

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROTI
PELANGI MAKASSAR**

Disusun Oleh:

NURSALIM

NIM: 4519012004



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar

Nama Mahasiswa : NURSALIM

Stanbuk/NIm : 4519012004

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Pabrik Roti Pelangi Makassar

Telah disetujui

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Prof. Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE., M. Si

Dr. Miah Said, SE., M. Si

Mengetahui Dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan:

SURAT PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : NURSALIM

Nim : 4519012004

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Roti
Pelangi Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya dan merupakan hasil karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar Pustaka.

Makassar, Juni 2023

Mahasiswa yang bersangkutan


NURSALIM

ABSTRAK

NUR SALIM. 2023. Skripsi. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Roti Pelangi Makassar. (Dibimbing Oleh H. Muhammad Yusuf Saleh dan Miah Said).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Statistical Package for the Social Sciences atau SPSS for windows Versi 26. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji-t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Serta secara simultan Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Roti Pelangi Makassar.

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

ABSTRACT

NUR SALIM. 2023. Thesis. *The Effect of Work Environment, Communication and Work Discipline on Employee Performance at the Pelangi Makassar Bakery Factory (Supervised by H. Muhammad Yusuf Saleh and Miah Said).*

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment, communication and work discipline on the performance of employees at the Pelangi Makassar Bakery Factory. Data collection techniques in this study used a list of statements such as questionnaires and data analysis techniques using the Statistical Package for the Social Sciences or SPSS for Windows Version 26. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression analysis, classic assumption test, t-test, t-test F, and the coefficient of determination.

The results of this study indicate that partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance, communication has a positive and significant effect on employee performance and work discipline has a positive and significant effect on employee performance. And simultaneously the Work Environment, Communication and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at the Pelangi Makassar Bakery Factory.

Keywords: *Work Environment, Communication, Work Discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Roti Pelangi Makassar”** sebagai salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan strata satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si, selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, S.E., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., S.E., M.Si, selaku dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
5. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing 1 atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Ibu Dr. Miah Said, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing 2 atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Segenap dosen Fakultas Universitas Bosowa yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini
8. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan doa, semangat dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, sehingga dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Makassar, Juni 2023

NURSALIM

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEORSINILAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	5
F. Sistematika Pembahasan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Lingkungan Kerja.....	9
3. Komunikasi.....	14
4. Disiplin Kerja	17
5. Kinerja	21
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Pikir	24
D. Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	27
D. Variabel penelitian	27
E. Metode Pengumpulan Data.....	28
F. Uji Instrumen Penelitian	30
G. Metode Analisis Data.....	30
H. Defenisi Operasional.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	35
B. Analisis Deskriptif	36
C. Hasil Uji Instrumen.....	41
D. Uji Regresi Linear Berganda.....	45
E. Pengujian Hipotesis.....	46
F. Pembahasan.....	48

BAB V Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan	51
B. Saran	51

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	24
--------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Skala Likert	29
Tabel 3.2 Indikator Kinerja	33
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja	33
Tabel 3.4 Indikator Komunikasi	34
Tabel 3.5 Indikator Disiplin Kerja	34
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.3 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja	37
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Komunikasi	38
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja	39
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kinerja	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Relibialitas	44
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda	45
Tabel 4.13 Hasil Uji T	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (F)	47
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi mengakibatkan terwujudnya pembaruan yang terjadi hampir disemua golongan kehidupan manusia. Akibatnya berimbas pada semakin keras kompetensi usaha yang dihadapkan kepada setiap perusahaan dikarenakan semakin tinggi ilmu teknologi dan ilmu pengetahuan. Hanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi yang akan bertahan lama yang dimana setiap perusahaan dipaksa untuk membudidayakan dan memaksimalkan asset pendukungnya.

Keberadaan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat berarti di dalam suatu perusahaan. kegiatan perusahaan dijalankan dengan kemampuan besar pada tenaga kerjanya. kemampuan tiap sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi wajib bisa di budidayakan dengan sebaik-baiknya agar mampu membagikan output maksimal. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak Cuma bergantung pada perlengkapan modern, fasilitas serta prasarana yang lengkap, namun malah lebih bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang karyawannya. Tiap organisasi ataupun perusahaan hendak senantiasa terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar perusahaan dapat mencapai apa yang menjadi tujuannya (Masram & Mu'ah, 2017).

Untuk mencapai sebuah kinerja karyawan yang optimal diperlukan adanya unsur-unsur kerja yang bisa dijadikan indikator apakah kinerja pegawai tersebut

sudah memenuhi standar yang diterapkan oleh perusahaan atau belum. Indikator yang akan saya bahas disini adalah Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja.

Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan, karena seorang individu akan mampu menjalankan kegiatannya dengan baik dan mencapai sebuah hasil yang maksimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang memadai. Lingkungan kerja memiliki arti yang totalitas dimana perlengkapan alat-alat, serta bahan yang didapati, area sekitar dimana seseorang bekerja, tata cara kerjanya dan pengaturan kerjanya baik secara individu ataupun berkelompok.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi suatu kinerja adalah komunikasi. Komunikasi sangat penting untuk dapat menjalin hubungan kerjasama antara para karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasannya. komunikasi juga mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Komunikasi memungkinkan setiap karyawan yang berada di perusahaan untuk saling berinteraksi dan membantu dalam mengerjakan pekerjaannya. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan bisa sama-sama mencapai pemahaman dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksud, tentang apa yang sebenarnya diinformasikan.

Selain Lingkungan Kerja dan Komunikasi, disiplin kerja juga mempunyai kaitan yang erat terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2017:190) mengungkapkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja

pada diri karyawan dalam bekerja, akan memiliki kemudahan bagi organisasi untuk mencapai semua tujuan dari organisasi, dikarenakan karyawan yang menaati segala aturan dan norma dalam perusahaan dapat merangsang peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Roti Pelangi Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diutarakan sebelumnya, untuk itu rumusan masalah pada tulisan ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Pelangi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Pelangi?
3. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Pelangi?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Pelangi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta mengaplikasikan teori yang diterima selama kuliah, dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan atau dapat dipertimbangkan bagi Pabrik Roti Pelangi Makassar sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan

pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

E. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka penulis menitik beratkan pembahasan pada lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Pelangi Makassar.

F. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, ruang lingkup penelitian dan sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai Landasan teori terdiri dari Lingkungan Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pikir dan Hipotesis Penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti beserta , jenis penelitian, desain, lokasi, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian, Teknik pengumpulan data, instrument penelitian, analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Memuat secara rinci hasil dari analisis deskriptif, uji instrument, uji asumsi klasik serta pengujian hipotesis

BAB V KESIMPULAN

Berisi kesimpulan dari penelitian dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Kasmir 2019 : 06) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2019 :10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengembangkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk memberi organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi . Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, sangat bergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan oleh organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan

dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang diutarakan oleh Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menerapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu untuk mewujudkan tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung ataupun tidak langsung bisa berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar karyawan tetap mau bekerja sama sampai

pensiun. Pemeliharaan yang baik dapat dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit untuk dapat mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat diakibatkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam melalukan tugas yang diberikan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam melakukan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dalam menjalankan tugasnya dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar para karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja ini terdiri dari tempat bekerja, fasilitas, alat bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, bersangkutan. Dengan demikian perencanaan lingkungan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan ini sama sekali bukan untuk tujuan kemewahan. Adalah merupakan hal yang sangat keliru apabila didalam atau pembelian fasilitas-fasilitas untuk kemewahan tanpa memperhatikan terdapatnya kenaikan tingkat produktivitas kerja dengan mempergunakan fasilitas tersebut. Oleh karena hal tersebut, maka didalam penyusunan perencanaan lingkungan kerja didalam sebuah perusahaan ini harus diusahakan untuk dipergunakannya fasilitas-fasilitas yang diperkirakan dapat mendorong tingkat kinerja kerja dari para karyawan perusahaan tersebut.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dijabarkan di atas, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa

disentuh dan dilihat. Lingkungan kerja juga menjadi hal yang abstrak atau non-fisik yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan. Fisik dan non-fisik ini kemudian bisa menjadi dua jenis lingkungan kerja. Untuk lebih jelasnya, simak penjelasan jenis lingkungan kerja berikut ini:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan sesuatu yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung.

Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, aroma ruangan, dan yang lain

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik ialah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain.

Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya dapat berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang dapat mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif agar karyawan merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja dapat terganggu.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal maka harus memiliki indikator untuk mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas. Adapun indikator-indikator yang terdapat dalam lingkungan kerja menurut (Sunyoto, 2013) adalah sebagai berikut:

- 1) penerangan,
- 2) kebisingan,
- 3) suhu udara,
- 4) ruang gerak yang dibutuhkan,
- 5) pewarnaan dan
- 6) keamanan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain adalah:

a. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik pengaruhnya cukup besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang sesuai agar dapat menimbulkan perasaan menyenangkan.

b. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja selain dapat mempengaruhi kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti dapat menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

c. Penerangan

Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja, apalagi ruangan tersebut dipenuhi karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran bagi para karyawan.

e. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan banyak atau salah satu rusak dan akhirnya akan menimbulkan kerugian pada perusahaan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik berikut ini merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang nyaman
- 3) Ventilasi untuk pertukaran udara
- 4) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- 5) Tersedianya tempat ibadah keagamaan

3. Komunikasi

Salah satu faktor yang seringkali menjadi kendala adalah kurangnya komunikasi yang efektif, sehingga pekerjaan menjadi lebih lamban dan tidak lancar. Komunikasi dalam organisasi memiliki peranan yang penting, karena dapat memberikan dampak positif terhadap semangat dan mental kerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mendukung karyawan dalam mencapai prestasi kerja secara memuaskan.

Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau dapat juga disebut pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku (Andriyani, Darmawan, & Hidayati, 2018). Organisasi tidak lepas dari komunikasi, karena komunikasi sebagai jembatan interaksi antar anggota organisasi. Komunikasi yang baik merupakan faktor yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi dalam organisasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide-ide antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Mangkunegara, 2017:145), komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Tujuan Komunikasi

Menurut Hariyanto, D. (2021) Tujuan utama dari proses komunikasi adalah untuk dapat mempengaruhi, menimbulkan empati, menyampaikan informasi, menarik perhatian dan sebagainya. Namun secara universal tujuan dari komunikasi dapat dikelompokkan menjadi :

1. Mengubah Sikap (*Attitude Change*)
2. Mengubah Opini (*Opinion Change*)
3. Mengubah Perilaku (*Behavior Change*)

Selain tujuan di atas komunikasi juga dapat digunakan dalam mempermudah interaksi antar pelaku komunikasi seperti:

1. Untuk dapat mempermudah dalam menyampaikan ide, pikiran, gagasan agar dimengerti oleh para pelaku komunikasi.
2. Memahami orang lain.
3. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu.

Setiap proses komunikasi memiliki tujuan untuk efisiensi dan efektivitas. Efisiensi maksudnya adalah dengan sumber daya yang ada tetap diusahakan agar sebuah proses komunikasi mencapai hasil yang maksimal. Dengan mengetahui

tujuan dari komunikasi maka komunikasi akan diterima dan tersalurkan dengan baik.

Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016) indikator komunikasi adalah sebagai berikut;

a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang telah terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan menjadi lebih baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Fungsi Komunikasi

Dalam suatu organisasi komunikasi yang baik sangat dibutuhkan, agar dapat mewujudkan tujuan-tujuan. Ada beberapa fungsi komunikasi, yaitu:

Susriyanti, Rio Nardo (2019) Komunikasi menjalankan empat fungsi utama dalam perusahaan yaitu sebagai berikut:

- a. Kendali
- b. Motivasi
- c. Pengungkapan emosi
- d. Informasi

4. Disiplin Kerja

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar dapat mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja

merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Feriarius Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, meng-hargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepa-danya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian suatu organisasi.

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin Nurhanan (2020).

Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja terdiri atas:

a. Disiplin Prefentif

merupakan aktivitas yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mendesak para pegawai berusaha menjajaki bermacam ketentuan yang resmi berdasarkan ketentuan hukum. Penyelenggaran durasi kegiatan menjadi efektif dengan keadaan yang kurang optimal,

b. Disiplin Korektif

ialah aktivitas yang didapat dalam menanggulangi pelanggaran terhadap aturan serta berupaya dalam menghindari berbagai pelanggaran yang berkesinambungan

c. Disiplin waktu

Merupakan tipe patuh yang sangat mudah diamati serta dikontrol melalui pihak manajemen dengan berhubungan serta warga

d. Disiplin kerja

Merupakan patuh profesi hakikatnya berupa: tata cara pengerjaan, metode kerjanya, durasi serta jumlah bagian yang sudah diresmikan serta kualitas yang sudah dijalankan. Risdayani (2021).

Bentuk-bentuk Disiplin kerja

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi, 2017) dibagi menjadi 2 bentuk diantaranya sebagai berikut:

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya).

Disiplin yang muncul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka disiplin karyawan juga akan meningkat. Dan juga sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga akan rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.

2. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah).

Disiplin ini timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam sebuah organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources (HR).

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Khoirinisa, 2019) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah;

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- b) Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- c) Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- e) Ada atau tidaknya pengawasan pemimpin,
- f) Ada atau tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang dapat mendukung tegaknya disiplin

Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Dharma (2003) adalah sebagai berikut;

- 1) Kehadiran karyawan setiap hari
- 2) Ketepatan jam kerja
- 3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
- 4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan
- 5) Tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas

5. Kinerja

Menurut Prawirosentono (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Yohanes Susanto (2017:50) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja atau performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi, Moeheriono (dalam Yusuf, 2019)

Berdasarkan defenisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggung jawabnya, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu

Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Sutrisno (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila seorang karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan suatu organisasi.

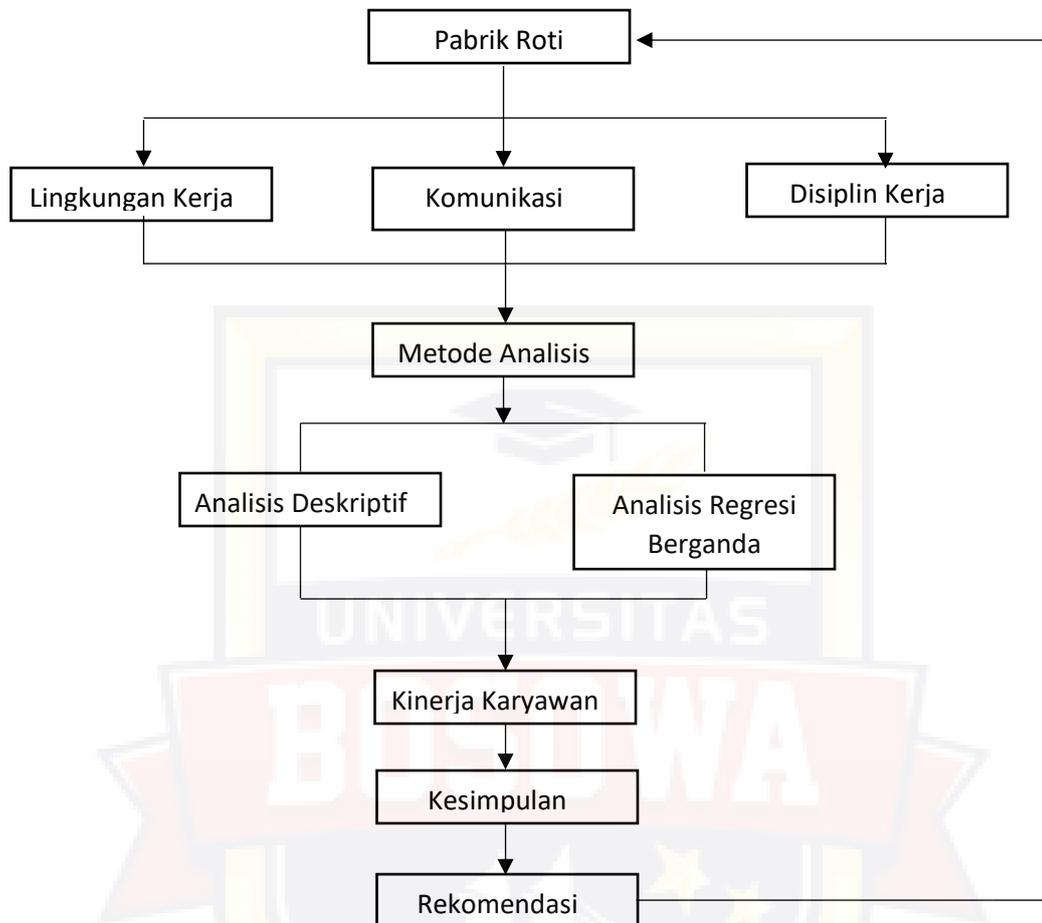
B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut:

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Setyaningsih Sri Utami (2010)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar	Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2.	Untung Widodo (2011)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang	Komunikasi dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang
3.	Syamsu Alam (2014)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan	Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Sementara Budaya Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar
5.	H. Tamsil Yusuf (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, komunikasi, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balik Papan	Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan secara Bersama-sama memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. HIPOTESIS

Hipotesis Menurut Sugiyono (2016:96), ialah jawaban sementara terhadap suatu rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah suatu penelitian, belum jawaban yang empiric dengan data. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini di duga bahwa:

1. H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar.
2. H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar
3. H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar
4. H4: Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian mencakup sebuah prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian adalah langkah penting untuk memecahkan suatu masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai sebuah metode penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Selain itu, dapat memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan dunia pendidikan.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena digunakan untuk meneliti populasi atau sampel. Yang menjadi objek penelitian adalah kinerja karyawan Pabrik Roti Pelangi Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pabrik Roti Pelangi yang beralamat di Jl. Rappokalling Raya 1, Tammua, Kec. Tallo, Kota Makassar Sulawesi Selatan. Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Pelangi sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan yaitu bulan April.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiono (2017:80), “Wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang memiliki suatu kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Pabrik Rori Pelangi yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:117). Sampel merupakan bagian jumlah dari karkateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini dinamakan jenis sampel jenuh, karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 30 orang. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Teknik Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian, karena terbatasnya jumlah populasi.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Suharsimi (2010:161), “Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas/Independen (X)

Sugiyono (2018:39) mengatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3).

2. Variabel Terikat/Dependen (Y)

Sugiyono (2018:39) mengatakan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dan instrument pengumpul data adalah faktor penting demi keberhasilan suatu penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan alat apa yang akan digunakan. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu:

1 Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan tanya jawab. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data secara langsung dengan menggali, menemukan informasi yang berhubungan dengan jumlah karyawan di Pabri Roti Pelangi dan menanyakan permasalahan yang sering muncul yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2 Studi Pustaka

Studi pustaka dibuat untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian dengan bantuan berbagai macam buku yang dapat memberikan landasan bagi perumusan hipotesis, penyusunan kuesioner, dan pembahasan teoritis.

3 Penyebaran Angket (Kuesioner)

Angket merupakan metode pengumpulan data yang dimana kuesioner dibagikan kepada responden. Dalam metode ini peneliti harus membuat sebuah daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk dapat menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk sikap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif). Pertanyaan positif bertujuan untuk mengetahui jawaban yang sesuai dengan kebenaran. Pemberian skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner diajukan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017:94)

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen (Kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghosali (2011: 97). Dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur sebuah objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama Asra (2015: 143). Adapun dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel
- b. Jika nilai Cronbach Alpha $<$ 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2018) Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang

telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja dan variabel terikat (dependen) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
X ₁	: Lingkungan Kerja
X ₂	: Komunikasi
X ₃	: Disiplin Kerja
A	: Nilai konstanta
B ₁ ,b ₂ ,b ₃	: Nilai koefisien regresi pada setiap variabel independen
e	: Error Term

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikannya (p-value) <

5%, maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima begitu pula sebaliknya (Sugiyono, 2018)

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji f merupakan bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak (simultan). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikannya (p-value) < 5%, maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima begitu pula sebaliknya (Sugiyono, 2018)

H. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan batasan pengertian yang dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerja agar mengetahui baik buruknya kebenaran dari suatu penelitian, yang menjadi defenisi operasional adalah

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja para karyawan dalam pencapaian tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan semua tugasnya sesuai dengan yang diberikan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Ketepatan waktu 3. Kuantitas 4. Kemampuan dan kerja sama 5. Kemandirian

Sumber: Amalia Rizki & Sandi eka suprajang (2017)

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja adalah situasi atau keadaan yang berada di sekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan dapat mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indicator
Lingkungan Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Kebisingan 3. Suhu udara 4. Ruang gerak yang dibutuhkan 5. Pewarnaan 6. Keamanan

Sumber : (Sunyoto, 2013)

3. Komunikasi (X2)

Menurut Ganyang (2018, hal. 207) “komunikasi merupakan suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan agar orang yang menerima pesan atau informasi tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi”. Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Indikator Komunikasi

Variabel	Indikator
Komunikasi (X2)	1. Pemahaman 2. Tindakan 3. Pengaruh Pada Sikap 4. Tindakan

Sumber : Lawasi dan Triatmanto (2017:52)

4. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau instansi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja (X3)	1. Kehadiran karyawan setiap hari 2. Ketepatan jam kerja 3. Pengenakan pakaian kerja & tanda pengenal 4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan 5. Tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas

Sumber: (Dharma, 2003)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil Perusahaan

Pabrik Roti Pelangi Makassar Terletak di Jl. Rappokalling Raya 1, Tammua, Kec. Tallo, Kota Makassar Sulawesi Selatan. Pabrik ini mulai terbentuk pada tahun 1989.

2. Profil Responden

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Roti Pelangi Makassar dengan jumlah responden 30 orang. Peneliti memperoleh gambaran tentang profil responden penelitian yang dideskripsikan berdasarkan usia dan jenis kelamin.

2.1 Jenis Kelamin

untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	11	37%
Perempuan	19	63%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 11 orang atau 37%, sedangkan responden

yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 19 orang atau 63%. Dari data diatas mayoritas respon adalah Perempuan yang berjumlah 19 orang.

2.2 Usia

untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan usia dari 30 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	17-25 Tahun	8	26.7%
2	26-35 Tahun	12	40%
3	36-50 Tahun	10	33.3%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 26-35 tahun yaitu 40%, usia antara 17-25 tahun yaitu 26,7%, usia antara 36-50 tahun yaitu 33,3%.

B. Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Lingkungan kerja

Dalam penelitian ini variabelnya diukur melalui 9 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-5. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja

No	Skor										Jumlah
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	9	30%	17	57%	4	13%	0	0	0	0	30
2	5	16,5%	20	67%	5	16,5%	0	0	0	0	30
3	11	37%	15	50%	4	13%	0	0	0	0	30
4	3	10%	14	47%	12	40%	1	3%	0	0%	30
5	3	10%	23	77%	4	13%	0	0	0	0	30
6	17	57%	12	40%	1	3%	0	0	0	0	30
7	1	3%	25	83%	3	10%	1	3%	0	0	30
8	7	23%	16	53%	7	23%	0	0	0	0	30
9	13	43%	14	47%	3	10%	0	0	0	0	30

Sumber: Data Diolah 2023

Dilihat dari tabel diatas pada pernyataan yang pertama mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 57%

Pada pernyataan yang kedua mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 67%

Pada pernyataan yang ketiga mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 50%

Pada pernyataan ke empat mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 47%

Pada pernyataan kelima mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 77%

Pada pernyataan keenam mayoritas responden menjawab sangat setuju, dimana yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 57%

Pada pernyataan ketujuh mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 83%

Pada pernyataan kedelapan mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 53%

Pada pernyataan yang kesembilan mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 47%

2. Deskripsi Komunikasi

Dalam penelitian ini variabelnya diukur melalui 4 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-5. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Skor Angket Variabel Komunikasi

No	Skor										Jumlah
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	8	27%	21	70%	1	3%	0	0	0	0	30
2	7	23%	21	70%	2	7%	0	0	0	0	30
3	5	17%	24	80%	1	3%	0	0	0	0	30
4	5	17%	23	77%	2	7%	0	0	0	0	30

Sumber: Data Diolah 2023

Dilihat dari tabel diatas pada pernyataan yang pertama mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 70%

Pada pernyataan yang kedua mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 70%

Pada pernyataan yang ketiga mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 80%

Pada pernyataan yang keempat mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 77%

3. Deskripsi Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini variabelnya diukur melalui 7 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-5. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Disiplin Kerja

No	Skor										Jumlah
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	11	37%	18	60%	1	3%	0	0	0	0	30
2	14	47%	16	53%	0	0%	0	0	0	0	30
3	10	33%	17	57%	3	10%	0	0	0	0	30
4	7	23%	17	57%	6	20%	0	0	0	0	30
5	15	50%	14	47%	1	3%	0	0	0	0	30
6	9	30%	18	60%	3	10%	0	0	0	0	30
7	15	50%	15	50%	0	0%	0	0	0	0	30

Sumber: Data Diolah 2023

Dilihat dari tabel diatas pada pernyataan yang pertama mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 60%

Pada pernyataan yang kedua mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 53%

Pada pernyataan yang ketiga mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 57%

Pada pernyataan yang keempat mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 57%

Pada pernyataan yang kelima mayoritas responden menjawab sangat setuju, dimana yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 50%

Pada pernyataan yang keenam mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 60%

Pada pernyataan ketujuh mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju, dimana keduanya sama-sama dijawab oleh 15 orang atau 50%

4. Deskripsi Kinerja

Dalam penelitian ini variabelnya diukur melalui 7 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 1-5. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Kinerja

No	Skor										Jumlah
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	13	43%	16	53%	1	3%	0	0%	0	0%	30
2	13	43%	15	50%	2	7%	0	0%	0	0%	30
3	16	53%	12	40%	2	7%	0	0%	0	0%	30
4	6	20%	14	47%	9	30%	1	3%	0	0%	30
5	5	17%	21	70%	3	10%	1	3%	0	0%	30
6	7	23%	19	63%	3	10%	1	3%	0	0%	30
7	4	13%	14	47%	4	13%	8	27%	0	0%	30

Sumber: Data Diolah 2023

Dilihat dari tabel diatas pada pernyataan pertama mayoritas responden menjawab setuju, dimana 16 orang memilih setuju atau 53%

Pada pernyataan yang kedua mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 50%

Pada pernyataan yang ketiga mayoritas responden menjawab sangat setuju, dimana yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 53%

Pada pernyataan keempat mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 47%

Pada pernyataan kelima mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 70%

Pada pernyataan keenam mayoritas responden menjawab setuju, dimana yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 63%

Pada pernyataan ketujuh mayoritas responden menjawab setuju. Dimana yang menjawab sebanyak 14 orang atau 47%

C. Hasil Analisis Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu.

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan kepada 30 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,361, untuk $df = 30 - 2 = 28$; $\alpha = 0,05$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

1.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Lingkungan Kerja dengan 9 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X1_1	0,361	0,632	Valid
X1_2	0,361	0,729	Valid
X1_3	0,361	0,661	Valid
X1_4	0,361	0,597	Valid
X1_5	0,361	0,545	Valid
X1_6	0,361	0,518	Valid
X1_7	0,361	0,442	Valid
X1_8	0,361	0,438	Valid
X1_9	0,361	0,386	Valid

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.7, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,361.

1.2 Uji Validitas Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel komunikasi dengan 4 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X2_1	0,361	0,849	Valid
X2_2	0,361	0,818	Valid
X2_3	0,361	0,715	Valid
X2_4	0,361	0,676	Valid

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.8, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel komunikasi memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,361.

1.3 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Disiplin Kerja dengan 7 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X3_1	0,361	0,440	Valid
X3_2	0,361	0,419	Valid
X3_3	0,361	0,631	Valid
X3_4	0,361	0,686	Valid
X3_5	0,361	0,701	Valid
X3_6	0,361	0,629	Valid
X3_7	0,361	0,582	Valid

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.9, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel disiplin kerja memiliki status valid, karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel sebesar 0,361.

1.4 Uji Validitas Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kinerja dengan 7 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Y_1	0,361	0,485	Valid
Y_2	0,361	0,656	Valid
Y_3	0,361	0,530	Valid
Y_4	0,361	0,620	Valid
Y_5	0,361	0,670	Valid
Y_6	0,361	0,550	Valid
Y_7	0,361	0,746	Valid

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.10, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) menyatakan “bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan”. Uji realibilitas dilakukan agar dapat mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang anggapan responden. Hasil uji realibilitas dilihat dari nilai cronbach alpha realibilitas yang baik adalah semakin mendekati 1. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha yang > 0,6.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,707	Reliabel
Komunikasi	0,765	Reliabel
Disiplin Kerja	0,685	Reliabel
Kinerja	0,754	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian telah memenuhi uji reliabilitas. Suatu instrument dapat dikatakan reliable jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan adalah reliabel.

D. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 26, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.850	6.456		-.906	.373
	X1	.348	.130	.380	2.672	.013
	X2	.657	.266	.351	2.476	.020
	X3	.354	.164	.302	2.161	.040

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah 2023

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -5,850 + 0,348X_1 + 0,657X_2 + 0,354X_3$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dan analisis regresi berganda adalah: nilai konstanta (a) bertanda negative, yaitu -5850 artinya apabila lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) yaitu sebesar 0,348 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X2) yaitu sebesar 0,657 artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien

variabel disiplin kerja (X3) yaitu sebesar 0,354 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (0,348), komunikasi (0,657) dan disiplin kerja (0,345). Berdasarkan data di atas diketahui bahwa komunikasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel independent secara parsial terhadap variabel terikat, dengan menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel dependen. Hasil uji t antara lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.850	6.456		-.906	.373
	X1	.348	.130	.380	2.672	.013
	X2	.657	.266	.351	2.476	.020
	X3	.354	.164	.302	2.161	.040
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Diolah 2023

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa:

Secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} (2,672) $>$ t_{tabel} (1,706) selain itu memiliki nilai signifikan = 0,013 $<$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial variabel komunikasi (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} (2,476) $>$ t_{tabel} (1,706) selain itu memiliki nilai signifikan = 0,020 $<$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai t_{hitung} (2,161) $>$ t_{tabel} (1,706) selain itu memiliki nilai signifikan = 0,040 $<$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.237	3	40.079	9.727	.000 ^b
	Residual	107.130	26	4.120		
	Total	227.367	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diketahui bahwa hasil uji f untuk hipotesis diketahui signifikansi untuk pengaruh variabel X (lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja) secara simultan terhadap Y adalah berjumlah 0,000^b $<$ 0,05 dan nilai F_{hitung} 9,727 $>$ F_{tabel} 2,98. Dengan ini dapat dinyatakan pengujian hipotesis dengan uji f diterima dengan artian terdapat pengaruh variabel X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y.

3. Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan nilai yang menunjukkan berbagai variabel bebas yang bisa dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain koefisien determinasi ini dapat mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dapat ditentukan dengan nilai R square yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini;

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.474	2.02987
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas maka diketahui nilai Rsquare sebesar 0,529 hal ini berarti bahwa pengaruh variabel X₁, X₂ dan X₃ secara stimulant terhadap variabel Y adalah sebesar 52,9%. Artinya variasi variabel bebas lingkungan kerja, kumunikasi, dan disiplin kerja mampu mendeterminasi atau menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja sebesar 52,9%, sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

F. Pembahasan

Pembahasan merupakan hasil dari temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terlebih dahulu yang telah dikemukakan

penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan diperoleh nilai thitung (2,672) > ttabel (1,706), dengan taraf signifikan $0,013 < 0,05$. Nilai 2,672 lebih besar dari 1,706 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan karyawan diperoleh nilai thitung (2,476) > ttabel (1,706), dengan taraf signifikan $0,020 < 0,05$. Nilai 2,476 lebih besar dari 1,706 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan diperoleh nilai thitung (2,161) > ttabel (1,706), dengan taraf signifikan $0,040 < 0,05$. Nilai 2,161 lebih besar dari 1,706 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 9,727 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,98 dan dengan tingkat signifikan 0.000. karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dan dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0.529. sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan adalah sebesar 52,9 %.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar.
2. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar.
3. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar.
4. Secara Simultan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang simultan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Pelangi Makassar

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

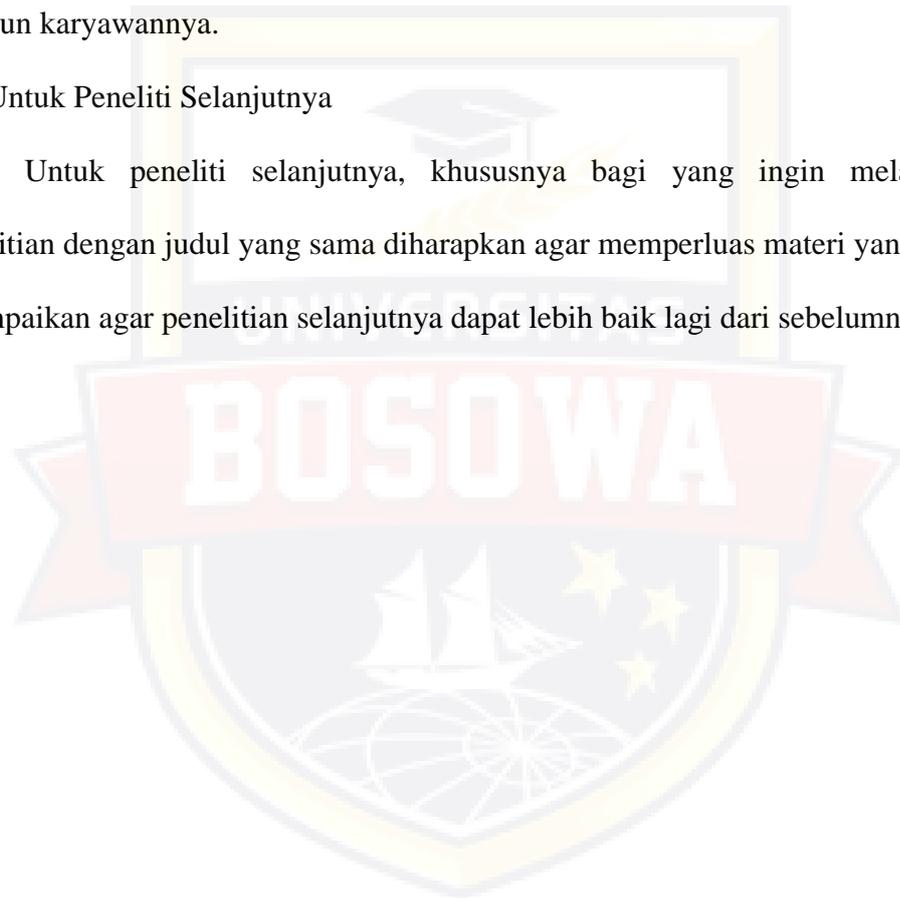
1. Bagi Perusahaan

Untuk pihak perusahaan lebih menekankan lagi tingkat disiplin karyawannya dan pemberian sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar

peraturan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Menjaga hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahannya. Dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi para karyawan saat bekerja. Agar tetap terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan yang akan memberikan keuntungan yang besar bagi pihak perusahaan maupun karyawannya.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, khususnya bagi yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama diharapkan agar memperluas materi yang ingin disampaikan agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik lagi dari sebelumnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, S., Darmawan, D., dan Hidayati, N. O. 2018. Buku Ajar Komunikasi Dalam Keperawatan. PT Refika Aditama: Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asra. Prasetyo. (2015). *Pengambilan Sampel Dalam Penelitian Survei*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi (Cetakan ke)*. Raja Grafindo Persada
- Desani, A., Tangelica, M., & Irisa, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 1063-1071.
- Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9. No. 2
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fitria, D. (2012). *Arti, Indikator, Tahapan, Fungsi, Ciri-ciri Dan Permasalahan dari Komunikasi*. Retrieved from Balutan Tinta Pendidikan website: <https://derafitria.wordpress.com>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Med
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariyanto, D. (2021). Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi. *Umsida Press*, 1-119. Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol11 (2): 10-23.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

- H.Tamzil Yusuf. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 10. No.1, 49 – 58
- Ilahi, D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.
- Kasmir.(2019).Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek) .Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Khoirinisa, K. S. 2019. Analysis Of Factors That Influence Work Discipline. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Muhyadin, F. H. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Propesional*. Penerbit: Zifatama. Surabaya
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Nurhanan, N., Remmang, H., & Said, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 2(2), 78-86.
- Prawirosentono, Suyadi. 2019. *Kinerja, Motivasi dan Etos Kerja ASN*. Yogyakarta: BPF

- Rizki, A., dan S. E. Suprajang. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*. 2(1)
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- R, Saleh, M., & Said, M. (2021). Pengaruh Manajemen Pelayanan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Enrekang. *Economics Bosowa*, 7(003), 102-117.
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1-476.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susriyanti, S., & Nardo, R. (2019). Pengaruh fungsi komunikasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap pemberian pelayanan nasabah PT. BPR LPN Talawi Sakato. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 3(1), 97-111.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8(1).
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (cet. Ke-1). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Susanto, Y. 2017. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Center for Academic Publishing Service
- Setyaningsih, Sri Utami. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4 No. 1, 58 – 67
- Syamsu Alam. 2014. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *e-Jurnal Katalogis*. Vol. 2 No. 1, 135-145
- Sihombing, F. P. (2016). Pengaruh Komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada cafe kopi massa koktong lim ming pematang sianta. *Jurnal Sultanist*, 5(2), 11–20.

Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Untung Sriwidodo, & Agus Budhi Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4 No. 1, 47 – 57

Widoyoko, Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014.

Yusuf Saleh, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Burnout Dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat.





Lampiran 1

Surat Izin Meneliti

 **UNIVERSITAS BOSOWA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A.001/FEB/UNIBOS/1/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth,
Bapak/ Ibu Pimpinan
Pabrik Roti Pelangi Makassar
Di, -
Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Nursalim
NIM : 4519012004
Program Studi : Manajemen
No. Tlp/HP : 082190305022

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“ Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pabrik Roti Pelangi Makassar)”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 03 Januari 2023
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. Hi. Hermawan Abubakar, SE., MM
NIDN. 09 2412 680

Tembusan
1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian**I. Identitas Responden**

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia

 17-25 26-35 36-50**II. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Pada setiap item kuesioner, berilah penilaian seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/I setuju dengan pernyataan yang tersedia. Isilah jawaban atas pernyataan pada kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan. Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban dengan pemahaman Bapak/Ibu/Sdr/I dengan keterangan sebagai berikut:

STS= Sangat Tidak Setuju**TS = Tidak Setuju****N = Netral****S = Setuju****SS = Sangat Setuju****Lingkungan kerja**

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Penerangan						
1	Penerangan di tempat kerja sudah memadai					
Kebisingan						
2	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising					

3	Saya tidak merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat saya bekerja					
Suhu udara						
4	Saya merasa nyaman dengan suhu yang ada ditempat saya bekerja					
5	Ruangan sudah dilengkapi dengan jendela dan ventilasi udara yang cukup					
Ruang gerak yang dibutuhkan						
6	Ruang tempat saya bekerja sudah cukup luas					
7	Ruang tempat saya bekerja selalu bersih dan rapi					
Pewarnaan						
8	Warna cat ruangan saya bekerja cukup baik dan tidak membosankan					
Keamanan						
9	Saya merasa aman saat bekerja					

Komunikasi

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Pemahaman						
1	Saya dapat memahami pesan yang disampaikan oleh pemimpin/atasan					
Pengaruh pada sikap						
2	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap karyawan lain dalam bekerja					
Hubungan yang baik						
3	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan					
Tindakan						
4	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon dari karyawan lainnya/atasan					

Disiplin

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Kehadiran karyawan setiap hari						

1	Saya selalu hadir saat kerja					
Ketepatan jam kerja						
2	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan					
3	Saya tidak pernah mangkir dari pekerjaan					
Mengenakan Pakaian Kerja						
4	Saya selalu mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan perusahaan					
Ketaatan Karyawan Terhadap Peraturan						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan saat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
6	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan					
Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Tugas-Tugasnya						
7	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan					

Kinerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Kualitas						
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku					
2	Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya					
Ketepatan waktu						
3	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
Kuantitas						
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
5	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan					
Kemampuan kerja sama						
6	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saat melakukan pekerjaan					
Kemandirian						
7	Saya dapat bekerja tanpa bantuan karyawan lain					

Lampiran 3

Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel X1

X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	Total
3	3	4	3	3	5	4	4	3	32
4	4	4	3	4	5	4	4	4	36
5	4	4	3	4	5	4	4	4	37
3	4	5	3	3	5	3	5	4	35
4	4	4	4	4	5	4	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
5	4	5	5	4	5	4	5	4	41
4	3	5	4	4	4	4	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	3	4	4	4	3	3	31
5	5	5	5	4	5	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	4	4	5	4	3	5	40
4	4	3	3	4	5	4	3	4	34
4	4	4	3	3	5	4	4	4	35
4	4	4	3	4	4	4	5	4	36
5	4	4	4	4	5	4	4	5	39
4	4	4	3	4	4	4	3	5	35
5	4	5	4	4	5	4	5	5	41
5	5	5	2	4	4	4	3	5	37
4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
5	4	5	3	4	5	4	4	5	39
5	4	5	4	5	5	4	5	4	41
4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	2	4	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
3	3	4	3	4	4	3	5	5	34
4	3	3	3	3	3	3	3	5	30
4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
3	4	3	4	5	5	4	4	4	36

Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel X2

X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2
3	3	3	4	13
5	5	5	5	20
4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	5	4	5	18
4	4	5	4	17
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
4	4	4	3	15
5	4	5	5	19
4	4	4	3	15
4	4	4	5	17
5	5	4	4	18
5	5	4	4	18

Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel X3

X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3
5	4	4	5	5	4	4	31
5	4	4	5	5	5	5	33
5	5	5	4	5	5	5	34
5	5	4	4	5	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	4	4	4	27
4	5	4	3	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	4	5	29
5	5	5	5	5	4	5	34
5	5	4	5	4	4	4	31
4	4	5	3	5	5	5	31
4	5	5	4	4	4	4	30
5	4	4	3	3	3	4	26
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	5	4	4	4	5	30
4	5	4	4	5	4	4	30
4	4	5	4	5	4	5	31
4	4	4	4	5	5	5	31
5	5	5	4	5	5	5	34
4	5	3	3	4	4	5	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	4	3	4	5	4	28
4	5	5	5	5	5	5	34
5	4	5	4	4	5	4	31
4	4	3	4	5	3	4	27
5	5	3	4	5	3	4	29
4	5	5	5	5	5	5	34
5	5	4	5	5	4	5	33

Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Y

Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y
3	3	3	5	4	4	4	26
5	5	5	4	4	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	4	4	2	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	4	4	4	27
5	4	4	2	3	3	2	23
5	4	4	3	3	4	2	25
4	4	5	3	2	4	2	24
4	4	5	4	4	4	3	28
4	4	4	3	4	3	2	26
5	5	5	5	5	4	4	32
4	5	4	4	4	2	2	26
4	4	3	4	4	5	2	26
5	5	5	5	5	4	4	31
5	5	5	4	4	4	4	30
5	5	5	4	4	4	4	30
5	5	5	4	4	5	5	33
4	4	5	4	4	4	2	28
5	5	5	5	5	5	4	32
5	5	5	5	5	4	4	31
4	4	4	3	4	5	5	30
4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	5	3	4	4	4	28
4	5	4	3	4	4	5	30
4	4	5	3	4	4	3	26
4	3	4	4	4	4	3	26
4	4	5	4	3	4	4	30
5	5	4	3	4	3	3	28

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.752**	.483**	.327	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.077	.000
	N	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.752**	1	.349	.338	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.059	.068	.000
	N	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	.483**	.349	1	.430*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.007	.059		.018	.000
	N	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	.327	.338	.430*	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.077	.068	.018		.000
	N	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.849**	.818**	.715**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.166	.067	.440*	.258	-.103	.000	.440*
	Sig. (2-tailed)		.381	.724	.015	.169	.587	1.000	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_2	Pearson Correlation	.166	1	.080	.156	.293	.134	.000	.419*
	Sig. (2-tailed)	.381		.676	.411	.116	.481	1.000	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_3	Pearson Correlation	.067	.080	1	.228	.167	.596**	.379*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.724	.676		.226	.377	.001	.039	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_4	Pearson Correlation	.440*	.156	.228	1	.499**	.152	.254	.686**
	Sig. (2-tailed)	.015	.411	.226		.005	.422	.176	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_5	Pearson Correlation	.258	.293	.167	.499**	1	.316	.356	.701**
	Sig. (2-tailed)	.169	.116	.377	.005		.088	.053	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_6	Pearson Correlation	-.103	.134	.596**	.152	.316	1	.444*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.587	.481	.001	.422	.088		.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_7	Pearson Correlation	.000	.000	.379*	.254	.356	.444*	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.039	.176	.053	.014		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.440*	.419*	.631**	.686**	.701**	.629**	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.021	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations									
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.757**	.526**	.155	.286	.106	.082	.485**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.414	.126	.576	.666	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_2	Pearson Correlation	.757**	1	.523**	.272	.436*	.022	.262	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.147	.016	.910	.162	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_3	Pearson Correlation	.526**	.523**	1	.231	.170	.164	.183	.530**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003		.219	.368	.387	.334	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_4	Pearson Correlation	.155	.272	.231	1	.677**	.336	.349	.620**
	Sig. (2-tailed)	.414	.147	.219		.000	.069	.059	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_5	Pearson Correlation	.286	.436*	.170	.677**	1	.233	.463**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.126	.016	.368	.000		.216	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_6	Pearson Correlation	.106	.022	.164	.336	.233	1	.530**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.576	.910	.387	.069	.216		.003	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_7	Pearson Correlation	.082	.262	.183	.349	.463**	.530*	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.666	.162	.334	.059	.010	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.485**	.656**	.530**	.620**	.670**	.550*	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.003	.000	.000	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Lampiran 5

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	9

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	4

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	7

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	7

Lampiran 6

Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.850	6.456		-.906	.373		
	X1	.348	.130	.380	2.672	.013	.894	1.118
	X2	.657	.266	.351	2.476	.020	.900	1.112
	X3	.354	.164	.302	2.161	.040	.928	1.078

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.237	3	40.079	9.727	.000 ^b
	Residual	107.130	26	4.120		
	Total	227.367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.474	2.02987

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y