sebanyak 1 orang (3%), dan tidak ada yang menjawab kadang-kadang, dan tidak pernah.

- D. Kedisiplinan. Tanggapan Responden Mengenai Tepat Waktu Tiba di Kantor diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai tepat waktu tiba di kantor terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 24 orang (69%), yang menjawab selalu sebanyak 4 orang (11%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang (11%), yang menjawab cukup sebanyak 3 orang (9%), dan tidak ada yang menjawab dan tidak pernah.

Tanggapan Responden Mengenai Tidak Membuang-membuang Waktu dalam Bekerja dengan Kegiatan yang Lain diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai tidak membuang-membuang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lain terbanyak adalah menjawab cukup sebanyak 17 orang (48%), yang menjawab sering sebanyak 16 orang (46%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab selalu dan tidak pernah.

Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan Tugas yang Diberikan dengan Teliti diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai mengerjakan tugas yang diberikan dengan teliti terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab cukup sebanyak 9 orang (26%), yang menjawab selalu sebanyak 3 orang (8%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab tidak pernah.

- E. Kreativitas. Tanggapan Responden Mengenai Mampu Memahami Tugas-tugas yang Berkaitan dengan Pekerjaan diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 19 orang (54%), yang menjawab cukup sebanyak 9 orang (26%), yang menjawab selalu sebanyak 3 orang (9%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang (11%), dan tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan Responden Mengenai Bekerja dengan Cekatan dan Cepat diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai bekerja dengan cekatan dan cepat terbanyak adalah menjawab cukup sebanyak 18 orang (51%), yang menjawab sering sebanyak 15 orang (43%), yang menjawab selalu sebanyak 2 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab kadang-kadang dan tidak pernah.

- F. Kerjasama. Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Kemampuan untuk Bekerja Sama dengan Karyawan Lain diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai

memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan karyawan lain terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 22 orang (63%), yang menjawab cukup sebanyak 13 orang (37%), dan tidak ada yang menjawab selalu, kadang-kadang dan tidak pernah.

- G. Kepemimpinan. Tanggapan Responden Mengenai Bersedia Membantu dan Memotivasi Rekan Kerjanya ketika Mereka Mengalami Kesulitan dalam Pekerjaan diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai bersedia membantu dan memotivasi rekan kerjanya ketika mereka mengalami kesulitan dalam pekerjaan terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 23 orang (66%), yang menjawab cukup sebanyak 11 orang (31%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang (3%), dan tidak ada yang menjawab selalu, dan tidak pernah.
- H. Kepribadian. Tanggapan Responden Mengenai Berperilaku Sopan, Memperlihatkan Sikap yang Baik, serta Berpenampilan wajar diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai berperilaku sopan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan wajar terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 26 orang (74%), yang menjawab cukup sebanyak 5 orang (14%), yang menjawab selalu sebanyak 4 orang (12%), dan tidak ada yang menjawab kadang-kadang dan tidak pernah.
- I. Prakarsa. Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Inisiatif Sendiri untuk Menganalisis dan Membuat Keputusan Penyelesaian atas Masalah yang Berhubungan dengan Pekerjaan diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai memiliki inisiatif sendiri untuk menganalisis dan membuat keputusan penyelesaian atas masalah yang berhubungan dengan pekerjaan terbanyak adalah menjawab cukup sebanyak 20 orang (57%), yang menjawab sering sebanyak 9 orang (26%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang (17%), dan tidak ada yang menjawab selalu dan tidak pernah.
- J. Kecakapan. Tanggapan Responden Mengenai Berani dalam Mengemukakan Pendapat yang Menurutnya Benar diketahui

dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai berani dalam mengemukakan pendapat yang menurutnya benar terbanyak adalah menjawab cukup sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab sering sebanyak 8 orang (23%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang (17%), dan tidak ada yang menjawab selalu dan tidak pernah.

- K. Tanggung Jawab. Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Fasilitas Kantor agar Tidak Mengalami Kerusakan diketahui dari 35 orang responden yang diteliti, tanggapan responden mengenai menjaga fasilitas kantor agar tidak mengalami kerusakan terbanyak adalah menjawab sering sebanyak 22 orang (63%), yang menjawab cukup sebanyak 8 orang (23%), yang menjawab selalu sebanyak 5 orang (14%), dan tidak ada yang menjawab kadang-kadang dan tidak pernah.
- L. Rekapitulasi Data Mengenai Kinerja Karyawan di PT Gapuraning Rahayu Ciamis

Berdasarkan uraian dari penjelasan mengenai tanggapan responden terhadap kinerja karyawan di PT Gapuraning Rahayu maka berikut ini penulis sajikan tabulasi rekapitulasi skor dan skor yang dicapai tentang kinerja karyawan :

Tabel 4. Rekapitulasi Data Mengenai Kinerja Karyawan di PT Gapuraning Rahayu Ciamis

No	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Rata-rata
1	Bersikap loyal (setia) dan menjaga nama baik perusahaan	5 x 35 = 175	161	161
2	Menyelesaikan tugas tepat waktu	5 x 35 = 175	150	
3	Menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin agar memperoleh hasil yang maksimal	5 x 35 = 175	154	152
4	Bersikap jujur bagi dirinya sendiri maupun orang lain	5 x 35 = 175	149	
5	Tepat waktu tiba di kantor	5 x 35 = 175	133	127
6	Tidak membuang-membuang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lain	5 x 35 = 175	119	
7	Mengerjakan tugas yang diberikan	5 x 35 = 175	130	

	dengan teliti			
8	Mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan	5 x 35 = 175	126	125
9	Bekerja dengan cekatan dan cepat	5 x 35 = 175	124	
10	Memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan karyawan lain	5 x 35 = 175	127	127
11	Bersedia membantu dan memotivasi rekan kerjanya ketika mereka mengalami kesulitan dalam pekerjaan	5 x 35 = 175	127	127
12	Berperilaku sopan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan wajar	5 x 35 = 175	139	139
13	Memiliki inisiatif sendiri untuk menganalisis dan membuat keputusan penyelesaian atas masalah yang berhubungan dengan pekerjaan	5 x 35 = 175	108	108
14	Berani dalam mengemukakan pendapat yang menurutnya benar	5 x 35 = 175	107	107
15	Menjaga fasilitas kantor agar tidak mengalami kerusakan	5 x 35 = 175	137	137
	Jumlah	2625	1994	1459
	Rata-rata skor	175	132,93	132,63

Berdasarkan rekapitulasi nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang kinerja karyawan adalah sebesar 1994 dan dalam tabel klasifikasi penilaian angka tersebut berada dalam interval 1576 – 2100, hal ini berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis adalah tinggi.

3.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja digunakan model analisis Regresi Sederhana. Sedangkan untuk mengetahui derajat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis menggunakan model analisis Koefisien Korelasi, Koefisien determinasi, dan Uji signifikansi (Uji t).

Sebelum menganalisis pengaruh dan keeratan atau kekuatan hubungan antar variable, berikut ini disajikan data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam bentuk tabel penolong untuk menghitung angka statistik. Berdasarkan hasil kuesioner dari n 35 maka di peroleh nilai-nilai untuk regresi sebagai berikut : $\Sigma X_1 = 2001$; $\Sigma X_2 = 2060$; $\Sigma Y = 1994$; $\Sigma X_1^2 = 114785$; $\Sigma X_2^2 = 121816$; $\Sigma Y^2 = 113904$; $\Sigma X_1 Y = 114216$; $\Sigma X_2 Y = 117724$; $\Sigma X_1 X_2 = 118077$.

3.2.1 Analisis Regresi Sederhana untuk Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui data sebagai berikut : n = 35; $\Sigma X_1 = 2001$; $\Sigma Y = 1994$; $\Sigma X_1 Y = 114216$; $\Sigma X_1^2 = 114785$

Rumus Analisis Regresi Sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

$$b = \frac{n \cdot \Sigma X_1 Y - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n \cdot \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}$$

$$b = \frac{35 \cdot 114216 - (2001)(1994)}{35 \cdot 114785 - (2001)^2}$$

$$b = 0,56$$

$$a = \frac{\Sigma Y - b(\Sigma X_1)}{n}$$

$$a = \frac{1994 - 0,56 \cdot 2001}{35}$$

$$a = 24,96$$

Jadi persamaan regresi sederhana untuk X₁ terhadap Y adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

$$\hat{Y} = 24,96 + 0,56 X_1$$

Artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawanpun ikut baik. Apabila lingkungan kerja turun maka kinerja karyawan pun turun.

A. Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi (KD), dan Uji Signifikansi (Uji t) untuk Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y)

1. Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependen*). Dari perhitungan responden dapat diketahui data sebagai berikut :

$$r_{x_1 y} = \frac{n \cdot \Sigma X_1 Y - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{\sqrt{[(n \cdot \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2)] \cdot [(n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)]}}$$

$$r_{x_1 y} = \frac{35 \cdot 114216 - (2001)(1994)}{\sqrt{(35 \cdot 114785 - (2001)^2) \cdot (35 \cdot 113904 - (1994)^2)}}$$

$$r_{x_1 y} = 0,6329701160731$$

$$r_{x_1 y} = 0,63 \text{ (dibulatkan)}$$

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh r = 0,63. Dapat dilihat dari pedoman tingkat koefisien korelasi pada tabel 3.3, berdasarkan interpretasi tersebut, maka nilai r= 0,63 berada pada hubungan yang kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus untuk menguji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,63)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 39,69 \%$$

Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi, diperoleh koefisien determinasi sebesar 39,69 %, berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39,69 %. Untuk mengetahui faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis koefisien non determinasi yaitu :

$$KND = (1 - r^2) \times 100 \%$$

$$KND = (1 - (0,63)^2) \times 100 \%$$

$$KND = 60,31 \%$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis adalah sebesar 39,69%, sedangkan sebesar 60,31% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya.

B. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat, dalam pengujian tersebut digunakan uji t dari koefisien korelasi masing-masing variabel bebas dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} . Rumus untuk menghitung t_{hitung} adalah :

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

$$t = 0,63 \sqrt{\frac{35-2}{1-(0,63)^2}}$$

$$t_{hitung} = 4,66018175385$$

$$t_{hitung} = 4,6602 \text{ (dibulatkan)}$$

Hipotesis yang dikemukakan penulis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X_1 atau X_2 terhadap variabel terikat Y.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X_1 atau X_2 terhadap variabel terikat Y.

Untuk menentukan H_0 diterima atau ditolak, digunakan uji signifikansi sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, 0,05 ($dk = n - 2$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, 0,05 ($dk = n - 2$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk mengetahui signifikansi atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan t_{tabel} dilihat pada harga uji t dengan kesalahan 5%. Karena tabel t tidak terdapat $dk = 33$, maka perlu dicari dengan menggunakan rumus interpolasi (Sugiyono,2008:248) yaitu :

$$\frac{a}{b} = \frac{c}{d}$$

$$Tabel\ awal = 30 = 2,042$$

$$Tabel\ akhir = 40 = 2,021$$

$$x = 2,0357, \text{ maka } t_{tabel} = 2,0357$$

Dari hasil perhitungan di atas didapatkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu $4,6602 > 2,0357$ yang memenuhi kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka $H_a =$ diterima dan $H_0 =$ ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

3.2.2 Analisis Regresi Sederhana untuk Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Analisis Regresi Sederhana menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 4.56 dapat diketahui data sebagai berikut : $n = 35$; $\Sigma X_2 = 2060$; $\Sigma Y = 1994$; $\Sigma X_2Y = 117724$; $\Sigma X_2^2 = 121816$. Rumus Analisis Regresi Sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX_2$$

$$b = \frac{n \cdot \Sigma X_2Y - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n \cdot \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2}$$

$$b = \frac{35 \cdot 117724 - (2060 \cdot 1994)}{35 \cdot 121816 - (2060)^2}$$

$$b = 0,6362725$$

$$b = 0,64 \text{ (dibulatkan)}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot (\sum X_2)}{n}$$

$$a = \frac{1994 - 0,64 \cdot 2060}{35}$$

$$a = 19,30285714$$

$$a = 19,30 \text{ (dibulatkan)}$$

Jadi persamaan regresi sederhana untuk X_2 terhadap Y adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX_2$$

$$\hat{Y} = 19,30 + 0,64X_2$$

Artinya apabila disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawanpun ikut tinggi. Apabila disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan pun rendah.

A. Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi (KD), dan Uji Signifikansi (Uji t) untuk Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

1. Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependen*). Adapun nilai-nilai dari hasil olahan terhadap responden adalah : $n = 35$; $\sum X^2 = 2060$; $\sum Y = 1994$; $\sum X_2Y = 117724$; $\sum X_2^2 = 121816$; $\sum Y_2 = 113904$.

Untuk menguji hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

$$r_{X_2Y} = \frac{n \cdot \sum X_2Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{[(n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)] \cdot [(n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{35 \cdot 117724 - (2060)(1994)}{\sqrt{(35 \cdot 121816) - (2060)^2 \cdot (35 \cdot 113904) - (1994)^2}}$$

$$r_{X_2Y} = 0,872948227933833$$

$$r_{X_2Y} = 0,87 \text{ (dibulatkan)}$$

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh $r = 0,87$. Dapat dilihat dari pedoman tingkat koefisien korelasi pada tabel 3.3, berdasarkan interpretasi tersebut, maka nilai $r = 0,87$ berada pada hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Rumus

untuk menguji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,87)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 75,69 \%$$

Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi, diperoleh koefisien determinasi sebesar 75,69 %, berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,69%.

Untuk mengetahui faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis koefisien non determinasi yaitu :

$$KND = (1 - r^2) \times 100 \%$$

$$KND = (1 - (0,87)^2) \times 100 \%$$

$$KND = 24,31 \%$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis adalah sebesar 75,69%, sedangkan sebesar 24,31% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya.

B. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat, dalam pengujian tersebut digunakan uji t dari koefisien korelasi masing-masing variabel bebas dengan membandingkan thitung terhadap t tabel. Rumus untuk menghitung t hitung adalah :

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

$$t = 0,87 \sqrt{\frac{35 - 2}{1 - (0,87)^2}}$$

$$t_{hitung} = 10,136586774$$

$$t_{hitung} = 10,1366 \text{ (dibulatkan)}$$

Hipotesis yang dikemukakan penulis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X_1 atau X_2 terhadap variabel terikat Y .

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X_1 atau X_2 terhadap variabel terikat Y .

Untuk menentukan H0 diterima atau ditolak, digunakan uji signifikansi sebagai berikut :

Jika t hitung \geq t tabel, 0,05 (dk = n - 2), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika t hitung \leq t tabel, 0,05 (dk = n - 2), maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Untuk mengetahui signifikansi atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan ttabel dilihat pada harga uji t dengan kesalahan 5%. Karena tabel t tidak terdapat dk = 33, maka perlu dicari dengan menggunakan rumus interpolasi (Sugiyono,2008:248) yaitu :

$$\frac{a}{b} = \frac{c}{d}$$

$$\text{Tabel awal} = 30 = 2,042$$

$$\text{Tabel akhir} = 40 = 2,021$$

$$\frac{33 - 30}{40 - 30} = \frac{(x - 2,042)}{(2,021 - 2,042)}$$

$$t = 2,0357, \text{ maka } t \text{ tabel} = 2,0357$$

Dari hasil perhitungan di atas didapatkan perbandingan thitung dengan ttabel yaitu 10,1366 > 2,0357 yang memenuhi kriteria t hitung > t tabel, maka Ha = diterima dan Ho = ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

3.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda untuk Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai-nilai yang telah di olah adalah sebaga berikut : n = 35; $\Sigma X_1 = 2001$; $\Sigma X_2 = 2060$; $\Sigma Y = 1994$; $\Sigma X_2Y = 117724$; $\Sigma X_1Y = 114216$; $\Sigma X_1^2 = 114785$; $\Sigma X_2^2 = 121816$; $\Sigma Y^2 = 113904$; $\Sigma X_1X_2 = 118077$;

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Masukan hasil dari nilai-nilai statistik ke dalam rumus :

$$\Sigma x_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n} = 114785 - \frac{(2001)^2}{35} = 384,97$$

$$\Sigma x_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} = 121816 - \frac{(2060)^2}{35} = 570,29$$

$$\Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 113904 - \frac{(1994)^2}{35} = 302,97$$

$$\Sigma x_1y = \Sigma X_1Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n} = 114216 - \frac{(2001)(1994)}{35} = 216,17$$

$$\Sigma x_2y = \Sigma X_2Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n} = 117724 - \frac{(2060)(1994)}{35} = 362,86$$

$$\Sigma x_1x_2 = \Sigma X_1X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n} = 118077 - \frac{(2001)(2060)}{35} = 303,86$$

Kemudian masukan hasil dari jumlah kuadrat ke persamaan b₁, b₂, dan a :

$$b_1 = \frac{(\Sigma x_2^2) \cdot (\Sigma x_1y) - (\Sigma x_1x_2) \cdot (\Sigma x_2y)}{(\Sigma x_1^2) \cdot (\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(570,29) \cdot (216,17) - (303,86) \cdot (362,86)}{(384,97) \cdot (570,29) - (303,86)^2}$$

$$b_1 = 0,102$$

$$b_2 = \frac{(\Sigma x_1^2) \cdot (\Sigma x_2y) - (\Sigma x_1x_2) \cdot (\Sigma x_1y)}{(\Sigma x_1^2) \cdot (\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(384,97) \cdot (362,86) - (303,86) \cdot (216,17)}{(384,97) \cdot (570,29) - (303,86)^2}$$

$$b_2 = 0,581$$

$$a = \frac{\Sigma y}{n} - b_1 \left(\frac{\Sigma x_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\Sigma x_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{1994}{35} - 0,102 \left(\frac{2001}{35} \right) - 0,581 \left(\frac{2060}{35} \right)$$

$$a = 16,944$$

Jadi persamaan regresi ganda untuk X₁ dan X₂ terhadap Y adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 16,944 + 0,102 X_1 + 0,581 X_2$$

Artinya apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja baik maka kinerja karyawan pun ikut baik. Apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja turun maka kinerja karyawan pun turun.

A. Koefisien Korelasi Ganda untuk Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis menggunakan model analisis korelasi ganda dengan perhitungan sebagai berikut :

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2 \cdot rx_1y \cdot rx_2y \cdot rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Perlu dicari terlebih dahulu rx_1x_2 sebagai berikut :

$$rx_1x_2 = \frac{n \cdot \sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{[(n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)] \cdot [(n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)]}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{35 \cdot 118077 - (2001)(2060)}{\sqrt{[(35 \cdot 114785 - (2001)^2)] \cdot [(35 \cdot 121816 - (2060)^2)']}}$$

$$rx_1x_2 = 0,65$$

Pada penelitian ini pengaruh X_1 terhadap X_2 tidak diteliti oleh penulis.

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2 \cdot rx_1y \cdot rx_2y \cdot rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{(0,63)^2 + (0,87)^2 - 2 \cdot (0,63) \cdot (0,87) \cdot (0,65)}{1 - (0,65)^2}}$$

$$rx_1x_2 = 0,87177797887$$

$$rx_1x_2 = 0,87 \text{ (dibulatkan)}$$

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh $rx_1x_2y = 0,87$. Dapat dilihat dari pedoman tingkat koefisien korelasi pada tabel 3.3, berdasarkan interpretasi tersebut, maka nilai $r = 0,87$ berada pada hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

B. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh *variable independen* terhadap *variable dependen*. Rumus untuk menguji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,87)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 75,69 \%$$

Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi, diperoleh koefisien determinasi sebesar 75,69 %, berarti pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,69 %. Untuk mengetahui faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis koefisien non determinasi yaitu :

$$KND = (1 - r^2) \times 100 \%$$

$$KND = (1 - (0,87)^2) \times 100 \%$$

$$KND = 24,31 \%$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan pada kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis sebesar 75,69%, dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sebesar 24,31% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya.

C. Analisis Varians (ANAVA)

Untuk mengetahui komparatif lebih dari dua variabel atau rata-rata yaitu pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis menggunakan model Analisis Varians (ANAVA), sehingga dapat diketahui Fhitung yang akan dibandingkan dengan Ftabel, yaitu dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Kuadrat Total} &= Y \times Y \\ &= 1994 \times 1994 \\ &= 3976036 \\ \text{Jumlah Kuadrat (a)} &= n \times (\sum Y^2) \\ &= 35 \times 113904 \\ &= 3986640 \\ \text{Jumlah Kuadrat/Regresi} &= a (n (\sum Y^2) - Y \times Y) \\ &= 16,944 (35 \cdot 113904 - 3976036) \\ &= 16,944 (3986640 - 3976036) \\ &= 16,944 (10604) \\ &= 179643,176 \\ \text{Kuadrat Total} &= \frac{\text{Jumlah Kuadrat (Regresi)}}{K} \\ &= \frac{179643,176}{2} \\ &= 89821,588 \\ \text{Jumlah Kuadrat (TD)} &= (n (\sum Y^2) - Y \times Y) \\ &= (35 \cdot 113904 - 3976036) \\ &= (3986640 - 3976036) \\ &= 10604 \\ \text{Jumlah Kuadrat (sisa)} &= JK (Reg) - JK (TD) \\ &= 179643,176 - 10604 \\ &= 169039,176 \\ \text{Kuadrat Total (sisa)} &= \frac{JK (sisa)}{(n - k - 1)} \\ &= \frac{169039,176}{(35 - 2 - 1)} \\ &= 5282,47425 \\ \text{Fhitung} &= \frac{\text{Kuadrat Total (Regresi)}}{\text{Kuadrat Total (sisa)}} \\ &= \frac{89821,588}{5282,474} \\ &= 17,0036963265841 \\ &= 17,004 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disusun tabel ANAVA Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

Tabel 5. Tabel ANAVA

Sumber Variasi	dk	JK	KT	F
Total	35	3976036		
Koefisien	1	3986640		
Regresi (Reg)	2	179643,176	89821,588	
Total Dikoreksi (TD)	2	10604		
Sisa (s)	35 - 2 - 1	169039,176	5282,474	17,004

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Digunakan rumus Fhitung sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{JK(Reg)/k}{JK(s)/(n-k-1)}$$

$$F_{hitung} = \frac{179643,176/2}{169039,176/32}$$

$$F_{hitung} = 17,0036963265841$$

$$F_{hitung} = 17,004 \text{ (dibulatkan)}$$

Kaidah Pengujian Signifikan :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan dan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

Dari perhitungan di atas dapat diketahui $F_{hitung} = 17,004$

Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan Fhitung dilihat pada harga F uji dengan kesalahan 5% dk pembilang = k = 2 dan dk penyebut = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32, diperoleh Ftabel = 3,300. Dari perhitungan di atas maka diketahui bahwa nilai Fhitung > Ftabel yaitu 17,004 > 3,300 maka H_a = diterima dan H_0 = ditolak, yang berarti signifikan dan hipotesis variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Artinya hipotesis yang diajukan terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

3.3 Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil analisis deskriptif bahwa kondisi penelitian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan setuju/selalu yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian.

Dari hasil tersebut, selanjutnya diperoleh bahwa dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis. Penjelasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

3.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja setiap karyawannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan pada saat ia menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Alex S. Nitisemito (2000 : 183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat, mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Dapat dikatakan bahwa, lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan tersebut berkerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan yang didalamnya terdapat peralatan, tata ruang, dan kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Bila lingkungan kerja ini kurang memenuhi standar kebutuhan bagi karyawannya, hal ini akan membuat mereka tidak betah dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja telah memenuhi standar kebutuhan, maka dapat dipastikan hal ini akan membuat betah para karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya.

Indikator-indikator lingkungan kerja antara lain penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Berikut adalah pembahasan dari ke-11 indikator tersebut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 162 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luarjika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 157 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.
3. Kelembaban di tempat kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 141 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan

hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Pertukaran udara yang baik adalah yang menyeluruh kesemua ruangan diperlukan untuk kesehatan, karena dengan pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan tetap terjaga, sehingga diharapkan akan menimbulkan semangat bekerja yang lebih tinggi.

Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada karyawan. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 147 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.

5. Kebisingan di tempat kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 137 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.
6. Getaran mekanis di tempat kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 128 berbanding skoryang diharapkan sebesar 175.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman Pemakaian "*air condition*" yang tepat

merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 262 berbanding skor yang diharapkan sebesar 350.

8. Tata warna di tempat kerja. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Warna memiliki efek pada keadaan psikologis seorang pekerja, karena dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 123 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.
9. Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 401 berbanding skor yang diharapkan sebesar 525.
10. Musik di tempat kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 99 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.
11. Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Agar karyawan merasa terlindungi dan merasa aman dalam bekerja. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator

ini adalah 244 berbanding skor yang diharapkan sebesar 350.

Dari hasil perhitungan skor pernyataan setiap indikator, diperoleh nilai skor per variabel yang dicapai sebesar 2001 berbanding skor yang diharapkan sebesar 2625, maka interpretasi yang dihasilkan berada dalam kategori baik. Dengan demikian lingkungan kerja di kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis sudah baik.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,63 yang berarti berada pada tingkat hubungan yang kuat. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39,69% dan sebesar 60,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil uji hipotesis dengan α 0,05% dan $dk = n - 2$, maka dapat diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,6602 > 2,0357) dan korelasi dinyatakan signifikan. Sehingga hipotesis yang diajukan yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau teruji kebenarannya.

3.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis

Disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk dipelihara karena dengan ditegakkannya disiplin, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan untuk menghargai, menghormati dan taat terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan apabila terjadi pelanggaran maka akan mendapatkan sanksinya.

Indikator-indikator disiplin kerja antara lain ketaatan pada jam kerja, mentaati peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman kerja, berpakaian seragam dan menggunakan atribut kelengkapannya, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.

Berikut adalah pembahasan dari kelima indikator tersebut :

1. Ketaatan pada jam kerja. Seorang pegawai wajib datang dan meninggalkan tempat kerja

tepat pada waktunya dan meminta izin apabila akan meninggalkan tempat kerja dengan alasan yang dapat diterima. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 610 berbanding skor yang diharapkan sebesar 700.

2. Mentaati peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman kerja. Seorang pegawai wajib mentaati semua peraturan dan pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan apabila terjadi pelanggaran maka akan dikenakan sanksi. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 518 berbanding skor yang diharapkan sebesar 700.
3. Berpakaian seragam dan menggunakan atribut kelengkapannya. Seorang pegawai wajib mengenakan seragam lengkap dengan atributnya sesuai dengan hari kerja yang ditentukan perusahaan. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 279 berbanding skor yang diharapkan sebesar 350.
4. Tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Disiplin kerja seorang karyawan dapat dinilai dari tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab seorang karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting karena dapat menunjukkan sampai sejauh mana karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 407 berbanding skor yang diharapkan sebesar 525.
5. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor. Setiap pegawai wajib memelihara setiap sarana dan prasarana yang disediakan oleh pihak perusahaan. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 245 berbanding skor yang diharapkan sebesar 350. Dari hasil perhitungan skor pernyataan setiap indikator, diperoleh nilai skor per variabel yang dicapai sebesar 2059 berbanding skor yang diharapkan sebesar 2625, maka interpretasi yang dihasilkan

berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian disiplin kerja di kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis adalah tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,87 yang berarti berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,69% dan sebesar 24,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil uji hipotesis dengan α 0,05% dan $dk = n - 2$, maka dapat diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,1366 > 2,0357$) dan korelasi dinyatakan signifikan. Sehingga hipotesis yang diajukan yaitu disiplin kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau teruji kebenarannya.

3.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis

Indikator-indikator kinerja antara lain kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Berikut adalah pembahasan dari ke-11 indikator tersebut :

1. Kesetiaan. Kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela di dalam maupun di luar pekerjaan. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 161 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.
2. Prestasi kerja. Maksudnya adalah hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dan rangkaian pekerjaannya. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 304 berbanding skor yang diharapkan sebesar 350.
3. Kejujuran. Maksudnya adalah pegawai dilihat dari kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 149 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.

4. **Kedisiplinan.** Maksudnya adalah kedisiplinan pegawai dalam mentaati peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 384 berbanding skor yang diharapkan sebesar 525.
5. **Kreativitas.** Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja dengan lebih efektif. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 250 berbanding skor yang diharapkan sebesar 350.
6. **Kerjasama.** Maksudnya adalah kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya secara vertikal maupun horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik. Hasil perhitunganyang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 127 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.
7. **Kepemimpinan.** Maksudnya yaitu kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 125 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.
8. **Kepribadian.** Maksudnya yaitu sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta penampilan yang simpatik dan wajar. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 139 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.
9. **Prakarsa.** Maksudnya yaitu kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 108 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.
10. **Kecakapan.** Maksudnya yaitu kecakapan yang menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dai dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 107 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.
11. **Tanggung Jawab.** Maksudnya yaitu kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya. Hasil perhitungan yang diperoleh dari skor responden untuk setiap pernyataan indikator ini adalah 137 berbanding skor yang diharapkan sebesar 175.

Dari hasil perhitungan skor pernyataan setiap indikator, diperoleh nilai skor per variabel yang dicapai sebesar 1994 berbanding skor yang diharapkan sebesar 2625, maka interpretasi yang dihasilkan berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian kinerja karyawan di kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis adalah tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,87 yang berarti berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,69% dan sebesar 24,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil uji F maka perlu dibandingkan dengan F_{tabel} , dengan α 0,05% dan dk pembilang = $k = 2$, dk penyebut = $n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$, maka dapat diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (17,004 > 3,30) dan korelasi dinyatakan signifikan. Sehingga hipotesis yang diajukan yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau teruji kebenarannya.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan, maka penulis memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja di kantor PT Gapuraning Rahayu Ciamis sudah baik atau memadai. Hal tersebut sesuai dengan hasil tanggapan responden dengan indikator lingkungan kerja yang digunakan antara lain penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja di kantor PT. Gapuraning Rahayu Ciamis mempunyai hubungan yang kuat dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja di kantor PT. Gapuraning Rahayu Ciamis adalah tinggi. Hal tersebut sesuai dengan hasil tanggapan responden dengan indikator disiplin kerja yang digunakan antara lain ketaatan pada jam kerja, mentaati peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman kerja, berpakaian seragam dan menggunakan atribut kelengkapannya, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor. Dengan demikian, disiplin kerja di kantor PT. Gapuraning Rahayu Ciamis mempunyai hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan di kantor PT. Gapuraning Rahayu Ciamis adalah tinggi. Hal tersebut sesuai dengan hasil tanggapan responden dengan indikator kinerja yang digunakan antara lain kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Dengan demikian, lingkungan kerja dan disiplin kerja di kantor PT. Gapuraning Rahayu Ciamis mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2005. *Manajemen Bisnis, Cetakan Keempat*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Fathoni, H. Abdurahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Hasibuan, SP. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Angkasa
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzhal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2005, *Psikologi Lingkungan*, Jakarta : PT. Gramedia Grasindo.
- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzaly. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) jilid I*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu
- Steiner, George A. 2002. *Kebijakan dan Strategi Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyama. 2008. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung : Guardaya Intimarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunarto, H. dan Riduwan. 2011. *Pengantar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Timple. A. Dale. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja, Performance)*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

