

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS SRIWIJAYA**



Skripsi Oleh :

AJIE GAZALI

17110008

Program Studi Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

UNIVERSITAS PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

2020/2021

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ajie Gazali
Nim : 17 110 008
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas
Sriwijaya

Disetujui Untuk Digunakan Dalam Ujian Comprehensive
PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : _____
Agussalim, SE., M.Si.

Pembimbing II : _____
Usman Malliki, S.IP., MM.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

Abdullah Rasjid, SE., M.Si

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- ❖ **Jangan pernah puas dengan apa yang telah kita raih, karena kepuasan akan membuat kemunduran dalam suatu pencapaian.**
- ❖ **Semangatlah dalam meraih cita – cita untuk mendapatkan keinginan yang sudah kita impikan.**

persembahan

- ❖ **Untuk orang tua tercinta yang setia dengan do'a untuk anaknya**
- ❖ **Untuk adik tercinta yang selalu memberikan semangat dan dukungan**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi*”.

Penulis ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Palembang dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Zulkifli, SH., MH. selaku Rektor Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasjid, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
3. Bapak Agussalim, SE., M.Si. selaku pembimbing I
4. Bapak Usman Maliki, S.IP., MM. selaku pembimbing II
5. Ibu Nenny Octarinie, SE., M.Si. selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
6. Bapak Abdullah Rasjid, SE., M.Si. selaku pembimbing Akademik.
7. Seluruh bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
8. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.

ABSTRAK

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRSTASI KERJA KARYAWAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
SRIWIJAYA**

AJIE GAZALI

17110008

Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang paling vital, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak boleh digantikan oleh sumber daya lainnya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil pengujian pada uji T pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, hal terlihat dari nilai signifikansi (0,00) dibawah atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, hal terlihat dari nilai signifikansi (0,00) dibawah atau lebih kecil dari 0,05, pada pengujian pada uji F pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, hal terlihat dari nilai signifikansi (0,00) dibawah atau lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja & Prestasi Kerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Lingkungan Kerja	9
2.1.2. Disiplin Kerja.....	15
2.1.3. Prestasi Kerja	22
2.2. Penelitian Terdahulu.....	27
2.3. Kerangka pikir	28
2.4. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian	29

3.2. Ruang Lingkup Penelitian	29
3.3. Desain Penelitian	29
3.4. Jenis dan Sumber Data	30
3.5. Populasi dan Sempel.....	30
3.6. Definisi Operasional.....	31
3.7. Teknik Analisis Data	32
3.7.1. Analisis Deskriptif Data.....	32
3.7.2. Uji Instrumen Data.....	33
3.7.3. Analisis Deskriptif Statistik	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	38
4.2. Hasil Penelitian.....	39
4.2.1. Analisis Deskriptif Responden.....	39
4.2.2. Analisis deskriptif Variabel Penelitian	40
4.2.3. Teknik Analisis Data.....	55
4.2.3.1. Uji Instrumen.....	55
4.2.3.2. Analisis Deskriptif Statistik	59
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran	66
Daftar Pustaka	67
Lampiran – Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Instrumen Skala likert	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4.4 variabel lingkungan kerja 1	41
Tabel 4.5 variabel lingkungan kerja 2	42
Tabel 4.6 variabel lingkungan kerja 3	42
Tabel 4.7 variabel lingkungan kerja 4	43
Tabel 4.8 variabel lingkungan kerja 5	44
Tabel 4.9 variabel lingkungan kerja 6	44
Tabel 4.10 variabel lingkungan kerja 7	45
Tabel 4.11 variabel lingkungan kerja 8	45
Tabel 4.12 variabel disiplin kerja 1	46
Tabel 4.13 variabel disiplin kerja 2	47
Tabel 4.14 variabel disiplin kerja 3	47
Tabel 4.15 variabel disiplin kerja 4	48
Tabel 4.16 variabel disiplin kerja 5	48
Tabel 4.17 variabel disiplin kerja 6	49

Tabel 4.18 variabel prestasi kerja 1.....	50
Tabel 4.19 variabel prestasi kerja 2.....	50
Tabel 4.20 variabel prestasi kerja 3.....	51
Tabel 4.21 variabel prestasi kerja 4.....	51
Tabel 4.22 variabel prestasi kerja 5.....	52
Tabel 4.23 variabel prestasi kerja 6.....	53
Tabel 4.24 variabel prestasi kerja 7.....	53
Tabel 4.25 variabel prestasi kerja 8.....	54
Tabel 4.26 Uji Validitas	55
Tabel4.27 Hasil Uji Realibilitas	58
Tabel 4.28 Koefisien Diterminasi	60
Tabel 4.29 Koefisien Regresi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang dapat berpikir untuk lebih maju, cerdas, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan subjek pelaksanaan kebijaksanaan kegiatan operasional perusahaan. perusahaan maupun instansi pemerintahan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan olah pikir dan tenaga seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan yang berwujud, dapat dihitung jumlahnya selain hal tersebut juga bidang tidak berwujud serta di hitung misalnya ide atau inovasi untuk pemecahan masalah.

Peningkatan kinerja juga harus dilakukan karena ada kesenjangan prestasi kerja yang di harapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi, menurut Wibowo (2012) peningkatan kinerja karyawan di harapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi, organisasi yang baik adalah yang mampu

menghasilkan sumber daya yang baik, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2012) karyawan yang level kinerjanya tinggi di sebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart, dikatakan sebagai tidak produktif atau kinerjanya rendah . informasi tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi di peroleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kerja karyawan.

Mengelola karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis, tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan di antaranya adalah tentang bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Wibowo (2014:63) berpendapat bahwa kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia berkerja. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis , artinya dapat berubah sewaktu waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan , namun setelah ada perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan mendapat kepuasan, oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Di dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan sangat di tentukan oleh dan mutu profrsionalisme juga di tentukan oleh disiplin para pegawainya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan globalisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan perkerjaan baik secara perorangan

maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling vital, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan tidak boleh digantikan oleh sumber daya lainnya. Perkembangan perkembangan di era globalisasi pada saat ini menuntut setiap perusahaan untuk ikut serta berkembang agar bisa mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Salah satu hal yang harus ikut berkembang adalah sumber daya manusia. Oleh karna itu, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ini mempunyai fungsi perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi serta mensejahterahkan karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan karyawan guna menjamin bahwa mereka dibina secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, bahkan masyarakat secara luas (Handoko, 2010:45).

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, salah satu upaya yang harus di capai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya

manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Siagian (2008:286) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan prestasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang di bebankan (Nitisemito 2010:183) sebuah lingkungan kerja yang baik di harapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2010:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan .lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat berkerja dan meningkatnya kinerjanya. Lingkungan kerja yang buruk di pandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal – hal lainnya yang berakibat hasil kerja (*output*) yang si hasilkan karyawan akan menurun. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan berkerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas – tugasnya sesuai jadwal, yang berarti meningkatkan kinerja sumber manusia tersebut.

Hasil penelitian dari ranu Setiawan (2015) tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Surya pertama bandung, menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan di antara kedua variabel yang di analisis, yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja juga memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan pencapaian organisasi. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong karyawan untuk datang tepat pada waktu. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembanya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan prestasi kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi yang bergerak dibidang pendidikan. Permasalahan dalam lingkungan kerja beberapa karyawan mempunyai hubungan yang kurang baik sesama pimpinan. Karyawan merasa pimpinan terlalu otoriter, apabila hubungan seorang karyawan dengan pimpinan berjalan tidak dengan baik maka akan dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman, jenuh berada dilingkungan kerjanya, dengan begitu prestasi kerja karyawan akan menurun.

Sedangkan mengenai disiplin kerja karyawan pada instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi terlihat masih adanya karyawan yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh karyawan antara lain : terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja, masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan yang kurang jelas sehingga jarang memiliki hari kerja yang penuh, melakukan kegiatan lain diluar jam kerja dan lebih mementingkan kepentingan pribadi. Berkaitan dengan hal tersebut diatas maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan/instansi khususnya mengenai sumber daya manusia adalah peningkatan disiplin karyawan , sebab kemampuan apapun yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan disiplin tinggi maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mencapai hasil maksimal, bahkan mungkin mengalami kegagalan yang dapat merugikan perusahaan/instansi di tempat dia berkerja. Dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan/instansi telah memberikan aturan yang ketat dan keras, jika ada karyawan yang terlambat masuk kantor biasanya akan mendapatkan teguran, apabila sudah terjadi 3 kali dalam sebulan maka akan dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji, dan bila ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, juga akan dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji yang lebih besar dari keterlambatan masuk kantor. Bertitik tolak dari permasalahan betapa pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka penulis memilih judul penelitian tentang ***“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi”***.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi ?
2. apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi ?
3. apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasikerja karyawan instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi.
2. untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi.
3. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang didapat pada saat perkuliahan, kemudian di terapkan untuk memperdalam pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepadapihak manajemen perusahaan mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam usaha meningkatkan prestasi kerja.

3. Almamater

Sebagai bahan penelitian lanjutan yang dapaat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian dimasa mendatang mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Menurut Logahan (2009:4) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang sudah di emban padanya.

Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini di sebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya, dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para karyawan akan dapat berkerja dengan baik tanpa ada gangguan yang berarti, misalnya polusi asap, polusi udara dan gangguan yang lainnya. Oleh karenya itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat kerja.

Kebersihan lingkungan merupakan tanggung jawab bersama dan bukan hanya tanggung jawab penjaga atau petugas kebersihan saja, oleh karena itu semua karyawan hendaknya berpartisipasi menjaga kebersihan lingkungan Logahan(2009: 6) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut

baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang berupa lingkungan umum, dapat juga di sebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur kelembaban, dan sirkulasi udara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:12) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bawahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperoleh rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2010:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. penerangan/ cahaya ditempat kerja

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

2. Temperatur 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 tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban Di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi 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.

4. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau aroma yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang di butuhkan oleh manusia. Dengan secukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama berkerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah berkerja.

5. Kebisingan Di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibuka cara pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi tidak di kehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan berkerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena

perkerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan perkerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- A. Lamanya Kebisingan
- B. Identitas Kebisingan
- C. Frekwensi Kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya dedengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis Di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang di timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensi. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi engan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tabuh dalam hal :

- A. Konsentrasi berkerja
- B. Datangnya kelelahan
- C. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain – lain.

7. Aroma Di Tempat Kerja

Adanya bau - bauan di sekitar tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi berkerja, dan bau – bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian ari condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna Di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu di pelajari dan direncanakan dengan sebaik – baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat di pisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat di maklumi kareana warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang – kadang menimbulkan rasa senang., sedih, dan lain – lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk berkerja.

10. Musik Di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanyalembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk berkerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja, tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan Di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2.1.2. Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin (*disipel*) yang berarti pengikut. seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi (*disipline*) yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib.

Menurut Veithal Rivai (2009:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku, sedangkan menurut Latainer dalam Sutrisno (2011:87) mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. lalin hal nya menurut Malayu SP. Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. disiplin merupakan sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan – keputusan, peraturan – peraturan, dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23).

Dari pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketatatan dan kesetiaan seseorang/ sekelompok orang terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan tertentu. jika ada peraturan – peraturan atau norma – norma yang tidak di patuhi atau di langgar oleh karyawan, maka akan di kenakan sanksi berat, sanksi sedang atau sanksi ringan. sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di wujudkan keselarasannya antara hak dan kewajiban karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas – tugas yang di berikan kepadanya. hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat pada umumnya. jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:89) fakto – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila dia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan

Peran keteladanan kepemimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang

mempengaruhi disiplin dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

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

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tagaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar. Karena para pegawai akan menerima serta

mematuhi peraturan – peraturan dan kebijakan – kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapih ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati – hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah di tentukan oleh perusahaan. Adapun indikator – indikator dari disiplin kerja yaitu :

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kator tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati – hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukan bahwa seseorang memiliki di siplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari perusahaan.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan / identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:195) pada dasarnya

banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

A. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan di capai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia berkerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam berkerjanya.

B. Teladan pimpinan

Teladana pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata engan perbuatan. dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. jika teladan pimpinan kurang baik kurang disiplin para bawahan pun akan kurang disiplin.

C. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ perkerjaanya. jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

D. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama

dengan manusia lainya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahanya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus di terapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan, menjadi baik pula.

E. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahanya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahanya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan perkerjaanya.

F. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisciplinerkaryawan akan berkurang. Berat ringannya sanksihukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya .Sanksi hukuman hendaknya

cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indislipiner, bersifat mendidik, dan menjadi alas motivasi untuk memelihara kedislipinan dalam perusahaan.

G. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indislipiner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah di tetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indislipiner akan disegani dan di akui kepemimpinanya oleh bawahan .

H. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedislinan yang baik pada suatu perusahaan. hubungan – hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal.

2.1.3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranya terhadap perkerjaan itu (Sutrisno 2011:149) menurut A.A Prabu Mangkunegara (2012:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya. prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2005:94) sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2001:63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang di pegang, absensi, dan keselamatan dalam

menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dalam pencapaian prestasi kerja yang baik tentunya ada faktor – faktor yang mempengaruhinya. Mangkunegara (2005:68) menyatakan ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan :

1. Kualitas kerja

Yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi tujuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

4. Inisiatif

Yang menunjukkan, seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan, dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya. Cara aman ayang dipilih tergantung kepada kegunaanya. Jika hasilnya akan digunakan untuk keperluan seleksi, promosi, pelatihan, dan pengkajian berdasarkan hasil prestasi (*merit rating*) maka metode yang cocok untuk digunakan adalah metode *rating scale*, sedangkan untuk membantu karyawan berkembang digunakan metode *collaburative*, seperti manajemen berdasarkan objektif (MBO) (Rivai 2009:324). Metode – metode yang dapat dipilih terdiri atas hal – hal berikut.

1. *Rating scale* (skala rating)

Dengan menggunakan metode ini, hasil penilaian kerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Skala dibagi dalam tujuh atau lima kategori dan karena konsep yang akan dinilai bersifat kualitatif, maka kategori yang digunakan bersifat kualitatif, yaitu dari sangat memuaskan sampai dengan sangat tidak memuaskan. Cara ini banyak digunakan karena sangat sederhana dan dapat dugunakan untuk menilai lebih banyak orang dalam waktu yang relatif singkat.

2. *Critical Incidents* (insiden – insiden kritis)

Dengan metode ini, penilai melakukan penilaian pada saat – saat kritis saja, yaitu waktu dimana perilaku karyawan dapat membuat bagianya sangat berhasil atau bahkan sebaliknya. Pada hakikatnya, metode penilaian ini tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus digabungkan dengan metode yang lain.

Essay dengan menggunakan metode ini, penilai menulis cerita ringkas yang menggambarkan prestasi kerja karyawan. Metode ini cenderung menggambarkan

prestasi kerja karyawan yang luar biasa ketimbang kinerjanya setiap hari. Penilaian ini sangat mengandalkan kemampuan menulis penilai. Setelah kinerja ditinjau ulang, evaluasi yang positif bisa menjadi negatif apabila penilai tidak dapat menuliskannya dengan baik.

3. *Work standards* (standar kerja)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata – rata pekerjaan dalam usaha yang normal.

4. *Rangking*

Dengan metode ini penilai sekedar menempatkan semua karyawan yang dinilai kedalam urutan – urutan rangking. Penilai membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menentukan siapa yang lebih baik dari pada siapa dan kemudian menempatkan karyawan dalam urutan yang terbaik sampai yang terburuk. Kesulitan dihadapi apabila terdapat dua orang atau lebih yang memiliki prestasi yang hampir tidak dapat dibedakan.

5. *forced distribution* (distribusi yang dipaksakan)

Dalam metode ini di asumsikan bahwa karyawannya dapat dikelompokkan kedalam lima kategori, yaitu dari kategori yang paling baik (10%) kemudian yang baik (20%) yang cukupan (40%) yang buruk (20%) dan sisanya (10%). Kelemahan dari metode ini adalah apabila hampir semua karyawan dalam bagianya mempunyai kinerja yang sangat memuaskan, maka akan sangat sulit untuk membaginya kedalam lima kategori, begitu pula jika yang terjadi kebalikannya.

6. *Forced – Choise and Weighted Cheklist Ferfomance Report* (pemilihan yang Dipaksakan dan laporan pemeriksaan kinerja terimbang) laporan ini memerlukan penilai untuk memilih karyawan mana yang dapat mewakili kelompoknya. Faktor yang dinilai adalah perilaku karyawan dan penilai memberikan nilai positif atau negatif. Namun, penilai tidak peduli dengan bobot penilaiannya sebagaimana halnya dengan metode *forced distribution*, dalam metode ini sulit untuk mengetahui faktor apa yang mengakibatkan mereka masuk kedalam kategori sangat tidak berprestasi.

7. *Behaviorally Anchored Scales*

Merupakan metode penilaian berdasarkan catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitanya dengan pelaksanaan kerja.

8. Metode Pendekatan (*Management By Objective* (MBO))

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama – sama manentukan sasaran organisasi, tujuan individu dan saran – saran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

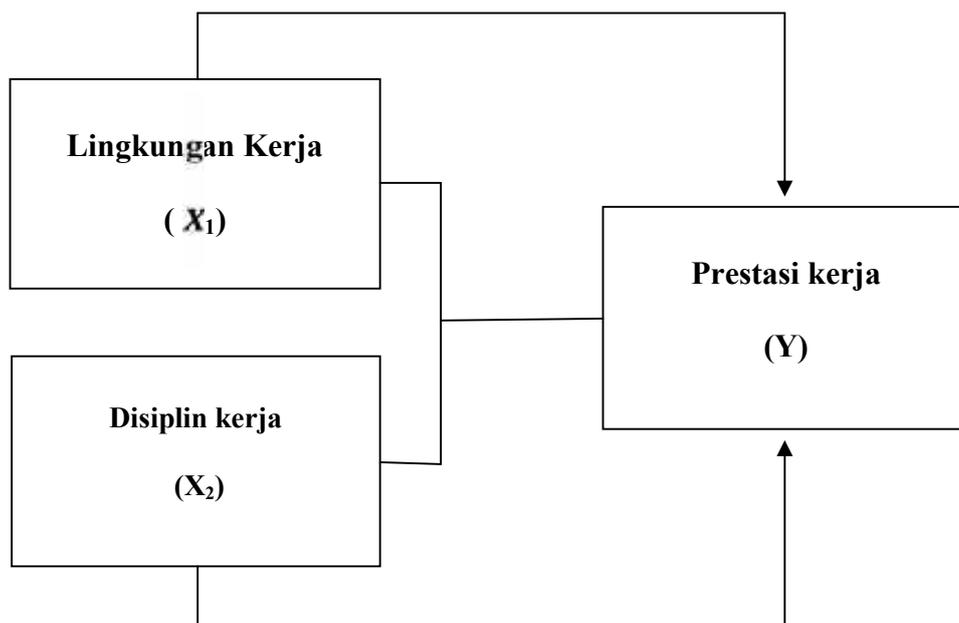
2.2. Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	
1	Suprayitno, 2012 pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan DPU- LLAJR karanganyar , Sumber:	Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kenerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sedangkan variabel

	Jurnal manajemen SDM vol. 2 No 1,2012	disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.
2	Daniel Surjoseno, 2015 pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan pada bagian produksi UD pabrik ada plastic, Sumber : Jurnal manajemen Agora, vol 3 No 2, 2015	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.3. kerangka Pikir

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



2.4. Hipotesis

1. Ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja.
2. Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Lokasi penelitian di instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi yang beralamat di jalan Srijaya Negara IB 1 Kota Palembang

3.2. Ruang Lingkup

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan maka ruang lingkup penelitian ini adalah masalah lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

3.3. Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian asosiasif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian asosiasif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar 2012:34). Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan di gunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

3.4. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui wawancara dengan pihak responden khususnya dengan menggunakan *questioner* dengan mengajukan sejumlah pertanyaan sesuai indikator yang akan di teliti dan hal lain yang mendukung isi penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu teknik pengumpulan data yang bersumber dari dokumen – dokumen yang berkaitan dengan permasalahan dan pembahasan dalam penelitian ini.

3.5. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Sugiyono 2008:72). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan instansi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi.

3.6. Definisi Operasional Dan Pengukuran Skala

1. Definisi Operasional

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Instrumen
Lingkungan Kerja (X ₁)	Keseluruhan alat perkakas Dan bahan yang dihadapi Lingkungan sekitarnya di mana seorang berkerja metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	- Pewarnaan	1
		- Penerangan	2
		- Sirkulasi udara	3
		4	
		- Kebisingan	5
		- Keamanan tempat kerja	6
		- Hubungan dengan	7

	Sedarmayanti (2012:12)	atasan - Hubungan dengan sesama rekan	8
Disiplin kerja (X_1)	Kesadaran dan kesedianan Seorang mentaati semua peraturan perusahaan da norma – norma sosial yang berlaku . Melayu SP. Hasibuan (2012:193)	1. ketepatan waktu 2. tanggung jawab 3. ketaatan peraturan	1 – 2 3 – 4 5 – 6
Prestasi Kerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas Dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya. A.A .P Mangkunegara (2012:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Inisiatif 4. Sikap	1 – 2 3 – 4 5 – 5 7 – 8

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran masing – masing variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan skala *Likert*, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompokseorang tentang fenomena sosial,dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. indikator – indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan perntanyaan (Sugiyono 2012:133).

Tabel 3.2
Instrumen Skala *Likert*

No.	Skala	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Ragu - Ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2012 : 133)

3.7. Teknik Analisa Data

3.7.1. Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif adalah cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai data yang akan diketahui yaitu :

1. Deskriptif Responden

Yang menggambarkan keadaan responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan.

2. Deskriptif Variabel penelitian

Memberikan gambaran mengenai variabel yang akan diteliti tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja. Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden terhadap variabel penelitian.

3.7.2. Uji Instrumen Data

Sebelum alat ukur digunakan untuk mengambil data dalam penelitian ini, maka haruslah di uji validitas dan reliabilitasnya. validitas dan reabilitas alat ukur merupakan dua hal yang penting dalam sebuah penelitian, karena keduanya merupakan karakter utama yang menunjukkan apakah suatu alat ukur baik atau tidak.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2011:168). Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai hal dan sifat yang di ukur, artinya setiap butir instrumen telah benar – benar menggambarkan keseluruhan isi atau konsep yang menjadi dasar penyusunan instrumen. Uji validitas adalah uji tentang kemampuan sesuatu angket, sehingga benar – benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. sebuah instrumen valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total variabel. Besarnya korelasi setiap aitem pernyataan dapat dilihat dari hasil uji dengan menggunakan SPSS pada kolom *corrected items – Total Correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0,30. Jika korelasi sudah lebih besar dari 0,30 maka pernyataannya yang di buat dikategorikan valid / sah.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, yang disebut reliabel. Reliabilitas suatu alat dapat diketahui jika alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama (Anwar, 2012:4). Menurut Sugiyono (2012:458) bahwa, *cronbach Alpha* merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan, skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai *Cronbach Alpha* minimal 0,60.

3.7.3. Analisis Deskriptif Statistik

1. Uji Regresi Berganda

Menurut Umi Narimawati (2012:5) pengertian analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan skala interval. Pengertian analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2012:277) adalah sebagai berikut : Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi dinaikkan diturunkan nilainya. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menerangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Disiplin kerja

e = Standar error

2. Koefisien Diterminasi

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai $R^2 =$ yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

3. Uji t

Uji – t hitung dua arah bertujuan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) atau disiplin kerja (X_2) terhadap

variabel prestasi kerja karyawan (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji t hitung dua arah ini adalah :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ (lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan)

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan)

Nilai t hitung dapat di peroleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 20,0 for windows*. Nilai t hitung selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan ($df) = (n-k)$. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

4. Uji f

Uji – F hitung dilakukan untuk melihat secara bersama – sama bagaimana pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F hitung ini adalah :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ (lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan)

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan)

Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 20,0 for windows*. Selanjutnya nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria kesalahan ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan ($df) = (n-k), (k-1)$). Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Fakultas Ekonomi didirikan pada tanggal 31 Oktober 1953 dibawah naungan yayaasan perguruan tinggi Syahkirti yang berstatus swasta. kemudian menjelang peresmian Universitas Sriwijaya pada tanggal 17 september 1960, fakultas ini diserahkan olehpihak yayasan kepada Universitas Sriwijaya berserta seluruh mahasiswa, dosen, dan pegawai adminitrasinya yang kemudian merupakan cikal bakal Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Pada saat peresmian universitas Sriwijaya 3 november 1960 (PP Nomor: 42 tahun 1960 tanggal 29 oktober 1960), fakultas ini hanya mempunyai satu jurusan, yaitu jurusan ekonomi perusahaan yang kemudian diubah menjadi jurusan manajemen. tanggal 14 februari 1961 dibuka fakultas ekonomi cabang lampung, dan pada tahun 1963 memisahkan diri dari Fakultas Ekonomi Unsri. Berdasarkan SK Rektor Nomor: 4263/A/I/1965 dibuka Fakultas Ekonomi cabang bangka, dan pada tanggal 22 November 1983 ditutup. Tahun akademik 1962/1963 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya membuka 2 jurusan baru, yaitu jurusan akuntansi dan jurusan umum yang kemudian diubah menjadi jurusan Ilmu Ekonomi dan studi pembangunan. Berdasarkan Sk Ditjen Dikti Nomor: 212/Dikti/Kep/1996, sejak 1996 jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan diubah namanya menjadi Jurusan Ekonomi Pembangunan.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Analisis Deskriptif Responden

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden	persentase
25 – 35 tahun	14	23,33
36 – 45 tahun	35	58,33
46 tahun keatas	11	18,33
jumlah	60	100

sumber : Hasil kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa usia antara 25 – 35 tahun sebanyak 14 Orang responden atau 23,33% usia 36 – 45 tahun sebanyak 35 responden atau 58,33% usia 46 tahun keatas sebanyak 11 orang responden atau 18,33%

B. Karakteristik responden Berdasarkan jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki - laki	43	71,66
perempuan	17	28,33
jumlah	60	100

sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa berjenis kelamin laki – laki sebanyak 43 orang responden atau 71,66% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang responden atau 28,33%

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLA	31	51,66
D1/D3	9	15
S1/S2	20	33,33
Jumlah	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Tabel pada 4.3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan SLA sebanyak 31 responden atau 51,66% pendidikan D1/D3 sebanyak 9 responden atau 15% pendidikan S1/S2 sebanyak 20 responden atau 33,33%

4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif merupakan cara menguraikan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan. Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden. Adapun hasil dari analisis deskriptif untuk masing – masing pernyataan pada masing – masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

A. Variabel lingkungan Kerja

Tabel 4.4.
Frekuensi Responden, Pernyataan Ke-1
Pada Variabel Lingkungan Kerja

Dekorasi tempat saya berkerja tersusun rapi dengan dekorasi perwarnaan yang cerah

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	3,33
Kurang setuju	3	5
Setuju	47	78,33
Sangat Setuju	8	13,33
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.4 diatas, terlihat bahwa pernyataan Ke-1 dari 60 responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau 3,33% menjawab kurang

setuju 3 orang responden atau 5% menjawab setuju sebanyak 47 orang responden atau 78,33% menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang responden atau 13,33%

Tabel 4.5
Frekuensi Responden, Pernyataan ke-2
Pada Variabel Lingkungan Kerja

Pencapaian di tempat kerja saya tidak menyilaukan mata

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	3,33
Kurang Setuju	3	5
Setuju	49	81,66
Sangat Setuju	6	10
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.5 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-2 dari 60 responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau 3,33% menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang responden atau 5% menjawab setuju sebanyak 49 orang responden atau 81,66% menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang responden atau 10%

Tabel 4.6
Frekuensi Responden, Pernyataan Ke-3
Pada Variabel Lingkungan Kerja

Ventilasi saluran udara cukup memadai untuk
sirkulasi oksigen

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	4	6,66
Setuju	49	81,66
Sangat Setuju	7	11,66
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.6 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-3 dari 60 responden menjawab kurang setuju 4 orang responden atau 6,66% menjawab setuju sebanyak 49 orang responden atau 81,66% menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang responden atau 11,66%

Tabel 4.7
Frekuensi Responden, Pernyataan ke-4
Pada Variabel lingkungan Kerja

Ruang tempat saya Berkerja jauh dari suara bising dan keramaian

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	1,66
Kurang Setuju	4	6,66
Setuju	49	81,66
Sangat Setuju	6	10
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.7 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-4 dari 60 orang responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 oarang responden atau 1,66% menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau 6,66% menjawab setuju 49 orang responden atau 81,66% menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang responden atau 10%

Tabel 4.8
 Frekuensi Responden, Pernyataan ke-5
 Pada Variable Lingkungan Kerja

Saya merasa aman dalam berkeja karena keselamatan
 kerja selalu diperhatikan perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	4	6,66
Setuju	49	81,66
Sangat Setuju	7	11,66
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.8 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-5 dari 60 orang responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau 6,66% menjawab setuju sebanyak 49 orang responden atau 81,66% menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang responden atau 11,66%

Tabel 4.9
 Frekuensi Responden, Pernyataan ke-6
 Pada Variable Lingkungan Kerja

Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik dan
 harmonis

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	4	6,66
Setuju	45	75
Sangat Setuju	11	18,44
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.9 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-6 dari 60 orang responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau 6,66% menjawab setuju sebanyak 45 orang responden atau 75% menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang responden atau 18,44%

Tabel 4.10
 Frekuensi Responden, Pernyataan ke-7
 Pada Variable Lingkungan Kerja

Hubungan saya dengan sesama rekan kerja terjalin
 dengan baik dan harmonis

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	1,66
Setuju	45	75
Sangat Setuju	14	23,33
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.10 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-7 dari 60 orang responden menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang responden atau 1,66% menjawab setuju sebanyak 45 orang responden atau 75% menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden atau 23,33%

Tabel 4.11
 Frekuensi Responden, Pernyataan ke-8
 Pada Variable Lingkungan Kerja

Sesama Karyawan Saling Menghormati

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	1,66
Kurang Setuju	0	0
Setuju	21	35
Sangat Setuju	38	63,33
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.11 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-8 dari 60 orang responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau 1,66% menjawab setuju sebanyak 21 orang responden atau 35% menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang responden atau 63,33%

B. deskriptif variabel Disiplin kerja

4.12

Frekuensi responden, Pernyataan ke-1
Pada Variabel Disiplin Kerja

Saya memberikan laporan pekerjaan selalu tepat waktu

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1,66
Tidak Setuju	2	3,33
Kurang Setuju	1	1,66
Setuju	53	88,33
Sangat Setuju	3	5
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.12 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-1 dari 60 orang responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau 1,66% menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau 3,33% menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang responden atau 1,66% menjawab setuju sebanyak 53 orang responden atau 88,33% menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang responden atau 5%

Tabel 4.13

Frekuensi responden, Pernyataan ke-2
Pada Variabel Disiplin Kerja

Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dapat diselesaikan tepat waktu

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	2	3,33
Setuju	55	91,66
Sangat Setuju	3	5
TOTAL	60	100

Sumber: Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.13 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-3 dari 60 responden menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang responden atau 3,33% menjawab setuju sebanyak 55 orang responden atau 91,66% menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang responden atau 5%

Tabel 4.14
Frekuensi responden, Pernyataan ke-3
Pada Variabel Displin Kerja

Setiap pekerjaan yang saya kerjakan dapat
di bertanggung jawabkan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	50	83,33
Sangat Setuju	10	16,66
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.14 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-3 dari 60 responden menjawab setuju sebanyak 50 orang responden atau 83,33% menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang responden atau 16,66%

Tabel 4.15
Frekuensi responden, Pernyataan ke-4
Pada Variabel Displin Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berkerja
dengan penuh ketelitian dan tanggung jawab

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	50	83,33
Sangat Setuju	10	16,66
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.15 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-4 dari 60 responden menjawab setuju 50 orang responden atau 83,66% menjawab setuju sebanyak 10 orang responden atau 16,66%

Tabel 4.16
Frekuensi responden, Pernyataan ke-5
Pada Variabel Displin Kerja

Saya selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	48	80
Sangat Setuju	12	20
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.16 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-5 dari 60 responden menjawab setuju sebanyak 48 orang responden atau 80% menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang responden atau 20%

Tabel 4.17
Frekuensi responden, Pernyataan ke-6
Pada Variabel Displin Kerja

Saya bersedia mendapat hukuman apabila melanggar peraturan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1,66
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	48	80
Sangat Setuju	11	18,33
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.17 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-6 dari 60 responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau 1,66%

menjawab setuju sebanyak 48 orang responden atau 80% menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang responden atau 18,33%

Tabel 4.18
Frekuensi Responden, Pernyataan ke-1
Pada variabel prestasi kerja

Karyawan ini dapat menyelesaikan tugas yang dikerjakan tepat pada waktunya

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1,66
Tidak Setuju	1	1,66
Kurang Setuju	0	0
Setuju	51	85
Sangat Setuju	7	11,66
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian , 2021 (diolah)

Pada tabel 4.18 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-1 dari 60 orang responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau 1,66% menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau 1,66% menjawab setuju sebanyak 51 orang responden atau 85% menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang responden atau 11,66%

Tabel 4.19
Frekuensi responden, Pernyataan ke-2
Pada Variabel Prestasi Kerja

Dalam menyelesaikan tugas, karyawan ini dapat kerjakan sesuai dengan standar yang telah ditentukan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	1,66
Setuju	50	83,33
Sangat Setuju	9	15
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.19 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-2 dari 60 orang responden menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang responden atau 1,66% menjawab setuju sebanyak 50 orang responden atau 83,33% menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang responden atau 15%

Tabel 4.20
Frekuensi responden, Pernyataan ke-3
Pada Variabel Prestasi Kerja

Karyawan ini dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh teliti

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	51	85
Sangat Setuju	9	15
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.20 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-3 dari 60 responden menjawab setuju sebanyak 51 orang responden atau 85% menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang responden atau 15%

Tabel 4.21
Frekuensi responden, Pernyataan ke-4
Pada Variabel Prestasi Kerja

Karyawan in selalu mampu mengerjakan perkerjaannya tanpa bantuan orang lain

Alternatif Jawaban	Frekuensi	presentase
Sangat Tidak Setuju	2	3,33
Tidak Setuju	2	3,33
Kurang Setuju	8	13,33
Setuju	44	73,33
Sangat Setuju	4	6,66
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.21 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-4 dari 60 orang responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau 3,33% menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau 3,33% menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang responden atau 13,33% menjawab setuju sebanyak 44 orang responden atau 73,33% menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau 6,66%

Tabel 4.22
Frekuensi responden, Pernyataan ke-5
Pada Variabel Prestasi Kerja

Karyawan ini selalu mempunyai ide dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya

Alternativ Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	57	95
Sangat Setuju	3	5
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabe 4.22 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-5 dari 60 orang responden menjawab setuju sebanyak 57 orang responden atau 95% menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang responden atau 5%

Tabel 4.23
Frekuensi responden, Pernyataan ke-6
Pada Variabel Prestasi Kerja

Karyawan ini selalu memberikan inisiatif kepada sesama rekan kerja

Alternativ Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	3	5
Setuju	54	90
Sangat Setuju	3	5
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.23 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-6 dari 60 orang responden menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang responden atau 5% menjawab setuju sebanyak 54 orang responden atau 90% menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang responden atau 5%

Tabel 4.24
Frekuensi responden, Pernyataan ke-7
Pada Variabel Prestasi Kerja

Karyawan ini mampu menjalin kerjasama dan mempunyai sikap tolong menolong dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Alternativ Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	48	80
Sangat Setuju	12	20
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian 2021 (diolah)

Pada tabel 4.24 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-7 dari 60 orang responden menjawab setuju sebanyak 48 orang responden atau 80% menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang responden atau 20%

Tabel 4.25
Frekuensi responden, Pernyataan ke-8
Pada Variabel Prestasi Kerja

Karyawan ini dapat menjaga sikap sopan santun terhadap rekan kerja sehari – hari

Alternativ Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	47	78,33
Sangat Setuju	13	21,66
TOTAL	60	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Penelitian, 2021(diolah)

Pada tabel 4.25 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-8 dari 60 orang responden menjawab setuju sebanyak 47 orang responden atau 78,33% menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang responden atau 21,66%

4.2.3. Teknik Analisis Data

4.2.3.1. Uji Instrumen

a. Validasi Data

Menurut Sugiyono (2012:19), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid berarti Instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Pengujian Validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS ver 24 jika r total (*Corrected Item Total Correlation*) = 0,25 jadi apabila r positif $> 0,25$ maka item valid, sedangkan r negative $< 0,25$ maka item tidak valid.

1. Validasi Data Variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1),

Tabel 4.26
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Status
Lingkungan Kerja (X_1)	Butir 1	0,684	Valid
	Butir 2	0,504	Valid
	Butir 3	0,511	Valid
	Butir 4	0,547	Valid
	Butir 5	0,688	Valid
	Butir 6	0,684	Valid
	Butir 7	0,537	Valid
	Butir 8	0,533	Valid

2. Validitas data variabel bebas Disiplin kerja (X_2)

Variabel	Butir pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Status
Disiplin kerja (X_1)	Butir 1	0,701	Valid
	Butir 2	0,766	Valid
	Butir 3	0,737	Valid
	Butir 4	0,759	Valid
	Butir 5	0,744	Valid
	Butir 6	0,842	Valid

3. Validasi dan variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja (Y)	Butir 1	0,744	Valid
	Butir 2	0,701	Valid
	Butir 3	0,745	Valid
	Butir 4	0,541	Valid
	Butir 5	0,550	Valid
	Butir 6	0,445	Valid
	Butir 7	0,555	Valid
	Butir 8	0,051	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Pada tabel yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat didapat hasil sebagai berikut :

Pada variabel lingkungan kerja (X_1) bahwa seluruh item dari (8 butir) dinyatakan valid, karena *Corrected Item Total Correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,25$. untuk variabel disiplin kerja (X_2) hasil uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item (6 butir) pertanyaan dalam kuisisioner yang digunakan sebagai alat ukur ternyata semua item perntanyaan dinyatakan valid. sedangkan untuk variabel prestasi kerja (Y), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item (8 butir) pertanyaan dalam kuisisioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel prestasi kerja (Y) ternyata semua item perntanyaan dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2012:109) Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistansi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan, konsistensi dan atau kehandalan instrumen untuk menggambarkan gejala seperti apa adanya. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria jika Cronbahr's Alpha > 0.60

- Realibilitas Variabel Lingkungan kerja (X_1)

hasil perhitungan nilai realibilitas cronbahr alpha untui variabel lingkungan kerja dengan bantuan SPSS 24 adalah sebesar 0,720 artinya dari 8 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel lingkungan kerja (X_1) sudah reliabel.

- Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil perhitungan realibilitas nilai realibitas cronbahe alpha untuk variabel disiplin kerja dengan bantuan SPSS 24 adalah sebesar 0,830 Artinya dari 6 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel disiplin kerja sudah reliabel.

- Realibilitas Variabel Prestasi kerja (Y)

Hasil perhitungan nilai realibilitas Cronbach Alpha untuk variabel prestasi kerja dengan bantuan SPSS 24 adalah sebesar 0,724 Artinya dari 8 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel prestasi kerja (Y) sudah reliabel.

Hasil uji realibilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.27
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbahe (α)	Status
Lingkungan Kerja	0,720	Reliabel
Disiplin Kerja	0,830	Reliabel
Prestasi Kerja	0,724	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2018

4.2.3.2. Anilisis Deskriptif Statistik

a. Uji Regresi Berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel – variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini, yaitu variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) untuk memprediksi variabel prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat

(*dependent*), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1,700 + -,042 + 0,620 X_2$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja

α = Konstanta

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Standart Error

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya.

Penjelasan secara rinci dari masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 1,700 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja 0, maka jumlah prestasi kerja sebesar 1,700

- b. Angka koefisien regresi X_1 sebesar $-0,042$. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% lingkungan kerja maka prestasi kerja akan meningkat sebesar $-0,042\%$
- c. Angka koefisien regresi X_2 sebesar $0,620$. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% disiplin kerja, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar $0,620\%$

b. Koefisien Diterminasi

Table 4.28
Koefisien Diterminasi

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The estimate
1	0,734 ^a	0,539	0,523	2,68446

a. predictor : (constants), X_2 , X_1
Sumber : Hasil Olah Data SPSS V 24

Koefisien diterminasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien diterminasi adalah antara nol dan satu. Nilai $R^2 =$ yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel dependen amat terbatas.

- a. R dalam analisis regresi berganda menunjukkan korelasi (*korelation pearson*), yaitu korelasi antara dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Angka R di dapat 0, artinya korelasi antat variabel dengan lingkungan kerja dan disiplin sebesar 0,734 hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat antara nilainya mendekati 1.
- b. R square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentasi

sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R sebesar 0,539 artinya persentase sumbangan lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 53,9% sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

- c. *Adjusted R Square* adalah R square yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0,523 menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

C. Uji Signifikansi Secara Individu (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap prestasi kerja (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,6

Tabel 4.29
koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,700	0,384		4,423	,000
X1	-,042	0,093	-,045	-,453	0,653
X2	0,620	0,083	0,753	7,505	,000

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V 24

- a. Pengujian variabel lingkungan kerja (b_1) dengan hipotesis :

H_0 = Koefisien regresi (lingkungan kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

H_1 = Koefisien regresi (lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil dari output dari t_{hitung} diperoleh sebesar $-0,453$ untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi $0,05$ dengan derajat kebebasan $df = n-k$ atau $60-2 = 58$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar $1,960$ karena $t_{hitung} (-0,453) > t_{tabel} (1,960)$, maka H_1 ditolak, H_0 diterima, artinya bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

b. Pengujian variabel disiplin kerja (b_2) dengan hipotesis :

H_0 = koefesien regresi (dipln kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H_1 = Koefesien regresi (disipln kerja) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar $7,505$ untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi $0,05$ dengan derajat kebebasan $df = n-k$ atau $60-2 = 58$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar $1,960$. Karena $t_{hitung} (7,505) > t_{tabel} (1,960)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

d. Uji signifikasi secara bersama – sama (Uji f)

Uji-F atau uji koefesien regresi secara bersama - sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama – sama variabel indefenden berpengaruh signifikan terhadap variabel defenden. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi $0,05$

ANOVA^a

Model	Sun Of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	2,298	2	1,149	33,330	,000 ^b

Residual	1,965	57	0,034		
Total	4,236	59			

- a. Defendent Variabel: Y
b. Predictors: (constant), X2, X1

Sumber : Hasil Oleh Data SPSS V 24

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama – sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama – sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output F_{hitung} diperoleh sebesar 33,330 untuk mencari F_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $60-2-1 = 57$ maka diperoleh nilai untuk F_{tabel} sebesar 33,330 karena $F_{hitung} (33,330) > F_{tabel} (3,158)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi), ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (-,453 > t_{tabel} (1,960))$.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (7,505) > t_{tabel} (1,960)$
3. Berdasarkan hasil hipotesis 3 (dimana variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel lingkungan kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} (33,330) > F_{tabel} (3,158)$

5.2. Saran – saran

1. Agar karyawan betah dan merasa nyaman dalam berkerja hendaknya lingkungan kerja fisik perlu diperhatikan dimana semua peralatan harus tertata rapi, ruang kerja harus bersih dengan penerangan cukup terang dan tidak terasa panas.
2. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaannya mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku, hendaknya perusahaan/manajemen memberikan suatu motivasi terhadap karyawan untuk dapat merangsang lebih giat lagi berkerja.
3. Guna meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya perusahaan dapat memberikan penghargaan dapat berupa pujian, kenaikan gaji, pemberian promosi kerja, ataupun tunjangan kepada karyawan yang telah melakukan perkerjaan dengan penuh kedisiplinan sehingga dapat memotivasi karyawan lainya untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Karyawan yang belum disiplin dalam berkerja dapat diberikan hukuman (punishment) berupa teguran, peringatan, bahkan tindakan tegas guna menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, mendidik karyawan dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta, 2012
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, MSDM Perusahaan Cetakan Keenam, Remaja Rosyda Karya, Bandung, 2012
- Anwar Sanus, Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta, 2009
- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personali, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia, Jakarta, 2012
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Kencana Penada Media, Jakarta, 2011
- Hani Handoko, Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, (Edisi 2), BPF. Yogyakarta, 2012
- Moh. As'ad, Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia, Edisi 4, Liberty, Yogyakarta, 2012
- Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2012
- Nana Syaidth, Metode Penelitian Pendidikan, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012
- Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung, 2012
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2012
- Tety Asmiarsih, Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor BKD Kabupaten Brebes, Skripsi, 2006
- Umi Narimawati, Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kuantitatif Teori Dan Praktek, Agung Media, Jakarta, 2012
- Veithzal Rivai Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Raja Grafindo, Jakarta, 2012

LAMPIRAN

RESPONDEN

Nama :

Bagian :

Jenis Kelamin : a. Laki – Laki b. Perempuan

Usia : a. <25 – 35 Tahun b. 36 – 45 c. >46 tahun

Pendidikan : a. SLA b. D1 – D3 c. S1/S2

Berikan Tanda Silang (X) Dalam Kotak Salah Satu Jawaban Yang Tersedia

STS	TS	KS	S	SS
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	setuju	Sangat setuju

Variabel Lingkungan Kerja

No.	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Dekorasi tempat saya berkerja tersusun rapi dengan dekorasi perwarnaan yang cerah					
2	Pencahayaan ditempat kerja saya tidak menyilaukan mata					
3	Ventilasi saluran udara cukup memadai untuk sirkulasi oksigen.					
4	Ruang tempat saya berkerja jauh dari suara bising dan keramaian.					
5	Saya merasa aman dalam berkerja karena keselamatan kerja selalu diperhatikan perusahaan.					
6	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis.					
7	Hubungan saya dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik dan harmonis.					
8	Sesama karyawan saya saling menghormati.					

1. Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu membuat laporan pekerjaan selalu tepat waktu.					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dapat diselesaikan tepat waktu.					
3	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan dapat dibertanggungjawabkan.					
4	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu bekerja dengan penuh ketelitian dan tanggung jawab.					
5	Saya selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
6	Saya bersedia mendapat hukuman apabila melanggar peraturan.					

2. Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan ini dapat menyelesaikan tugas yang dikerjakan tepat pada waktunya.					
2	Dalam menyelesaikan tugas, karyawan ini dapat kerjakan sesuai dengan standar yang telah di tentukan.					
3	Karyawan ini dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh teliti.					
4	Karyawan ini selalu mampu mengerjakan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain.					
5	Karyawan ini selalu mempunyai ide dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.					
6	Karyawan ini selalu memberikan inisiatif kepada sesama rekan kerja.					
7	Karyawan ini mampu menjalin kerjasama dan mempunyai sikap tolong menolong dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
8	Karyawan ini dapat menjaga sikap sopan santun terhadap rekan sekerja sehari – hari.					

LINGKUNGAN KERJA (X1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	X1
1	4	5	5	5	5	5	4	5	38
2	3	4	3	4	4	4	4	4	30
3	5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	5	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	5	4	5	4	4	34
7	4	4	5	4	4	5	5	5	36
8	4	5	5	5	4	4	5	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	4	4	4	5	5	5	4	36
12	3	2	4	4	4	4	4	4	29
13	4	5	4	4	5	5	5	5	37
14	5	2	5	4	5	5	5	5	36
15	4	4	4	4	3	3	3	2	27
16	4	4	5	4	4	5	5	4	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	4	4	3	4	4	4	4	32
19	5	4	4	4	5	5	5	5	37
20	4	4	4	4	4	4	4	5	33
21	5	5	4	4	4	5	4	5	36
22	4	5	4	4	5	3	4	5	34
23	4	4	4	4	5	4	4	5	34
24	4	4	4	4	4	4	4	5	33
25	4	4	4	4	4	4	4	5	33
26	4	3	4	3	4	4	5	5	32
27	4	4	4	4	4	4	4	5	33
28	4	4	4	4	4	4	4	5	33
29	4	4	4	4	4	4	4	5	33
30	4	4	4	4	4	4	4	5	33
31	4	4	4	4	4	4	4	5	33
32	4	4	4	4	4	4	4	5	33
33	4	4	4	4	4	4	4	5	33
34	4	4	4	4	4	4	4	5	33
35	4	4	4	4	4	4	4	5	33
36	4	4	4	4	4	4	4	5	33
37	4	4	4	4	4	4	4	5	33
38	4	4	4	4	4	4	4	5	33
39	4	4	4	4	4	4	4	5	33
40	4	4	4	4	4	4	4	5	33
41	4	4	4	4	4	4	4	5	33
42	4	4	4	4	4	4	4	5	33
43	4	4	4	4	4	4	4	5	33
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	3	4	3	5	4	4	31

46	2	3	4	3	4	4	4	4	28
47	2	3	4	3	4	3	4	4	27
48	4	4	3	4	4	4	4	4	31
49	4	4	4	4	4	4	4	5	33
50	4	4	4	4	4	4	4	5	33
51	4	4	4	4	4	4	4	5	33
52	4	4	4	4	4	4	4	5	33
53	4	4	4	4	4	4	4	5	33
54	5	4	4	4	4	4	4	5	34
55	4	4	4	4	4	4	4	5	33
56	4	4	4	4	4	4	5	5	34
57	3	4	5	2	3	4	4	4	30
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	4	4	4	4	4	4	5	4	33
60	4	4	3	4	3	4	4	4	30

DISIPLIN KERJA (X2)

No	1	2	3	4	5	6	X2
1	5	5	5	5	5	4	31
2	4	4	4	4	4	5	24
3	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	5	5	5	5	28
5	5	4	5	5	5	5	29
6	4	4	5	4	5	5	27
7	2	4	4	4	5	5	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	5	5	5	27
10	4	4	5	5	5	5	28
11	4	4	5	5	5	4	27
12	4	5	5	5	5	4	28
13	4	4	4	5	5	5	27
14	5	5	5	5	5	5	30
15	1	3	4	4	4	1	17
16	4	4	5	4	4	4	25
17	4	4	4	4	5	4	25
18	4	4	4	5	4	4	25
19	2	3	4	4	4	4	21
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	5	4	4	5	26
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24

29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	4	4	4	4	24
57	3	4	4	4	4	4	23
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	4	4	4	4	4	24

47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	3	4	3	4	3	4	4	29
58	4	4	4	3	4	3	4	4	30
59	4	4	4	3	4	4	5	4	32
60	5	5	5	4	4	3	5	4	35

Lingkungan Kerja

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

		Notes
Output Created		25-A
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 to /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	
	Elapsed Time	

[DataSet0]

		Correlations						
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7
p1	Pearson Correlation	1	,379**	,136	,383**	,331**	,438**	,195
	Sig. (2-tailed)		,003	,301	,003	,010	,000	,135
N		60	60	60	60	60	60	60

p2	Pearson Correlation	,379**	1	,072	,392**	,138	,131	,000
	Sig. (2-tailed)	,003		,587	,002	,294	,318	1,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
p3	Pearson Correlation	,136	,072	1	,088	,337**	,304*	,499**
	Sig. (2-tailed)	,301	,587		,501	,009	,018	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
p4	Pearson Correlation	,383**	,392**	,088	1	,329*	,319*	-,068
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,501		,010	,013	,604
	N	60	60	60	60	60	60	60
p5	Pearson Correlation	,331**	,138	,337**	,329*	1	,363**	,376**
	Sig. (2-tailed)	,010	,294	,009	,010		,004	,003
	N	60	60	60	60	60	60	60
p6	Pearson Correlation	,438**	,131	,304*	,319*	,363**	1	,548**
	Sig. (2-tailed)	,000	,318	,018	,013	,004		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
p7	Pearson Correlation	,195	,000	,499**	-,068	,376**	,548**	1
	Sig. (2-tailed)	,135	1,000	,000	,604	,003	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60
p8	Pearson Correlation	,224	,104	,148	,098	,427**	,197	,160
	Sig. (2-tailed)	,086	,427	,260	,455	,001	,131	,221
	N	60	60	60	60	60	60	60
total	Pearson Correlation	,684**	,504**	,511**	,547**	,688**	,684**	,537**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Disiplin Kerja

```
Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid
parameter. It could
not be mapped to a valid backend locale.
CORRELATIONS
/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Notes
Output Created		25-A
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variable all the cases with valid data for the
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	
	Elapsed Time	

[DataSet0]

		Correlations					
		p1	p2	p3	p4	p5	p6
p1	Pearson Correlation	1	,699**	,293*	,293*	,142	,557*
	Sig. (2-tailed)		,000	,023	,023	,278	,000
	N	60	60	60	60	60	60
p2	Pearson Correlation	,699**	1	,440**	,440**	,405**	,563*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60
p3	Pearson Correlation	,293*	,440**	1	,640**	,671**	,484*
	Sig. (2-tailed)	,023	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
p4	Pearson Correlation	,293*	,440**	,640**	1	,783**	,484*
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000		,000	,000

	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
p5	Pearson Correlation	,142	,405**	,671**	,783**	1	,569*
	Sig. (2-tailed)	,278	,001	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
p6	Pearson Correlation	,557**	,563**	,484**	,484**	,569**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60
total	Pearson Correlation	,701**	,766**	,737**	,759**	,744**	,842*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Prestasi Kerja

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Notes
Output Created		25-A
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	

Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as Statistics for each pair of variables are based on cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 to /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	

		Correlations						
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7
p1	Pearson Correlation	1	,355**	,381**	,588**	,252	,091	,260*
	Sig. (2-tailed)		,005	,003	,000	,052	,487	,045
	N	60	60	60	60	60	60	60
p2	Pearson Correlation	,355**	1	,581**	,106	,515**	,273*	,475**
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,420	,000	,035	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
p3	Pearson Correlation	,381**	,581**	1	,190	,546**	,295*	,490**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,146	,000	,022	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
p4	Pearson Correlation	,588**	,106	,190	1	,070	,139	-,175
	Sig. (2-tailed)	,000	,420	,146		,593	,291	,180
	N	60	60	60	60	60	60	60
p5	Pearson Correlation	,252	,515**	,546**	,070	1	,242	,268*
	Sig. (2-tailed)	,052	,000	,000	,593		,063	,039
	N	60	60	60	60	60	60	60
p6	Pearson Correlation	,091	,273*	,295*	,139	,242	1	,132
	Sig. (2-tailed)	,487	,035	,022	,291	,063		,316
	N	60	60	60	60	60	60	60
p7	Pearson Correlation	,260*	,475**	,490**	-,175	,268*	,132	1
	Sig. (2-tailed)	,045	,000	,000	,180	,039	,316	
	N	60	60	60	60	60	60	60
p8	Pearson Correlation	,250	,552**	,572**	-,105	,436**	,384**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,054	,000	,000	,427	,000	,002	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
total	Pearson Correlation	,744**	,701**	,745**	,541**	,550**	,445**	,555**

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Lingkungan Kerja

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

		Notes
Output Created		25-A
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	
	Elapsed Time	

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4,0167	,56723	60
VAR00002	4,0000	,55234	60
VAR00003	4,0500	,42883	60
VAR00004	3,9833	,46910	60
VAR00005	4,0667	,44595	60
VAR00006	4,1333	,46820	60
VAR00007	4,1833	,43146	60
VAR00008	4,6000	,58802	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Item De
VAR00001	29,0167	3,881	,515	
VAR00002	29,0333	4,372	,294	

VAR00003	28,9833	4,525	,354
VAR00004	29,0500	4,387	,380
VAR00005	28,9667	4,134	,563
VAR00006	28,9000	4,092	,551
VAR00007	28,8500	4,469	,384
VAR00008	28,4333	4,250	,313

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33,0333	5,355	2,31404	8

Disiplin Kerja

```

DATASET ACTIVATE DataSet3.
DATASET CLOSE DataSet2.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
VAR00005 VAR00006
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

		Notes
Output Created		25-A
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing.
		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	
	Elapsed Time	

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,9167	,59065	60
VAR00002	4,0167	,29063	60
VAR00003	4,1667	,37582	60
VAR00004	4,1667	,37582	60
VAR00005	4,2000	,40338	60
VAR00006	4,1500	,60576	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	20,7000	2,722	,496	,838
VAR00002	20,6000	3,227	,695	,800
VAR00003	20,4500	3,065	,631	,800
VAR00004	20,4500	3,031	,661	,795
VAR00005	20,4167	2,993	,631	,798
VAR00006	20,4667	2,355	,707	,784

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,6167	4,037	2,00923	6

Prestasi Kerja

```

DATASET ACTIVATE DataSet3.
DATASET CLOSE DataSet2.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
VAR00005 VAR00006
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
  
```

Reliability

		Notes
Output Created		25-A
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as Statistics are based on all cases with valid variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR VAR00005 VAR00006 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,9167	,59065	60
VAR00002	4,0167	,29063	60
VAR00003	4,1667	,37582	60
VAR00004	4,1667	,37582	60
VAR00005	4,2000	,40338	60
VAR00006	4,1500	,60576	60

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	
VAR00001	20,7000	2,722	,496	,83
VAR00002	20,6000	3,227	,695	,80
VAR00003	20,4500	3,065	,631	,80
VAR00004	20,4500	3,031	,661	,79
VAR00005	20,4167	2,993	,631	,79
VAR00006	20,4667	2,355	,707	,78

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,6167	4,037	2,00923	6

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet4 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

		Notes
Output Created		25-A
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	
	Elapsed Time	

[DataSet4]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	%
N	

Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4,0333	,58125	60
VAR00002	4,1333	,38912	60
VAR00003	4,1500	,36008	60
VAR00004	3,7667	,76727	60
VAR00005	4,0500	,21978	60
VAR00006	4,0000	,31890	60
VAR00007	4,2000	,40338	60
VAR00008	4,2167	,41545	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	28,5167	3,101	,579	
VAR00002	28,4167	3,603	,589	
VAR00003	28,4000	3,600	,655	
VAR00004	28,7833	3,427	,214	
VAR00005	28,5000	4,153	,473	
VAR00006	28,5500	4,116	,314	
VAR00007	28,3500	3,825	,404	
VAR00008	28,3333	3,616	,529	

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32,5500	4,625	2,15048	8

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT prestasi
  /METHOD=ENTER lingkungan disiplin
  /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .
  
```

Regression

		Notes
Output Created		25-A
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values on any variable used.

Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CO /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT prestasi /METHOD=ENTER lingkungan disiplin /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRES NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	
	Elapsed Time	
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin, lingkungan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: prestasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	D
1	,734 ^a	,539	,523	,18568	

a. Predictors: (Constant), disiplin, lingkungan

b. Dependent Variable: prestasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2,298	2	1,149	33,330
	Residual	1,965	57	,034	
	Total	4,263	59		

- a. Dependent Variable: prestasi
 b. Predictors: (Constant), disiplin, lingkungan

Model		Coefficients ^a					Collinearity Tolerance
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	1,700	,384		4,423	,000	
	lingkungan	-,042	,093	-,045	-,453	,653	,803
	disiplin	,620	,083	,753	7,505	,000	,803

a. Dependent Variable: prestasi

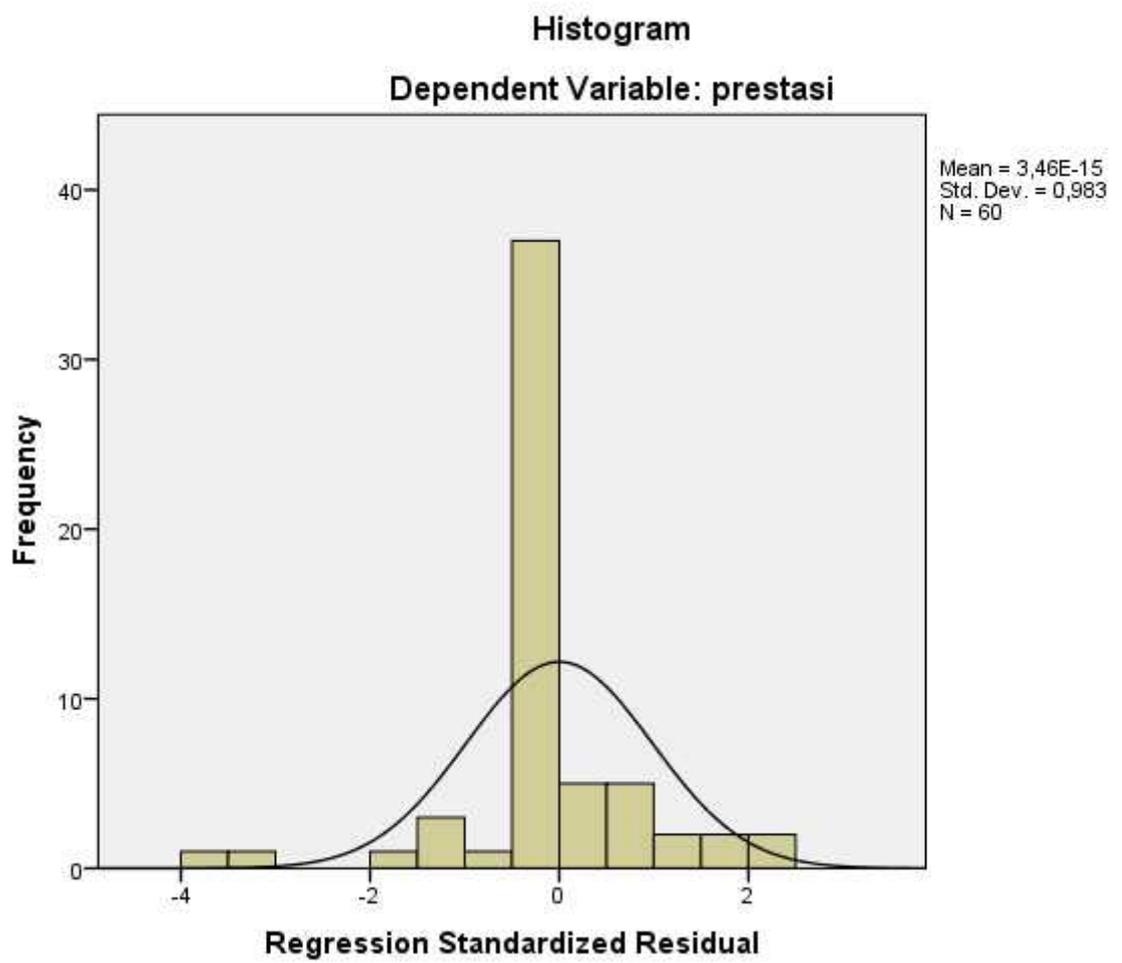
Model	Dimension	Collinearity Diagnostics ^a			
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions lingkungan
1	1	2,994	1,000	,00	,00
	2	,003	30,038	,21	,18
	3	,002	35,294	,79	,82

a. Dependent Variable: prestasi

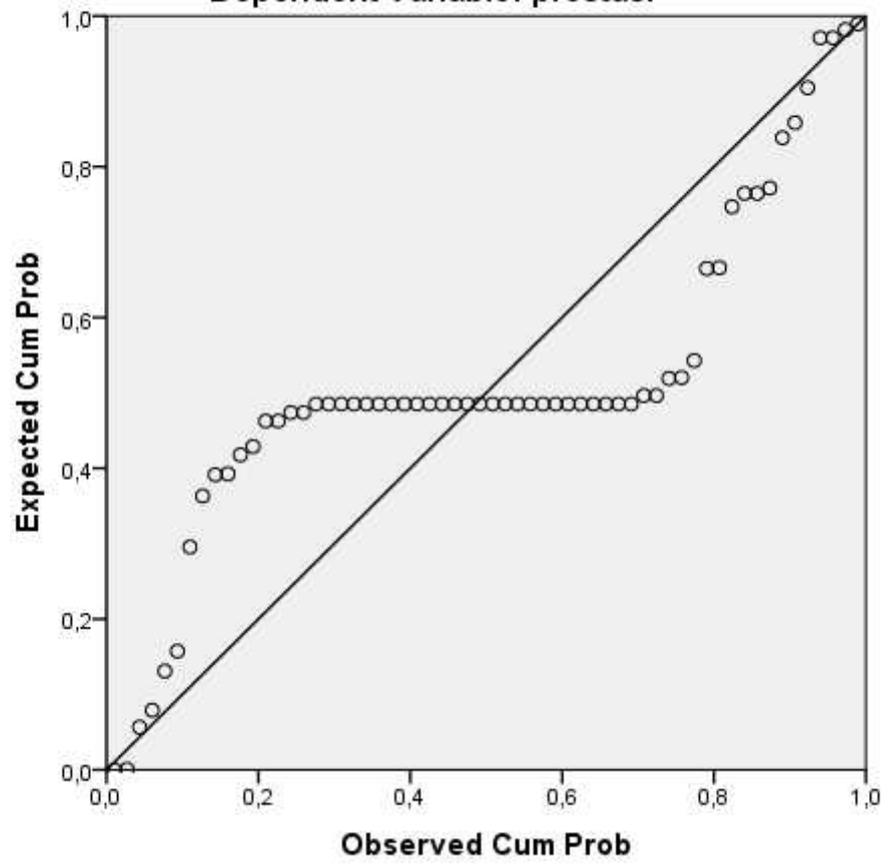
	Residuals Statistics ^a			
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Predicted Value	3,3150	4,6113	4,0688	,19736
Residual	-,74055	,42772	,00000	,18250
Std. Predicted Value	-3,819	2,749	,000	1,000
Std. Residual	-3,988	2,304	,000	,983

a. Dependent Variable: prestasi

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: prestasi



Scatterplot

Dependent Variable: prestasi

