

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK,  
KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PT. SURYA SUDECO, JAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program  
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

**NURAHMAH**  
**NIM. 2014521371**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2018**

## **PERNYATAAN**

Penulis menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam skripsi yang berjudul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA SUDECO, JAKARTA** Merupakan gagasan atau hasil penelitian penulis, kecuali yang jelas rujukannya. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua data dan informasi yang digunakan telah dinyatakan secara jelas dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 03 Agustus 2018

**NURAHMAH**  
**2014521371**

## **PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK,  
KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA SUDECO,  
JAKARTA**

**Nama Mahasiswa : NURAHMAH**

**Nomor Induk : 2014521371**

**Program Studi : MANAJEMEN**

**Menyetujui**

**Pembimbing Skripsi,**

**(Juniarto R. Prasetyo, Ed.D)**

**Mengetahui**

**Ketua Program Studi Manajemen**

**(Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM)**

**Jakarta : 03 Agustus 2018**

**PENGESAHAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK,  
KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA SUDECO,  
JAKARTA**

**Nama Mahasiswa : NURAHMAH**

**Nomor Induk : 2014521371**

**Program Studi : MANAJEMEN**

**Mengesahkan**

**Pembimbing/Penguji,**

**(Juniarto R. Prasetyo, Ed.D)**

**Ketua Penguji**

**Penguji**

**(.....)**

**(.....)**

**Mengetahui  
Dekan,**

**(Juniarto R. Prasetyo, Ed.D)**

**Jakarta : .....**

**Tanggal Lulus .....**

## ABSTRAK

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA SUDECO, JAKARTA**

Oleh : NURAHMAH

NIM : 2014521371

Skripsi dibawah bimbingan Juniarto R. Prasetyono, Ed.D

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Sudeco, Jakarta. Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner, populasi sebanyak 100 responden dan menggunakan metode regresi linier berganda yang diolah menggunakan software SPSS 22. Dari data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=1,156 + 0,323 X_1 + 0,337 X_2+ 0,313 X_3$$

Dimana variabel kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja fisik (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3). Dari uji kelayakan model menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang diteliti terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variable terkait. Maka dengan itu lingkungan kerja fisik perlu ditingkatkan untuk ditingkatkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perlu adanya penataan ruang kantor atau deorasi yang baik, lingkungan yang aman dan nyaman. Maka sebaiknya perusahaan memperhatikan masing-masing kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan seperti sikap, keterampilan dan pengetahuan berbagi pengalaman, sehingga kinerja karyawan semakin mengalami peningkatan yang maksimal. Sebaiknya disiplin kerja perlu ditingkatkan, maka perusahaan harus mempertahankan disiplin kerja dengan peraturan-peraturan yang diterapkan. Agar tercipta disiplin kerja yang baik dan mampu eningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, COMPETENCE, AND DISCIPLINE OF WORK TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SURYA SUDECO, JAKARTA

By : NURAHMAH

NIM : 2014521371

Thesis under the guidance of Juniarto R. Prasetyono, Ed.D

This study aims to analyze the influence of the physical work environment, competence and work discipline on the performance of employees of PT. Surya Sudeco, Jakarta. The data of this study used primary data obtained from questionnaires, population of 100 respondents and using multiple linear regression method processed using SPSS 22 software. From the data that has met the validity test, reliability test and classical assumption test obtained the regression equation as follows :

$$Y = 1,156 + 0,323 X1 + 0,337 X2 + 0,313 X3$$

Where is the variable employee performance (Y), physical work environment (X1), competence (X2) and work discipline (X3). From the model feasibility test shows that the three independent variables studied are proven to have a positive effect on the related variables. So with it the physical work environment needs to be improved to be improved to improve employee performance. There needs to be a good office space arrangement or decoration, a safe and comfortable environment. So the company should pay attention to each competency that is owned by each employee such as attitudes, skills and knowledge sharing experience, so that the performance of employees increasingly experience maximum improvement. It is better if work discipline needs to be improved, then the company must maintain work discipline with the regulations applied. In order to create a good work discipline and able to improve employee performance.

***Keywords: Physical Work Environment, Competence, Work Discipline and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Bertujuan untuk memenuhi sebagian syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia pada STIE IPWI Jakarta.

Dalam proses pengumpulan data sampai dengan terselesaikannya tugas akhir ini, tentu banyak sekali pihak yang membantu. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Juniarto R. Prasetyono, MPM, Ed.D selaku pembimbing saya yang telah dengan sabar memberikan waktu, tenaga dan pikirannya serta arahnya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM selaku Ketua Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, selaku ketua STIE IPWIJA
4. Civitas Akademik STIE IPWIJA yang selalu melayani semua mahasiswa dengan baik.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA. Khususnya E4 Sabtu.
6. Kepada kedua orang tuaku bapak Rohyadi dan mamah Eni yang tak henti-hentinya selalu berdoa di setiap sholat dan dzikirnya serta memberikan dukungan dalam semua kegiatan yang saya lakukan dan secara langsung memberi dukungan moril dan materil yang selalu diberikannya untukku.

7. Kepada Ibu Danti dan Bpk Nunu Nugraha S.H yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di PT. Surya Sudeco, Jakarta yang telah meluangkan waktunya untuk membantu mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.
8. Kepada Nunu Nugraha S.H kekasih motivator pribadi, sang calon pendamping wisuda yang tanpa henti selalu memberikan dukungan dan semangat. Nasihat dan saran yang ia berikan adalah hal yang membuat saya tersadar untuk berusaha lebih baik dan bekerja keras dari sebelumnya.
9. Kepada Lusi Listianti S.E yang selalu memberikan dukungan, motivasi serta kesabaran hati dalam membantu dan memberikan masukan dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
10. Kepada sahabat tercinta Wulan, Verna, Sanih dan Widya Terima kasih telah menjadi sahabat sekaligus saudara terbaik untuk penulis selalu membantu, menyemangati penulis dan selalu ada dalam kondisi tersulit sekalipun.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 07 Agustus 2018

Nurahmah



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>HALAMAN ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	9
1. Tujuan Penelitian .....	9
2. Kegunaan Penelitian.....	9
D. Sistematika Penulisan.....	9

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian, Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	10
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
B. Pengertian, Jenis- jenis dan Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	15
1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik .....	15
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik.....	16
3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	16
C. Pengertian, Jenis-jenis, Manfaat dan Indikator Kompetensi .....	19
1. Pengertian Kompetensi .....	19
2. Jenis Kompetensi .....	21
3. Manfaat Kompetensi .....	22
4. Indikator Kompetensi.....	26
D. Pengertian, Jenis-jenis dan Indikator Disiplin Kerja.....	27
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	27
2. Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	28
3. Indikator Disiplin Kerja .....	29
E. Pengertian, Manfaat, Faktor dan Indikator Karyawan.....	30

1. Pengertian Kinerja .....	30
2. Penilaian Kinerja .....	31
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	32
4. Indikator Kinerja .....	32
F. Keterkaitan Antar Variabel .....	34
1. Keterkaitan Antar Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja ..	34
2. Keterkaitan Antar Kompetensi Terhadap Kinerja .....	34
3. Keterkaitan Antar Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	35
G. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	36
H. Kerangka Analisis .....	38
I. Hipotesis. ....	39

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Objek Penelitian .....	41
B. Data Penelitian .....	41
1. Sumber Data Dan Jenis Data .....	41
a. Sumber Data.....	41
b. Jenis Data.....	41
2. Populasi dan Sampel .....	42
a. Populasi .....	42
b. Sampel .....	42
3. Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	43
C. Definisi Operasional.....	44
D. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	47
1. Metode Analisis Data.....	47
a. Analisis Deskriptif .....	47
b. Analisis Inferensial .....	48
1) Uji Instrument .....	49
a) Uji Validitas .....	49
b) Uji Reliabilitas .....	49
2) Uji Asumsi Klasik .....	50
a) Uji Normalitas .....	50
b) Uji Heteroskedestisitas .....	51
c) Uji Multikolinieritas. ....	51
3) Uji Kelayakan Model.....	52
a) Uji F.....	52
b) Uji R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) .....	52
2. Pengujian Hipotesis (Uji T) .....	52

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	54
1. Deskripsi PT. Surya Sudeco, Jakarta .....	54
a. Sejarah Singkat dan Perkembangan.....	54
b. Visi dan Misi PT. Surya Sudeco, Jakarta .....	60
c. Struktur Organisasi PT. Surya Sudeco, Jakarta .....	61
2. Karakteristik Responden.....	61
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	63
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
d. Lama Bekerja.....	65
3. Hasil Lengkap Estimasi Penelitian .....	66
a. Metode Analisis .....	66
1) Analisis deskriptif Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan .....	66
1) Lingkungan Kerja Fisik (X1) .....	66
2) Kompetensi (X2) .....	67
3) Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	69
4) Kinerja Pegawai (Y).....	70
2) Analisis Inferensial .....	71
a) Uji Instrument.....	74
1) Uji Validitas.....	74
2) Uji Reliabilitas .....	76
b) Uji Asumsi Klasik .....	77
1) Uji Normalitas .....	77
2) Uji Heteroskedastisitas .....	78
3) Uji Multikolinieritas .....	79
c) Uji Kelayakan Model .....	80
1) Uji F.....	80
2) Uji R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) .....	81

b. Uji Hipotesis Penelitian .....	82
1) Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	82
2) Variabel Kompetensi .....	83
3) Variabel Disiplin Kerja .....	83
B. Pembahasan.....	83
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.	83
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....	84
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	85

## **BAB V SARAN DAN KESIMPULAN**

A. Kesimpulan .....	86
B. Saran .....	87

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Data absensi selama periode bulan Desember - Mei 2018 ..... 7
Tabel 2.1	Rangkuman Hasil Penelitian yang Relevan ..... 36
Tabel 3.1	Pengukuran Skala Likert..... 43
Tabel 3.2	Definisi Operasional ..... 44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 62
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..... 63
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 64
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 65
Tabel 4.5	Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik ..... 66
Tabel 4.6	Deskriptif Variabel Kompetensi ..... 67
Tabel 4.7	Deskriptif Variabel Disiplin Kerja..... 69
Tabel 4.8	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan ..... 70
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... 73
Tabel 4.10	Hasil Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) 74
Tabel 4.11	Hasil Validitas Instrumen Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) ..... 75
Tabel 4.12	Hasil Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )..... 75
Tabel 4.13	Hasil Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... 76
Tabel 4.14	Tabulasi Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) ..... 77
Tabel 4.15	Uji Normalitas..... 78
Tabel 4.16	Uji Multikolinieritas ..... 80
Tabel 4.17	Uji F ..... 81
Tabel 4.18	Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )..... 81
Tabel 4.19	Hasil Uji t..... 82

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Bagan Kerangka Analisis.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Surya Sudeco, Jakarta .....	61
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	63
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	65
Gambar 4.6 Scatterplot .....	79

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menjadi faktor penentu dalam perkembangan dan kemajuan Negara. Sumber daya manusia saat ini sangat banyak dan memiliki beragam keahlian baik dari keahlian teknis sampai dengan keahlian dalam pengambilan keputusan. Setiap sumber daya manusia dituntut untuk memperoleh keahlian agar dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat sejalan dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berpengaruh dan mendapat perhatian secara khusus karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh proses kegiatan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan pengevaluasian pekerjaan. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan dan memberikan peningkatan keuntungan serta pengembangan kearah yang lebih baik. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber

daya secara sistematis, terencana, dan efisien agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Semua bidang pekerjaan pasti pernah mengalami berbagai macam masalah yang menghalang, tidak terkecuali yang dialami di dalam PT. Surya Sudeco, Jakarta. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, berkualitas dan dapat menghasilkan kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja yang baik.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan harus mempunyai kemampuan dalam pelaksanaannya. Kemampuan ini akan sangat mempengaruhi kinerja kerja seseorang, karena semakin baik atau tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka hasil kerja juga akan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang



dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Pada manajemen sumber daya manusia, proses penilaian kinerja dapat menunjukkan adanya kebutuhan akan adanya pengembangan tambahan sebagai suatu alat untuk meningkatkan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya antara lain adalah lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta jauh dari kebisingan agar karyawan dapat berkerja dengan maksimal. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, dan keamanan akan berdampak pada kenyamanan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang menentukan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Dengan lingkungan

kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi.

Menurut Nitisemito (2007:183) “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikembangkan kepada karyawan”. Lingkungan kerja yang baik akan membuat perasaan karyawan menjadi lebih nyaman dan aman sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan peneliti pada kondisi lingkungan kerja di PT. Surya Sudeco, Jakarta itu sendiri masih terbilang kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya permasalahan pada tempat parkir kendaraan bermotor para pegawai PT. Surya Sudeco, Jakarta yang terlihat masih kurang teratur dalam penempatannya karena area parkir tersebut sangat memadai untuk para karyawan. Selain itu, penataan meja dan kursi karyawan yang terlalu dekat, serta kurangnya pencahayaan yang masuk dalam ruangan sehingga mengakibatkan ruangan kerja menjadi tidak nyaman, kondisi lain juga menggambarkan penataan ruangan yang tidak terstruktur terlihat dari lemari penyimpanan berkas dan surat-surat yang melebihi kapasitas sehingga untuk menemukannya terkadang hanya di letakkan di meja dan tidak disimpan ditempat yang aman.

Selain faktor lingkungan kerja fisik yang tidak kalah penting adalah kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memberikan kinerja dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Karyawan harus

memiliki kompetensi, agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki secara individu harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat penting dan berguna bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Wibowo (2007:86) kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Hutapea dan Thoha (2008:3) kompetensi didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kombinasi yang erat antara pengetahuan, keterampilan dan sikap akan menjadikan seseorang bekerja lebih produktif dan efektif. Dengan terciptanya kompetensi kerja yang baik maka akan memberikan dampak positif dalam kinerja perusahaan untuk menjalankan tugas mereka sehari-hari.

Selain kompetensi hal yang tidak kalah penting adalah disiplin. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan 2012:193). Dalam suatu organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Mempunyai kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya.

Menurut Fathoni (2006:172), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Implementasi disiplin kerja akan membantu mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada di sebuah perusahaan. Jika pekerjaan sudah berjalan dengan baik dan benar sesuai prosedur, maka kinerja karyawan akan mendapat hasil yang maksimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja karyawan atau yang sering disebut sebagai prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, menurut Bejo Siswanto (2005:291), disiplin adalah “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” .

Disiplin kerja penting dalam kinerja karyawan, agar memiliki tata tertib, dan taat dalam menjalankan pekerjaan. Jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan mendapat sanksi sesuai dengan

pelanggaran yang telah dilakukan. Manfaat dari disiplin dalam bekerja bukan hanya dirasakan oleh pihak perusahaan melainkan karyawan, karena disiplin dalam pekerjaan juga mendidik individu menjadi orang yang lebih baik dan lebih bertanggung jawab.

Berikut data yang diperoleh dari PT. Surya Sudeco, Jakarta masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin. Ini dilihat berdasarkan data absensi dari karyawan yang sering tidak hadir kerja. Berikut data absensi karyawan PT. Surya Sudeco, Jakarta pada periode bulan Desember – Mei 2018 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data absensi selama periode bulan Desember - Mei 2018**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Alpha	Izin	Cuti	Sakit	Jumlah Tidak Hadir
1	Desember	127	20hari	2	13	68	6	89 karyawan
2	Januari	127	22hari	0	16	63	6	85 karyawan
3	Februari	127	19hari	2	17	88	8	115 karyawan
4	Maret	127	21hari	1	11	44	9	60 karyawan
5	April	127	21hari	0	20	56	12	88 karyawan
6	Mei	127	20hari	0	26	59	16	101 karyawan

*Sumber: PT. Surya Sudeco, Jakarta*

Berdasarkan tabel 1.1 data absensi selama periode bulan Desember – Mei 2018 pada karyawan PT. Surya Sudeco, Jakarta tercatat masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam absensi, hal ini terlihat pada bulan Februari dari jumlah 127 karyawan terdapat 115 pegawai yang tidak hadir dengan berbagai macam alasan seperti cuti sebanyak 88 karyawan, izin 17 karyawan, alpha 2

karyawan dan sakit 8 orang karyawan. Dari data diatas mencerminkan bahwa bentuk kedisiplinan pada masing-masing pegawai masih rendah sehingga karyawan menjadi kurang produktif.

Absensi merupakan masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam bekerja karena karyawan yang disiplin adalah karyawan yang mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan sesuai dengan persetujuan yang telah ditetapkan sebelum bekerja. Pelanggaran sering terjadi akibat malasnya karyawan itu bekerja, masalah lainnya yang membuat karyawan tersebut menjadi tidak mau bekerja disebut juga dengan absensi yang merupakan bagian dari kurangnya disiplin kerja yang dapat merugikan perusahaan juga karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk menulis skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Sudeco, Jakarta.**

## **B. Perumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka perumusan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Sudeco, Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Sudeco, Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Sudeco, Jakarta

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Bagi Akademik hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama yang berkaitan dengan teori tentang Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Disiplin Kerja sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.
- b. Bagi Pendidikan  
Dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian yang lebih luas, khususnya dalam pembahasan mengenai lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja serta pengaruhnya dalam peningkatan kinerja karyawan.

## **D. Sistematika Penulisan**

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topic penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum Perum Jasa Tirta II, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.



## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian, Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, beberapa fungsi dari manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bagian dari ilmu manajemen yang mempelajari tentang hubungan dan peranan manusia di dalam sebuah perusahaan. Berikut ini adalah beberapa pendapat para ahli tentang Manajemen Sumber Daya Manusia :

Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2012:10) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Dessler (2010:4) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia tentunya berkaitan erat dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi

operasional dan manajerialnya dengan demikian manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, perorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012:6).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pendayagunaan, pengelolaan individu dan pengawasan anggota organisasi atau kelompok karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun fungsi-fungsi manajemen manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (2003:5-7) terbagi menjadi dua bagian:

### **a. Fungsi Manajerial**

Fungsi ini terdiri dari :

#### 1) Perencanaan (*Planning*)

Adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan dimuka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan sesuai organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengukur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja dan bekerja secara efektif serta efisien dan membantu tercapainya tujuan organisasi.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan berorganisasi dan bekerja sesuai dengan rencana, bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.

**b. Fungsi Operasional**

Fungsi ini terdiri dari :

1) Pengadaan (*Procurement*)

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

2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian jasa langsung atau imbalan atas tenaga kerja, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja atau pegawai pada perusahaan.

4) Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

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

6) Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun kerja atau sebab lainnya.

### **3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Serdamayanti (2011:7), tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

a. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggungjawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat.

b. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist) maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

c. Tujuan Fungsi (*Function Objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (manajemen sumber daya manusia) dalam tiap bagiannya melaksanakan tugasnya secara optimal.

d. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dijelaskan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara karyawan (sumber daya manusia) agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

## **B. Pengertian, Jenis- jenis dan Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Mardiana (2005:15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan parakaryawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Komarudin (2011:30) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Sedangkan menurut Sarwono (2005:86) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja

para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

## **2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011:26) jenis-jenis lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

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

## **3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011:21), ada beberapa indikator Lingkungan Kerja Fisik adalah sebagai berikut :

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur 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 luar jika perubahan temperatur luar.

c. 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. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya



denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. 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.

e. 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 produktivitas kerja meningkat.

f. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Bau tidak sedap di tempat kerja yaitu 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. Pamakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang

dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

### **C. Pengertian, Jenis, Manfaat dan Indikator Kompetensi**

#### **1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Kompetensi dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar (*Threshold*) dan kompetensi pembeda (*differentiating*) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar (*Threshold competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan kompetensi *differentiating* adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

Kompetensi berasal dari kata “*competency*” merupakan kata benda yang diartikan sebagai kecakapan, kemampuan, kompetensi dan wewenang. Kata sifat dari *competence* adalah *competent* yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Pengertian kompetensi ini pada prinsipnya sama dengan pengertian kompetensi

menurut Stephen Robbin (2007:38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan pegawai (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*).

Dengan kata lain, kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya.

Menurut Wibowo (2007:86), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu.

## **2. Jenis Kompetensi**

Menurut Spencer and Spencer dalam Surya Dharma (2003:47), kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu:

- a. Kompetensi dasar (*Threshold Competency*).

*Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya.

b. Kompetensi pembeda (*differentiating Competency*).

*Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Sedangkan menurut Kunandar (2007:41), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

- 1) Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
- 2) Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
- 3) Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- 4) Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- 5) Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

### **3. Manfaat Kompetensi**

Kompetensi karyawan sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Menurut Prihadi (2004:57) manfaat kompetensi adalah:

- a. Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang

pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.

- b. Merekrut pegawai yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen pegawai baru.
- c. Dasar penilaian dan pengembangan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

Dengan merujuk pada konsep-konsep dasar tentang kompetensi seperti yang telah diungkapkan Spencer and Spencer (2003:87) atau mengacu pada *The Competency Handbook*, volume 1 & 2 (Boston: Linkage, 2001:134), ada beberapa pedoman dasar untuk mengembangkan sistem kompetensi:

- 1) Identifikasi pekerjaan atau posisi-posisi kunci yang akan dibuat kompetensi modelnya.
- 2) Lakukan analisis lebih jauh mengenai proses kerja penting (misal cara kerja, waktu kerja, hubungan kerja, tanggung jawab) pada posisi-posisi kunci tersebut.
- 3) Lakukan survei mengenai kompetensi apa saja yang dibutuhkan (required competencies) dengan bercermin pada masukan
- 4) Dari semua masukan yang ada, buatlah daftar tentang jenis-jenis kompetensi apa saja yang diperlukan pada posisi tertentu.

- 5) Uraian makna dari setiap jenis kompetensi yang telah dituliskan (hal ini untuk menyamakan persepsi mengenai suatu jenis kompetensi). Misalnya jika dilakukan kompetensi analisis data, sampai sejauh mana analisis data yang dimaksud.
- 6) Tentukan skala tingkat penguasaan kompetensi yang ingin dibuat misalkan skala 1 (sangat rendah), 2 (rendah), 3 (sedang), 4 (baik), 5 (sangat baik) atau memakai skala B (Basic), I (Intermediate), A (Advance) atau E (Expert).
- 7) Buatlah penjelasan dari suatu jenis kompetensi dalam skala yang telah dibuat. Misalnya: Kompetensi komunikasi tertulis. Untuk kompetensi dasarnya: maupun menulis memo dan surat; tingkat dasar (*intermediate*): mampu menulis laporan dengan analisis minimal; tingkat lanjutan (*advance*), menulis laporan disertai analisis mendalam dalam bentuk grafik dan gambar; tingkat ahli (*expert*): menuliskan laporan yang berisi pendapat, analisis dengan dukungan dan fakta dengan konsep dan variabel yang rumit.

Pentingnya kompetensi dalam mendorong suatu organisasi mencapai posisi kompetitif juga ditekankan oleh Glick (2004:62) bahwa suatu organisasi perlu memperhatikan keberhasilannya di masa depan sebagai persiapan untuk pengembangan dan kerjasama. Menurutnya kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dalam bentuk kemampuan individu untuk menerapkan pengetahuan ke dalam bentuk tindakan.

Dalam penerapan kompetensi ini, tentunya tiap organisasi memiliki perspektif berbeda berdasarkan nilai strategisnya bagi organisasi bersangkutan. Cakupan konsep kompetensi dalam literatur organisasi bahwa kompetensi merujuk pada

individu maupun organisasi. Karakteristik individu mencakup pengetahuan teknis dan keterampilan (*knowledge technical and skills*) kinerja, serta kompetensi penyumbang individu.

Menurut Mathis and Jackson (2004:99), kompetensi ketrampilan dan pengetahuan cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (*ujung*) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia.

Oleh karena itu, kompetensi dalam penelitian ini dibatasi kedalam dua *variable* yakni pengetahuan dan keterampilan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Palan (2007) bahwa ada dua unsur kompetensi yang menonjol yakni pengetahuan dan keahlian atau ketrampilan. Kedua kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya sedangkan kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai.

Pengetahuan sebagai variabel pertama dari kompetensi karyawan dalam penelitian ini bukanlah merupakan pengetahuan umum semata melainkan pengetahuan tentang tugas yang sangat penting bagi setiap staff untuk melaksanakan tugasnya. Lebih lanjut Gibson (2006:56) merupakan tingkat pemahaman lisan seseorang karyawan tentang apa yang dia ketahui dari pengalaman dan proses belajar. Pengetahuan yang baik tentang tugas di dalam diri seorang staff cenderung akan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Apabila



karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya, maka dia akan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik, dan demikian sebaliknya.

Keterampilan sebagai variabel kedua dari kompetensi adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat (Gibson, 2006:41). Staf yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat harus dapat berperilaku profesional yang dapat ditunjukkan dengan memiliki dan menerapkan ilmu pengetahuan ilmiah dan teknologi staf, memiliki dan menerapkan keterampilan profesional dan kehidupan profesional (Mathis and Jackson).

#### **4. Indikator Kompetensi**

Berasarkan pendapat Spencer and Spencer (2003:9-11) yang mengatakan terdapat lima indikator kompetensi sebagai berikut :

- a. Motif (*motive*) adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
- b. Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri (*Self – Concept*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks

- e. Ketrampilan (*Skill*). adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

#### **D. Pengertian, Jenis, dan Indikator Disiplin Kerja**

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja sangatlah diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan juga harus memberikan contoh dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi.

Untuk lebih memperjelas pengertian dari disiplin kerja, berikut ini penulis mengemukakan beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2012:193) memberikan definisi kedisiplinan yang baik yaitu : “kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Marwansyah (2010:410) “disiplin adalah tindakan manajemen yang mendorong terciptanya ketaatan pada standar-standar organisasi”. Selain itu, menurut Simamora (2010:610) “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahannya karena melanggar peraturan dan prosedur perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai disiplin, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dan kinerja karyawan juga akan meningkat serta produktivitas pun meningkat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

## **2. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:129) terdapat 2 jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan bertanggung jawab untuk membangun lingkungan organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin preventif. Begitu pula para pegawai juga harus dan mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ditetapkan dalam organisasi.

### **b. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan karyawan untuk tetap mematuhi peraturan yang

sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang berlaku dengan tujuan agar pegawai tersebut memperbaiki diri dan mematuhi semua peraturan yang berlaku.

### **3. Indikator-indikator dari Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2012:195) indikator dalam disiplin kerja sebagai berikut:

#### **a. Kehadiran**

Merupakan tingkat kehadiran karyawan dengan berbagai alasan untuk tidak dapat bekerja seperti biasanya atau meninggalkan jam kerja.

#### **b. Bekerja Etis**

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

#### **c. Pengawasan Melekat atau Waskat**

Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Dengan adanya pengawasan melekat, atasan secara langsung dapat mempengaruhi kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif.

d. **Ketegasan**

Pimpinan harus berani tegas, bertindak menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan pemimpin yang tegas akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

**E. Pengertian, Penilaian, Faktor-faktor dan Indikator Kinerja**

**1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, agar tugas atau pekerjaan dapat diselesaikan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai 2012:15).

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2012:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

## **2. Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (2010:325) untuk mengevaluasi kinerja yang dicapai setiap pegawai dibutuhkan suatu penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian secara sistematis terhadap kinerja karyawan berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan dan dibebankan kepada mereka. Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk menilai hasil kerja karyawan secara berkala sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan mempercepat terciptanya tujuan organisasi.

Alasan mengapa penilaian kinerja dilakukan adalah:

- a. Untuk meninjau kembali apakah ada hasil lebih yang dicapai sehingga mengetahui seberapa jauh manfaat yang didapat perusahaan.
- b. Penilaian kinerja memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan.
- c. Penilaian menjadi perantara untuk tujuan perencanaan karier dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karier karyawan dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik.

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Prawirosentono (2008:27), faktor kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Efektifitas dan Efisiensi, adalah kegiatan efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif sehingga dinamakan tidak efisien.
- b. Otoritas (Wewenang), adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- c. Disiplin, adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, jadi disiplin pegawai adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif, adalah berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### **4. Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Mangkunegara (2011:75) menyatakan sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas adalah ukuran pekerjaan yang dihasilkan seseorang yang menunjukkan kemampuan orang tersebut untuk dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah ukuran jumlah atau output yang dihasilkan seseorang dalam bekerja. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing –masing.

c. Kehandalan

Kehandalan adalah seberapa jauh pegawai atau karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat tanpa ada kesalahan atau sedikit kesalahan.

d. Kerjasama

Kerjasama merupakan keadilan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical maupun horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan.

e. Sikap

Perilaku dan kebiasaan individu yang terdapat dalam dirinya dan digunakan untuk bereaksi serta menyelesaikan diri terhadap segala rangsangan baik dari luar maupun dari dalam.



## **F. Keterkaitan Antar Variabel**

### **1. Keterkaitan Antar Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat, karena lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemito, 2007:18). Secara tidak langsung dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Akan tetapi jika lingkungan kerja fisik itu baik maka kinerja karyawan tersebut juga akan baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Menurut penelitian Risky Novianto Aribowo (2011) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Keterkaitan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja**

Menurut penelitian yang dilakukan Dhea Perdana (2015) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bila karyawan memiliki kompetensi dibidangnya maka karyawan tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kaswan (2012) bahwa kompetensi merupakan kepemilikan dan penggunaan kemampuan untuk menginterasikan pemikiran, perasaan dan perilaku untuk mencapai tugas dan hasil yang bernilai dalam konteks kelompok budaya yang besar.

Menurut Untung Sriwidodo (2010) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **3. Keterkaitan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja**

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena kedisiplinan dapat mempengaruhi kualitas serta kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, organisasi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya Hasibuan (2012:194).

Disiplin merupakan cerminan besarnya komitmen serta tanggungjawab pekerja dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Perusahaan atau organisasi yang memiliki pemimpin dengan kedisiplinan yang baik tentunya akan mendorong para pekerja untuk berperilaku seperti pimpinannya. Dengan reward berupa upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan, serta punishment yang sesuai tentunya dapat mengkondisikan suasana kerja yang baik. Tentunya diharapkan dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman serta dibatasi dengan berbagai peraturan, dapat menguntungkan pekerja maupun perusahaan dan dapat memaksimalkan kinerja yang diharapkan oleh kedua belah pihak.

### G. Hasil Penelitian yang Relevan Sebagai Bahan Rujukan Penelitian

Berikut ini adalah peneliti yang pernah melakukan penelitian terdahulu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Rangkuman Hasil Penelitian yang Relevan**

No	Peneliti dan tahun	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Benny Setyadi, Hamidah Nayati Utami dan Gunawan Eko Nurtjahjono(2015)	“Pengaruh lingkungan Kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan”	X <sub>1</sub> =Lingkungan Kerja Fisik X <sub>2</sub> =Lingkungan kerja non Fisik Y= Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Maka lingkungan kerja fisik dan nonfisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan
2	Suprpto (2009)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai moderating Variabel	X <sub>1</sub> :Kompetensi X <sub>2</sub> :Motivasi Y:Kinerja Pegawai	Maka Kompetensi dan Motivasi dapat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengaruhi Kinerja Pegawai.
3	Vebriana Tri Rahayu, Vivi Ariyani, dan Soni Kurniawan (2013)	“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan”	X <sub>1</sub> =Kepemimpinan X <sub>2</sub> =Lingkungan Kerja Fisik X <sub>3</sub> =Kompensasi Y= Kinerja Karyawan	Maka kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Peneliti dan tahun	Judul	Variabel	Hasil penelitian
4	A.A Gede Kresnayana Pramana dan I Nyoman Sudharma (2013)	“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”.	X <sub>1</sub> =Kompensasi X <sub>2</sub> =Lingkungan Kerja Fisik X <sub>3</sub> =Disiplin Kerja Y= Kinerja Karyawan	Maka kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Untung Sriwidodo (2010)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan	X <sub>1</sub> = Kompetensi X <sub>2</sub> = Motivasi X <sub>3</sub> = Komunikasi X <sub>4</sub> = Kesejahteraan Y=Kinerja Pegawai	Maka Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
6	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2013)	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	X <sub>1</sub> =Lingkungan Kerja X <sub>2</sub> =Disiplin Kerja X <sub>3</sub> =Motivasi Kerja Y=Kinerja Karyawan	Maka lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

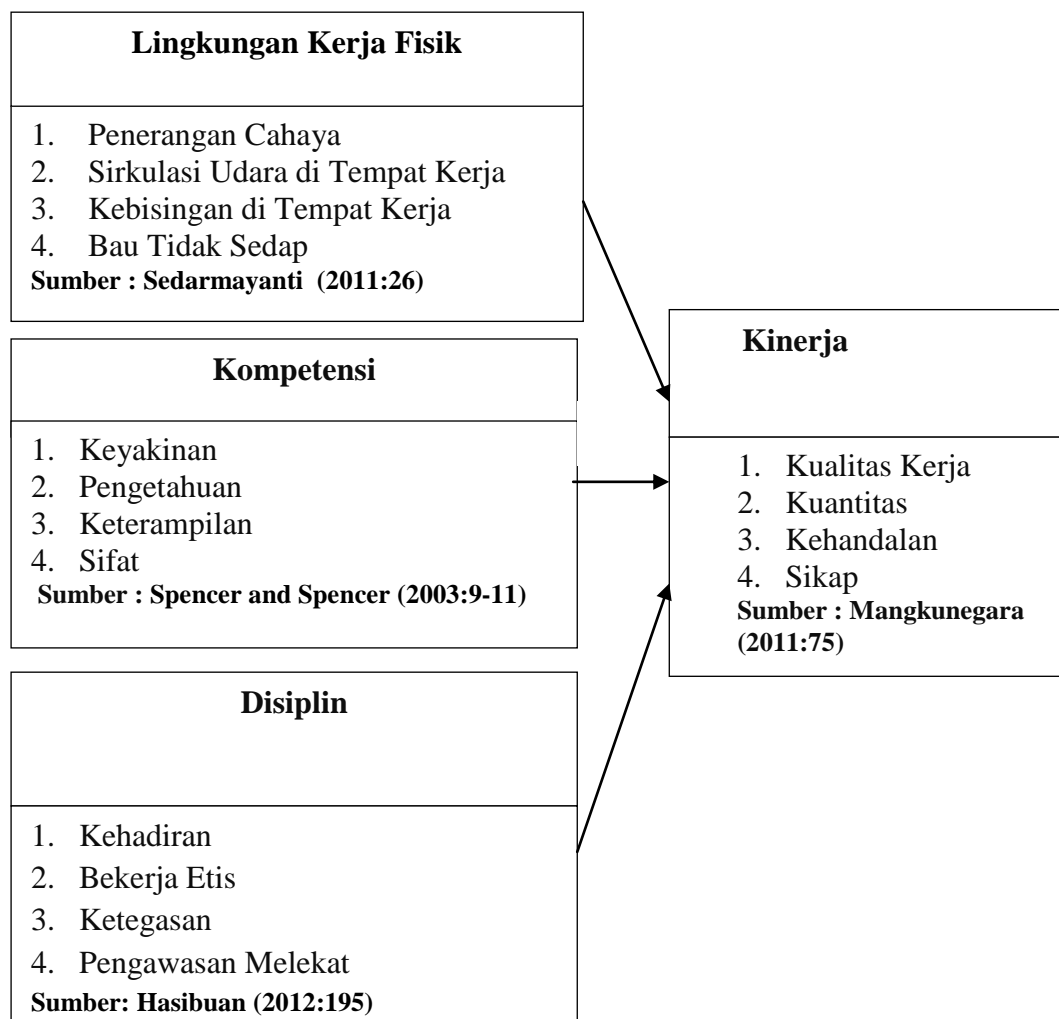
Sumber : Hasil penelitian yang akan dikembangkan

#### H. Kerangka Analisis

Kerangka analisis merupakan konsep awal yang menjadi acuan dalam sebuah penelitian dan sebuah gambaran penelitian yang menunjukkan adanya variabel-variabel yang saling berhubungan satu sama lain. Dalam hal ini variabel tersebut

adalah Lingkungan Kerja Fisik (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) yang menjadi variabel bebas (independent variable) sedangkan Kinerja Karyawan (Y) menjadi variabel terikatnya (dependent variable). Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Menurut Sedarmayanti (2011:21) terdapat 6 indikator Lingkungan Kerja Fisik dan yang dapat dilakukan penelitian pada PT. Surya Sudeco, Jakarta hanya 4 indikator yang sesuai dengan permasalahan. Variabel Kompetensi (X2), Menurut Spencer and Spencer (2003:9-11) yang mengatakan terdapat 5 indikator Kompetensi dan yang dapat dilakukan penelitian pada PT. Surya Sudeco, Jakarta hanya 4 indikator yang sesuai dengan permasalahan. Variabel Disiplin Kerja (X3), Menurut Hasibuan (2012:195) terdapat 4 indikator Disiplin Kerja dan semua dapat dilakukan penelitian pada PT. Surya Sudeco, Jakarta sesuai dengan permasalahan. Keempat variabel diduga berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Menurut Mangkunegara (2011:75) terdapat 5 indikator Kinerja dan yang dapat dilakukan penelitian pada PT. Surya Sudeco, Jakarta hanya 4 indikator yang sesuai dengan permasalahan.

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka diperlukan bagan kerangka analisis. Secara sederhana kerangka analisis dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.2**  
**Bagan Kerangka Analisis**

## I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Ha : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Sudeco, Jakarta.
2. Ha : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Sudeco, Jakarta.
3. Ha : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Sudeco, Jakarta.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah Kinerja Karyawan yang dipengaruhi Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Disiplin Kerja dan tempat penelitian ini adalah PT. Surya Sudeco, Jakarta.

#### **B. Data Penelitian**

##### **1. Sumber Data dan Jenis Data**

###### **a. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisoner yang diisi oleh responden. Dimana penulis membuat dan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis, kemudian diajukan kepada karyawan PT. Surya Sudeco, Jakarta untuk mendapatkan jawaban tertulis.

###### **b. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden. Terutama data yang dihasilkan berdasarkan jawaban responden terhadap kuisoner di PT. Surya Sudeco, Jakarta. Data primer ini data yang diperoleh secara langsung dari jawaban responden melalui penyebaran kuisoner dengan menggunakan Skala Likert.



## 2. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:119). Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai PT. Surya Sudeco, Jakarta yang berjumlah 127 orang/responden.

### b. Sampel

Menurut Sunyoto (2013:13), sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan PT. Surya Sudeco, Jakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *random sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi anggota sampel dengan tingkat kesalahan 5% . rumus yang digunakan dalam menentukan sampel menggunakan rumus Slovin. Ketentuan Slovin dalam Sunyoto (2013) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan : n : sampel

N : populasi karyawan

e : *error* kesalahan 5%

maka,

$$n = \frac{127}{1 + 127(0.05)^2}$$

n = 100 Responden

Berdasarkan hasil perhitungan dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan.

### 3. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara pendistribusian kuesioner yaitu pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertentu. Angket tersebut akan menggunakan Alat *Skala Likert* yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Pengukuran *Skala Likert***

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>
Sangat Baik (SB)	5
Cukup Baik (CB)	4
Baik (B)	3
Tidak Baik (TB)	2
Sangat Tidak Baik (STB)	1

Sumber : Sugiyono (2010:108)

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini berisikan penjelasan-penjelasan tentang variabel-variabel yang dijadikan penelitian agar dapat dioperasionalkan dalam pengolahan data. Adapun definisi operasional variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.</li> <li>2. 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.</li> <li>3. Kebisingan di Tempat Kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan</li> </ol>

Variabel	Definisi	Indikator
		<p>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 produktivitas kerja meningkat.</p> <p>4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja            Bau tidak sedap di tempat kerja yaitu 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. Pamakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.</p>
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap (<i>attitude</i>) adalah perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenai aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya.</li> <li>2. Konsep diri (<i>Self – Concept</i>) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.</li> <li>3. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) merupakan kompetensi yang kompleks</li> <li>4. Ketrampilan (<i>Skill</i>) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.</li> </ol>
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran            Merupakan tingkat kehadiran pegawai dengan berbagai alasan untuk tidak dapat bekerja seperti biasanya atau</li> </ol>

Variabel	Definisi	Indikator
	<p>seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku</p>	<p>meninggalkan jam kerja.</p> <p>2. Bekerja Etis Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.</p> <p>3. Pengawasan Melekat atau Waskat Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Dengan adanya pengawasan melekat, atasan secara langsung dapat mempengaruhi kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif.</p> <p>4. Ketegasan Pimpinan harus berani tegas, bertindak menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan pemimpin yang tegas akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.</p>

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kualitas adalah ukuran pekerjaan yang dihasilkan seseorang yang menunjukkan kemampuan orang tersebut untuk dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan.</li> <li>2. Kuantitas Kuantitas adalah ukuran jumlah atau output yang dihasilkan seseorang dalam bekerja. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing –masing.</li> <li>3. Kehandalan Kehandalan adalah seberapa jauh pegawai atau karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat tanpa ada kesalahan atau sedikit kesalahan.</li> <li>4. Sikap Perilaku dan kebiasaan individu yang terdapat dalam dirinya dan digunakan untuk bereaksi serta menyelesaikan diri terhadap segala rangsangan baik dari luar maupun dari dalam.</li> </ol>

*Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini*

#### **D. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

##### **1. Metode Analisis**

###### **a. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam hal ini penulis akan menganalisis data-data yang berhubungan lingkungan kerja fisik, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Sugiyono, 2013:147)

## b. Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2013:206), analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan apabila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi ini dilakukan secara acak. Dalam metode inferensial ini peneliti melakukan pengujian dan pendugaan terhadap variabel yang menjadi fokus penelitian, yaitu variabel Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (*Independent variable*) dan variabel Kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variabel*).

Dalam uji ini metode yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini model tersebut untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan model persamaan regresi menurut Setiawan (2010:61) adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b <sub>1</sub>	= Koefisien Regresi untuk Lingkungan Kerja Fisik
X <sub>1</sub>	= Variabel Bebas (Lingkungan Kerja Fisik)
b <sub>2</sub>	= Koefisien Regresi untuk Kompetensi
X <sub>2</sub>	= Variabel Bebas (Kompetensi)
b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi untuk Disiplin Kerja
X <sub>3</sub>	= Variabel Bebas (Disiplin Kerja)

## 1) Uji Instrument

Pengertian Instrumen menurut Sugiyono (2013:1) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen sebagai alat pengumpul data terlampir, untuk menguji pernyataan yang digunakan dalam kuesioner apakah layak digunakan untuk mengumpulkan data, maka dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuesioner yang selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut.

### a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:455), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes untuk mengukur suatu variabel. Uji validitas menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 22.0. Uji validitas digunakan dengan metode *pearson product moment* yaitu dengan mengorelasikan skor butir pada kuisoner dengan skor totalnya. Apabila nilai koefisien korelasinya bernilai lebih dari 0,196 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2013:178).

### b) Uji Realibilitas

Realibilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisoner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha* (Umar, 2013:56).



Reliabilitas dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,7, jika alat ukur atau kuesioner terbukti lebih dari 0,7 maka kuesioner dapat diandalkan sebagai alat ukur penelitian.

## 2) Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji ketepatan regresi berganda. Pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heterokedastisitas.

### a) Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel X dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linear, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai random error (e) yang berdistribusi normal, Priyatno (118-119).

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode One Komologorov-Smirnov Z (KS-Z) dengan dua sisi (two-tailed), Priyatno (2016:125). Caranya dengan menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian, yaitu :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i}$$

Keterangan :

$\chi^2$  = Nilai X2

$O_i$  = Nilai observasi

$e_i$  = Nilai expected / harapan

$n$  = Banyaknya angka pada data (total frekuensi)

Pengambilan keputusan :

Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka data residual *berdistribusi normal*

Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka data residual *tidak berdistribusi normal*

#### **b) Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam uji heterokedastisitas ini peneliti menggunakan metode grafik yaitu melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu :

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

#### **c) Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antara variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi (Umar, 2013:80). Kriteria pengujian dalam uji multikolinieritas antara lain (Priyatno, 2009:147-148):

- 1) Jika nilai  $\text{VIF} < 10$   $\text{tolerance} > 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai  $\text{VIF} > 10$   $\text{tolerance} < 0,1$  maka terjadi multikolinieritas.

## 1) Uji Kelayakan Model

### a) Uji F

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui bahwa dalam model ini variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Dan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis (Ferdinand, 2013:300). Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 (Priyatno, 2009:146). Uji menggunakan analisis ANOVA dengan pengolahan program SPSS 22.0. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, berarti lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### b) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat ditaksir dengan berpedoman pada besarnya koefisien determinasi.

## 2. Pengujian Hipotesis

Uji t yaitu koefisien regresi, digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel apakah

mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2009:83). Untuk pengujian pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan tngkat signifikan 0,05. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, berarti lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.