

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TRI PRIMA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

Vera Maya Rani
NIM: 17 110 006

Program Studi Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2021**

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

=====

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : **VERA MAYA RANI**
NIM : 17 110 006
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Prima Palembang**



PEMBIMBING PROPOSAL SKRIPSI

Pembimbing I : _____
Yuli Anita. SE. MSi.



Pembimbing II : _____
Martini SE. MSi



Mengetahui
Dekan



Abdullah Rasjid, SE. M. Si.

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vera Maya Rani
Nim : 17 110 006
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Prima Palembang”

Pembimbing:

Ketua : Yuli Anita, SE M.Si
Anggota : Martini, SE, M.Si
Tanggal Ujian : 24 Juli 2021

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar di kemudian hari, Saya bersedia dicabut prediksi kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 24 Juli 2021
Pembuat Pernyataan,



VERA MAYA RANI
17 110 006

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRI PRIMA PALEMBANG”**.

Dimana penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang. Selesainya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan-bantuan pihak lain, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Zulkifli S Mukti, SH. MH, selaku Rektor Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasjid, SE. M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Ibu Yuli Anita SE. M.Si, selaku Pembimbing Satu
4. Ibu Martini SE. M.Si, selaku Pembimbing Dua
5. Ketua Program Studi
6. Sekretaris Program Studi
7. Para dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran
8. Pimpinan dan seluruh staf/karyawan Fakultas Ekonomi
9. Seluruh staf pengajar serta karyawan Universitas Palembang
10. Teman-teman seangkatan
11. Almamater

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini dan harapan semoga berguna bagi kita semua.

Palembang, Juli 2021

Penulis

Vera Maya Rani

17 110 006

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRI PRIMA PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tri Prima Palembang, yang jumlahnya 63 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan teknik Accidental Sampling, analisis data dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 1,433, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 1,012 terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang. Hasil perhitungan regresi bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,478 atau 47,8%. Artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang sebesar 47,8%, sedangkan sisanya 52,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan sesuatu kaum sebelum sebelum mereka mengubah keadaan diri sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S Ar-Ra’d 13:11).

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

***Ke-4 Orang Tua dan Keluarga Besar**ku tercinta yang tiada henti mencurahkan kasih sayang dan selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis. Serta selalu mendukung baik material maupun spiritual sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulisan ini*

***Suami Tercinta** yang selalu setia mendukung keberhasilanku yang memberikan doa dalam perjuanganku.*

***Kak Tri dan Adek Yuni** sebagai partner perkuliahan dari awal sampai akhir perkuliahan suka, duka, canda dan tawa bersama.*

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| ABSKTRAK | v |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1. Landasan Teori | 8 |
| 2.1.1 Manajemen SDM | 8 |
| 2.1.2 Disiplin kerja | 9 |
| 2.1.3 Lingkungan kerja..... | 12 |
| 2.1.4 Kinerja Karyawan | 16 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 19 |
| 2.3. Kerangka Fikir | 20 |
| 2.4. Hipotesis..... | 21 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | | |
|-----|---|----|
| 3.1 | Objek Penelitian | 22 |
| 3.2 | Ruang Lingkup Penelitian | 22 |
| 3.3 | Desain Penelitian..... | 22 |
| 3.4 | Jenis dan Sumber data | 23 |
| 3.5 | Populasi dan Sampel | 24 |
| 3.6 | Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel..... | 25 |
| 3.7 | Teknik Analisis Data..... | 26 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-----------|---------------------------------------|----|
| 4.1. | Gambaran umum Perusahaan | 32 |
| 4.1.1 | Sejarah singkat perusahaan | 32 |
| 4.1.2 | Visi, Misi | 33 |
| 4.1.3 | Struktur Organisasi | 34 |
| 4.2. | Hasil Penelitian | 35 |
| 4.2.1 | Gambaran umum responden | 35 |
| 4.2.1.1 | Responden menurut jenis kelamin | 35 |
| 4.2.1.2 | Responden menurut umur | 35 |
| 4.2.1.3 | Responden menurut pendidikan..... | 36 |
| 4.2.1.4 | Responden menurut pekerjaan..... | 36 |
| 4.2.2 | Deskripsi jawaban responden | 37 |
| 4.2.3 | Analisis Data | 40 |
| 4.2.3.1 | Uji Validitas..... | 40 |
| 4.2.3.2 | Uji Reliabilitas | 41 |
| 4.2.3.3 | Uji Regresi Berganda..... | 44 |
| 4.2.3.4 | Uji Hipotesis..... | 45 |
| 4.2.3.4.1 | Uji t..... | 45 |
| 4.2.3.4.2 | Uji F..... | 45 |
| 4.2.3.4.3 | Uji Koefisien determinasi | 46 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | | |
|------|------------------|----|
| 5.1. | Kesimpulan | 49 |
| 5.2. | Saran..... | 50 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 51 |
|----------------------------|-----------|

| | |
|-----------------------------|-----------|
| DAFTAR LAMPIRAN..... | 53 |
|-----------------------------|-----------|

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 Absensi karyawan | 5 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 19 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel | 25 |
| Tabel 4.1 Responden menurut Jenis Kelamin | 35 |
| Tabel 4.2 Responden menurut Usia | 35 |
| Tabel 4.3 Responden menurut pendidikan | 36 |
| Tabel 4.4. Responden menurut Pekerjaan | 36 |
| Tabel.4.5. Jawaban responden variabel disiplin | 37 |
| Tabel 4.6 Jawaban responden variabel motivasi | 38 |
| Tabel 4.7 Jawaban responden variabel kinerja | 39 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas | 40 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas..... | 41 |
| Tabel 4.10. Hasil Uji Asumsi Klasik | 42 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Berganda | 44 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji F..... | 45 |
| Tabel 4.13 . Hasil Uji t | 45 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|------------------------------------|----------------|
| Gambar 1 Kerangka Fikir | 20 |
| Gambar 2 Struktur organisasi | 34 |

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik buruknya suatu organisasi tentunya akan tercermin dari para pengelola organisasi tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang masih dominan dan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan dari pihak lain. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan atau produktivitas kerja yang tinggi. Dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan potensi lain yaitu: pengawasan kerja dan disiplin kerja. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan 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. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan atau instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan (2017: 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh laba atau profit yang memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Pentingnya kinerja karyawan disebabkan oleh keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan yang memegang peran sangat penting, kinerja karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, sehingga mampu menghasilkan output yang optimal. Menurut pendapat Luthan (2006:102) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya : kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi dan disiplin kerja. Berhubung dengan keterbatasan kemampuan peneliti baik faktor biaya dan waktu maka diputuskan yang di analisa hanya faktor disiplin dan lingkungan kerja saja. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2017:.89). Pandangan lain menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang berlaku (Rivai & Sagala, 2013:825). Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dalam kaitan ini Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ke tidak nyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan masyarakat, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti PT Tri Prima yang memberikan pelayanan berupa pinjaman kredit kepada masyarakat. PT Tri Prima adalah perusahaan pembiayaan yang didirikan dan mulai beroperasi pada tanggal 9 September 2009, kegiatan usaha PT Tri Prima meliputi pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja dan pembiayaan multiguna dengan tujuan produktif dan konsumtif. Untuk mencapai tujuan organisasi PT Tri Prima Palembang membuat peraturan yang harus di patuhi karyawan. Peraturan tersebut untuk

mendisiplinkan karyawan guna mencapai tujuan organisasi, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rivai (2013:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berikut adalah absensi karyawan PT Tri Prima Palembang selama satu tahun:

Tabel .1.1
Absensi Karyawan PT Tri Prima Periode
Januari s/d Desember 2020

| Bulan | Jumlah Karyawan | Terlambat 1 s/d 3 X | Terlambat \leq 3 X | Pulang Cepat | Alpa |
|-----------|-----------------|---------------------|----------------------|--------------|------------|
| Januari | 63 | 12 | 12 | 20 | 3 |
| Februari | 63 | 7 | 13 | 15 | 4 |
| Maret | 63 | 12 | 18 | 13 | 2 |
| April | 63 | 21 | 14 | 24 | 8 |
| Mei | 63 | 13 | 11 | 21 | 2 |
| Juni | 63 | 10 | 17 | 12 | 3 |
| Juli | 63 | 9 | 24 | 14 | 4 |
| Agustus | 63 | 11 | 19 | 11 | 3 |
| September | 63 | 5 | 16 | 10 | 2 |
| Oktober | 63 | 9 | 10 | 16 | 1 |
| Nopember | 63 | 15 | 9 | 14 | 2 |
| Desember | 63 | 10 | 8 | 12 | 3 |
| Rata-rata | | 11 Karyawan | 14 Karyawan | 15 Karyawan | 3 Karyawan |

Sumber: PT Tri Prima 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan di PT Tri Prima dimana masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alpa rata-rata 3 karyawan. Begitu pula untuk tingkat keterlambatan karyawan 1 s/d 3 kali rata-rata 11 karyawan, dan terlambat kurang dari 3 kali rata-rata 14 karyawan. Sedangkan karyawan yang pulang cepat rata-rata 15

karyawan. Kemudian berdasarkan survei dan wawancara pendahuluan di awal terkait dengan lingkungan kerja karyawan di PT Tri Prima ini dimana fasilitas yang diberikan kepada karyawan masih ada yang harus dibenahi dan ditambah. Masih ada keluhan dari karyawan tentang fasilitas jaringan internet yang kurang baik, jumlah lemari berkas yang kurang serta keterlambatan pendistribusian alat tulis kantor yang dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Selain itu penerangan di dalam kantor yang kurang baik, dekorasi dan pewarnaan ruangan yang tidak tepat pada kantor PT Tri Prima juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kegiatan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien. Sedarmayanti (2017: 26) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dengan indikator tempat kerja, fasilitas kerja, ruang kerja, dan gedung tempat kerja pegawai dan lingkungan kerja nonfisik dengan indikator hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan sekerja. Berdasarkan fenomena ini maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Prima Palembang”**.

2. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang?
2. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang?
3. Apakah ada pengaruh yang dominan diantara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan diantara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang.

4. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan teori yang diperoleh dengan praktek yang sesungguhnya dalam permasalahan dan dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam memecahkan masalah secara ilmiah.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan dibidang sumber daya manusia

c. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi penulis kepada lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Palembang dan dapat menjadi landasan bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017 : 2) pengertian manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Marwansyah (2014:3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Sedangkan, menurut Flipppo, dalam Hasibuan (2017:11) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud mewujudkan tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. Menurut Dessler (2013: 30), “Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”. Diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan kompensasi karyawan, dan memperhatikan hubungan antar karyawan atau tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan dan pengorganisasian dalam melakukan proses penerimaan (perekrutan), seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian, pemberian kompensasi dan pemeliharaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

2.1.2. Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal 193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Sutrisno (2017 : 85) Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Seperti dinyatakan Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2013:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2013:825):

1. Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2013:826) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

2.1.2.1. Tujuan Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan manajemen di dalam organisasi yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari anggota organisasi yang bersangkutan. Hasibuan (2017:194) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya”. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2.2. Indikator Disiplin

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Veithzal Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti

pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Menurut Afandi (2018: 66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja

dapat menciptakan ketidnyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

2.1.3.1. Jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2017) menggolongkan dua jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan kerja, bawahan ataupun dengan atasan di dalam suatu organisasi.

2.1.3.2. Indikator lingkungan kerja

1. Lingkungan kerja fisik

Sedarmayanti menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

a) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

b) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki

sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada di tempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi karyawan seperti sesak napas.

c) Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi gedung yang layak untuk ditempati karyawan dapat meningkatkan rasa aman.

d) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para karyawan. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

e) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara. kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

f) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

g) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran yang disebabkan oleh alat mekanis kemudian getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh karyawan. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h) Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

i) Tata warna di tempat kerja

Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

j) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan.

k) Musik di tempat kerja

Menurut para ahli, musik mampu merangsang dan membangkitkan pegawai dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik perusahaan dapat berupa:

1) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

2) Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

2.1.4. Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Edy Sutrisno (2017:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi pekerjaan/kegiatan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Menurut A.A Anwar Prabu Magkunegara (2017: 67), menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2013:549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2012:184), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Adapun menurut Kasmir (2017 : 182) pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.1.4.1.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa kinerja perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor. Dalam pandangan Sutrisno (2017 : 151) yaitu Faktor Individu mencakup usaha , abilities dan role/task perception , faktor lingkungan mencakup kondisi fisik, peralatan,waktu, material pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Sementara menurut Priansa (2018 : 270) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu $human\ performance = ability + motivation$, $motivation = attitude + situation$, dan $ability = knowledge + skill$. Sedangkan menurut Afandi (2018: 86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kejelasan, tingkat motivasi peerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

2.1.4.2. Indikator-Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator kinerja. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017: 75) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja,

dapat tidaknya diandalkan, dan sikap. Adapun indikator kinerja menurut Tampi (2014) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Ada tujuh indikator untuk melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan

1) Kuantitas kerja

Maksud dari kuantitas kerja yaitu banyaknya beban kerja yang akan dikerjakan oleh karyawan.

2) Kualitas kerja,

Kualitas adalah ketepatan dalam bekerja, kerapian, dan ketelitian atas standar mutu yang diberlakukan

1) Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan.

2) Kualitas personal

Kualitas personal merupakan kemampuan sosial, kepribadian, sikap, integritas dan kepemimpinan.

3) Kerjasama

Kerjasama diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan maupun bawahan agar mencapai target.

4) Dapat diandalkan

Dapat diandalkan merupakan kesadaran akurasi, kedisiplinan/ tingkat kehadiran, menjunjung tinggi nilai kejujuran

5) Inisiatif

Inisiatif adalah ketekunan seseorang dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang dapat memberikan peningkatan hasil kerja serta keberanian untuk bekerja secara mandiri.

2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini, adalah:

Tabel .2.1
Penelitian terdahulu

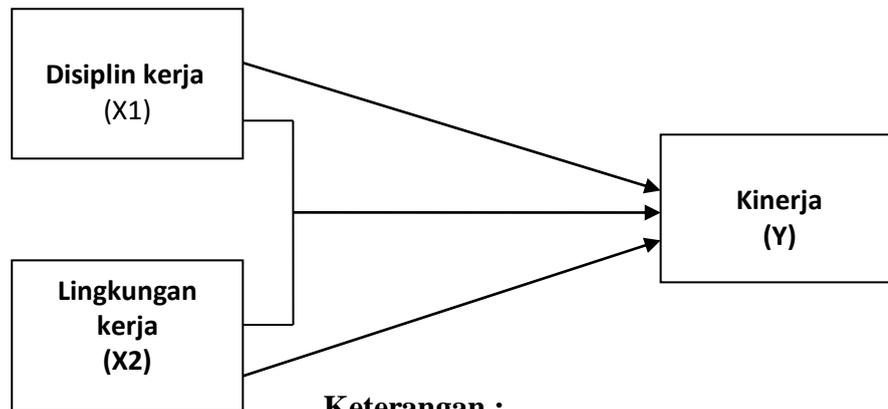
| No | Judul skripsi | Hasil Penelitian |
|----|---|---|
| 1 | Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Syariah (Persero) Tbk Cabang Syariah Medan. Sumber: Diah Fadhillah (2018), Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan | Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan 0,281 . lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,229 dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 0,262. Hasil uji Koefisien determinasi 0,433 yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 43,3% |
| 2 | Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Puji Mulio Kecamatan Sunggal. Sumber: Hamidah (2017) Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara | Kedisiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,173. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,484, dan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,429 atau 42,9 %. |

2.3. Kerangka Fikir

Menurut Uma Sekaran, dalam Sugiyono, (2011: 65) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependent, maka kerangka

fikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Fikir



Keterangan :

X1 = Disiplin Kerja

X2 = lingkungan Kerja

Y =Kinerja

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis yang dikembangkan maka penulis mengajukan Hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang
 H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang
 H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang dominan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang
 H_a : Terdapat pengaruh yang dominan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1.Objek Penelitian

Berdasarkan dari judul yang peneliti angkat pada penelitian ini, maka lokasi penelitian ini dilakukan di kantor PT Tri Prima Palembang yang beralamat di Jalan Kolonel H Burlian Nomor 276 Palembang.

3.2.Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka penulis menitik beratkan pembahasan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang.

3.3.Desain Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dimana pemecahan masalah dilakukan dengan menggunakan angka-angka numerik, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap Kinerja (variabel Terikat) karyawan PT Tri Prima Palembang.

3.4.Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Menurut Mudrajad Kuncoro (2011: 145) data adalah "sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan". Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Data Kualitatif

Data dalam penelitian biasanya berbentuk kata-kata, gambar dan sedikit angka yang dianalisis dalam terminologi respon-respon individual, kesimpulan deskriptif, atau keduanya. Biasanya data dalam bentuk skala nominal, ordinal, atau interval.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif mendasarkan hasil penelitian pada perhitungan-perhitungan matematis yang kemudian memberikan gambaran atas suatu fenomena kasus yang diajukan dalam penelitian. Data angka yang dihasilkan menjadi acuan atau parameter tingkat atau level yang telah ditentukan sebelumnya. Cara-cara yang digunakan bisa berupa tes (pra maupun pasca) yang kemudian melalui berbagai proses uji validitas data.

3.4.2. Sumber Data

Untuk menganalisis dan menginterpretasikan data dengan baik, diperlukan data yang *valid* dan *reliable* agar hasil yang di dapat mengandung kebenaran. Ada dua jenis sumber data (Arikunto, 2013: 172) dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2012:103). Data ini dapat berupa opini subyek (orang) secara individual /kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kegiatan/ kejadian dan hasil pengujian. Data ini diperlukan untuk mengetahui tanggapan pegawai terhadap kinerjanya di Bank Permata Palembang yang dapat dilihat dari stres kerja dan motivasi kerja. Untuk mendapatkan data tersebut, akan dibagikan kuesioner kepada para responden.

2 Data Sekunder

Yaitu data yang terlebih dahulu diperoleh dan dikumpulkan oleh orang lain ataupun dapat juga data yang diperoleh dari internet dan artikel yang berhubungan dengan objek penelitian (Sanusi, 2012:103).

3. 5. Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1. Populasi

Populasi adalah individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan. Populasi dapat dipahami sebagai kelompok unit analisis atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Sugiyono, 2016:72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tri Prima Palembang yang berjumlah 63 orang.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, (Sugiyono, 2016 : 73). Sampel penelitian ini adalah juga populasi yang selanjutnya menjadi responden , yaitu seluruh karyawan PT Tri Prima Palembang yang berjumlah 63 orang.

3.6. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi operasional variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|----------------|--|-----------------------------|---|---------|
| Disiplin Kerja | Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku | Kehadiran | Datang tepat waktu | Ordinal |
| | | | Pulang tepat waktu | Ordinal |
| | | Ketaatan pada peraturan | Bekerja sesuai prosedur | Ordinal |
| | | | Mampu menyesuaikan diri dengan prosedur | Ordinal |
| | | | Memakai seragai sesuai ketetapan perusahaan | Ordinal |
| | | Ketaatan pada standar kerja | Menyelesaikan tugas tepat waktu | Ordinal |
| | | Tingkat kewaspadaan tinggi | Memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahannya dalam bekerja | Ordinal |
| | | | Menggunakan fasilitas kantor dengan baik | Ordinal |
| Etika bekerja | Melaksanakan perintah atasan dengan baik | Ordinal | | |
| Lingkungan | Sesuatu yang | Lingkungan Kerja | Penerangan / cahaya | Ordinal |

| | | | | |
|---------|--|----------------------------|---|---------|
| Kerja | ada di lingkungan para pekerja yang dapat memperngaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. | Fisik | tempat kerja | |
| | | | Sirkulasi udara | Ordinal |
| | | | Keamanan di tempat kerja | Ordinal |
| | | | Temperatur / suhu udara | Ordinal |
| | | | Kelembaban di tempat kerja | Ordinal |
| | | | Kebisingan | Ordinal |
| | | | Getaran mekanis di tempat kerja | Ordinal |
| | | | Bau-bauan | Ordinal |
| | | | Tata warna | Ordinal |
| | | | Dekorasi di tempat kerja | Ordinal |
| | | Lingkungan Kerja Non Fisik | Hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan | Ordinal |
| | Hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan lainnya | Ordinal | | |
| Kinerja | Unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. | Kuantitas kerja | Produktivitas kerja | Ordinal |
| | | Kualitas kerja | Ketepatan | Ordinal |
| | | | Standar mutu kerja | Ordinal |
| | | Pengetahuan atas pekerjaan | Pengetahuan akan pekerjaan | Ordinal |
| | | Kualitas personal | Integritas | Ordinal |
| | | | Kemampuan social | Ordinal |
| | | Kerjasama | Keinginan bekerja sama | Ordinal |
| | | | Kemampuan bekerja sama dalam tim | Ordinal |
| | | Dapat diandalkan | Siap sedia saat perusahaan membutuhkan | Ordinal |
| | | | Kejujuran | Ordinal |
| | | Inisiatif | Tidak menunggu perintah atasan untuk bekerja | Ordinal |
| | | | Kemandirian | Ordinal |
| | | | Memiliki inovasi | Ordinal |

3.7. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu instrumen (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor masing-masing variabel dengan skor totalnya. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi “*product-moment*” (Sugiyono,2016: 248).

Uji reabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (α)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016:41-42).

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi normal. Jika distribusidari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal,maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2010:141). Untuk menguji apakah data- data tersebut memenuhi asumsi normalitas, maka dilakukan

proses uji normalitas, dimana :

- a. Jika data menyebar di sekitar daerah diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari sekitar daerah diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2016: 105-106), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* masing-masing nilai independen, jika nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas

dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Imam Ghozali, (2016: 139-143).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel disiplin kerja

X_1 = Disiplin Kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja

X_2 = Lingkungan kerja

e = Pengganggu (*error*)

3. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, dan X2 (disiplin kerja dan lingkungan) variabel Y (kinerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2016: 88).

2. Uji F

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (Y). Kriteria yang digunakan adalah :

- a) $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (Y)
- b) $H_a : b_1 - b_3 > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel bebas, disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (Y)

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Taraf Signifikan = 0,05
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n – k).
- c) Apabila F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d) Apabila F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali 2011:89).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh

kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk variasi variabel dependen (Kuncoro , 2014:20).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Tri Prima Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan yang sekarang beralamat di Jalan Kolonel H Burlian Nomor 276 Palembang. PT Tri Prima Palembang berdiri pada tanggal 9 September 2009 oleh Budi Utomo Komala sebagai pemodal awal, dan berdasarkan keputusan pemerintah Kota Palembang tanggal 17 Februari 2010 mengenai izin tempat usaha nomor 503/IG.R/1036/KPPT/2010 PT Tri Prima resmi beroperasi. PT Tri Prima Palembang adalah sebuah unit usaha yang berbentuk perseroan terbatas artinya suatu perusahaan yang modalnya terdiri dari saham-saham dan berbadan hukum sehingga pemiliknya yang disebut para pemegang saham mempunyai tanggung jawab yang terbatas sampai jumlah penyertaan modalnya. Sampai saat ini PT Tri Prima Palembang telah berkembang dengan jumlah satu kantor pusat dan dua puluh sembilan pos pembantu dalam menjalankan operasinya.

4.1.2. Visi dan Misi

Visi

1. Menjadi leasing terpercaya pilihan konsumen
2. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan

Misi

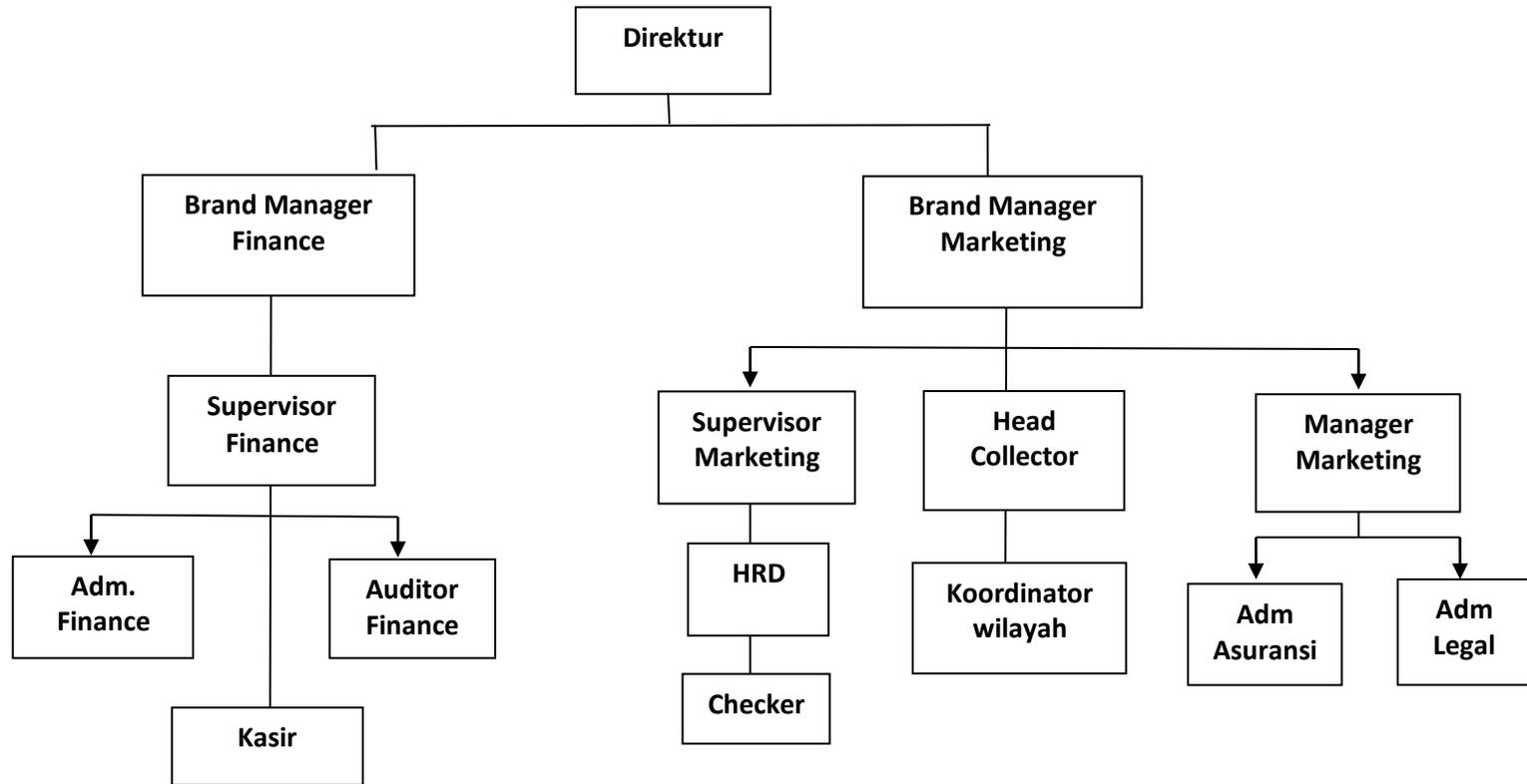
- 1.Mengutamakan kenyamanan dan keamanan konsumen
- 2.Memberikan program-program yang menguntungkan bagi konsumen
- 3.Mengembangkan nilai-nilai kejujuran

4.1.3.Struktur organisasi

Suatu organisasi atau perusahaan harus mempunyai struktur organisasi yang merupakan suatu pedoman untuk melaksanakan tugas bagi masing-masing bagian. Struktur organisasi adalah susunan organisasi yang memisahkan tugas, tanggung jawab dan wewenang dari setiap bagian dalam perusahaan. Pembagian tugas dalam suatu perusahaan sangat diperlukan, karena tanpa adanya pembagian tugas tersebut akan terjadi perangkapan tugas dan hal ini dapat mengganggu aktifitas perusahaan. Struktur organisasi perusahaan yang satu dengan struktur organisasi perusahaan lain tidaklah sama bergantung pada skala perusahaan dan jenis usaha yang dilakukan. Keberadaan stuktur organisasi dalam suatu perusahaan sangatlah penting artinya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, karena adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan dan diarahkan secara efektif dan efisien.

Struktur organisasi akan terlihat jelas jika dituangkan dalam suatu bagan organisasi, bagan organisasi yang digambarkan akan tampak adanya pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota, hubungan pimpinan dan bawahan, serta jenis pekerjaan yang dilakukan, berikut ini adalah struktur organisasi PT Tri Prima Palembang:

Gambar 2
Struktur Organisasi PT Tri Prima Palembang



Sumber: PT Tri Prima Palembang

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden tersebut, maka peneliti menyajikannya dalam bentuk tabel sebagai berikut :

1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Perempuan | 18 | 28% |
| Laki-laki | 45 | 72% |
| Jumlah | 63 | 100 % |

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berupa karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari perempuan yaitu 45 orang atau 72% , sedangkan jumlah perempuan sebesar 10 orang atau 28%.

2. Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Usia Responden

| Keterangan | Frekuensi | Presentasi (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| 21-30 tahun | 25 | 40 |
| 31-40 tahun | 20 | 34 |
| 41-45 tahun | 10 | 14 |
| > 45 tahun | 8 | 10 |
| Jumlah | 63 | 100 % |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan terbanyak yaitu karyawan dengan kisaran usia antara 21-30 tahun sebanyak 25 orang atau 40%. Pada kisaran usia tersebut, seseorang memiliki tingkat kematangan yang baik serta perilaku terhadap lingkungan kerja lebih stabil. Kemudian karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang atau 34 %, karyawan dengan usia 41- 45 sebanyak 10 orang atau 14% dan karyawan di atas 45tahun sebanyak 8 orang atau 9%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

| Keterangan | Frekuensi | Presentasi (%) |
|-------------------|------------------|-----------------------|
| SMA/SMK | 35 | 55 |
| S1 | 22 | 35 |
| S2 | 5 | 10 |
| Jumlah | 63 | 100 % |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan terbanyak yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 35 orang atau 55% sedangkan karyawan dengan tingkat pendidikan S1 (Strata 1) sebanyak 22 orang atau 35 % sedangkan karyawan dengan pendidikan S2 (strata 2) sebanyak 5 orang atau 10%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

| Keterangan | Frekuensi | Presentasi (%) |
|-------------------|------------------|-----------------------|
| 1-5 tahun | 20 | 32 |
| 6-10 tahun | 30 | 48 |
| 11-15 tahun | 13 | 20 |
| Jumlah | 63 | 100 % |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan terbanyak yaitu karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 48 %. Masa kerja menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja seseorang. Semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi/perusahaan, maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya tingkat pelayanan dan akan berdampak kepada kinerja dan tingkat keuntungan organisasi yang menjadi lebih baik. Kemudian karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 20 orang atau 32 %. dan karyawan dengan masa kerja terlama yaitu 11-15 tahun sebanyak 13 orang atau 20%.

4.2.2. Deskripsi Jawaban Responden

Adapun deskripsi dari jawaban responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.5
Jawaban responden variabel disiplin kerja

| No | Pernyataan | SS | S | CS | KS | TS | STS | Skor |
|----|--|-------|-------|-------|-------|------|-----|------|
| 1 | Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya | 28,6% | 60,3% | 7,9% | 3,2% | 0% | 0% | 100% |
| 2 | Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | 22,2% | 63,5% | 12,7% | 1,6% | 0% | 0% | 100% |
| 3 | Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan | 20,6% | 68,3% | 11,1% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| 4 | Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja | 20,6% | 69,8% | 9,5% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| 5 | Saya memakai seragam beratribut yang sudah ditetapkan oleh perusahaan | 22,2% | 69,8% | 7,9% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| 6 | Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan | 20,6% | 71,4% | 7,9% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| 7 | Saya memperbaiki kerusakan peralatan kantor (komputer, mesin fotocopy, mesin fax, mesin print dll) karena kesalahan saya dalam bekerja | 6,3% | 34,9% | 19% | 30,2% | 9,5% | 0% | 100% |
| 8 | Saya menggunakan fasilitas kantor (peralatan kantor, ruang rapat, ruang istirahat, dll) dengan baik | 17,5% | 73% | 9,5% | 0% | 0% | 0% | 100% |

| | | | | | | | | |
|---|--|-----|-------|------|----|----|----|------|
| 9 | Saya menjalankan perintah atasan dengan baik | 19% | 74,6% | 6,3% | 0% | 0% | 0% | 100% |
|---|--|-----|-------|------|----|----|----|------|

2. Variabel lingkungan kerja

Tabel 4.6
Jawaban responden variabel lingkungan kerja

| No | Pernyataan | SS | S | CS | KS | TS | STS | Skor |
|----|---|-------|-------|-------|-------|------|-----|------|
| 1 | Pencahayaannya di tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja | 15,9% | 54% | 14,3% | 14,3% | 1,6 | 0 | 100% |
| 2 | Jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik | 7,9% | 46% | 17,5% | 20,6% | 7,9 | 0 | 100% |
| 3 | Petugas keamanan di tempat kerja selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja saya | 19% | 65,1% | 9,5% | 6,3% | 0 | 0 | 100% |
| 4 | Suhu di ruangan kerja saya membuat saya nyaman | 15,9% | 50,8% | 23,8% | 7,9% | 1,6 | 0 | 100% |
| 5 | Tanaman disekitar ruang kerja membantu terjadinya kelembaban udara yang baik di tempat kerja | 4,8% | 41,3% | 28,6% | 19% | 6,3 | 0 | 100% |
| 6 | Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya. | 7,9% | 63,5% | 12,7% | 7,9% | 7,9 | 0 | 100% |
| 7 | Getaran mekanis alat kerja (komputer, mesin fotocopy, mesin fax mesin print dll) yang ada di ruang kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya | 9,5% | 60,3% | 11,1% | 7,9% | 11,1 | 0 | 100% |
| 8 | Di tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara | 9,5% | 57,1% | 17,5% | 9,5% | 6,3 | 0 | 100% |
| 9 | Tata warna di tempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja | 1,6% | 57,1% | 25,4% | 9,5% | 4,8 | 1,6 | 100% |
| 10 | Dekorasi di ruang kerja saya yang rapi menambah kenyamanan saya dalam bekerja | 11,1% | 47,6% | 23,8% | 12,7% | 4,8 | 0 | 100% |
| 11 | Pengaturan tata letak peralatan yang baik membuat saya nyaman dalam bekerja | 12,7% | 50,8% | 20,6% | 12,7% | 3,2 | 0 | 100% |
| 12 | Ruangan tempat saya bekerja yang luas membuat saya nyaman dalam bekerja | 7,9% | 50,8% | 22,2% | 15,9% | 3,2 | 0 | 100% |
| 13 | Komunikasi antara saya dengan atasan berjalan baik | 19% | 66,7% | 7,9% | 3,2% | 3,2 | 0 | 100% |
| 14 | Pimpinan saya memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan | 17,5% | 61,9% | 14,3% | 3,2% | 3,2 | 0 | 100% |
| 15 | Komunikasi saya dengan sesama karyawan baik | 17,5% | 76,2% | 6,3% | 0% | 0 | 0 | 100% |
| 16 | Kerja sama dalam <i>team work</i> terjalin dengan baik | 17,5% | 63,5% | 11,1% | 6,3% | 0 | 1,6 | 100% |

3. Variabel Kinerja

Tabel 4.7.
Jawaban responden variabel kinerja

| No | Pernyataan | SS | S | CS | KS | TS | STS | Skor |
|----|--|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| 1 | Karyawan mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 20,6% | 74,6% | 4,8% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| 2 | Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu | 19% | 74,6% | 6,3% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| 3 | Karyawan bekerja tepat sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 20,6% | 66,7% | 12,7% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| 4 | Karyawan memahami dengan baik deskripsi pekerjaan saya | 23,8% | 63,5% | 7,9% | 3,2% | 1,6% | 0% | 100% |
| 5 | Karyawan lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi | 23,8% | 55,6% | 19% | 0% | 1,6% | 0% | 100% |
| 6 | Karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja | 25,4% | 63,5% | 11,1% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| 7 | Karyawan mempunyai kemauan untuk bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan | 20,6% | 69,8% | 9,5% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| 8 | Karyawan mampu bekerjasama dengan tim dalam bekerja | 20,6% | 71,4% | 7,9% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| 9 | Karyawan selalu siap sedia untuk hadir ketika perusahaan membutuhkan | 22,2% | 57,1% | 19% | 1,6% | 0% | 0% | 100% |
| 10 | Karyawan tetap bekerja dengan baik walaupun atasan tidak berada di tempat | 22,2% | 66,7% | 11,1% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| 11 | Dalam bekerja karyawan terbiasa menunggu perintah atasan terlebih dahulu sebelum memulai pekerjaan | 7,9% | 31,7% | 9,5% | 31,7% | 14,3% | 4,8% | 100% |
| 12 | Karyawan dapat bekerja secara mandiri | 20,6% | 66,7% | 9,5% | 1,6% | 1,6% | 0% | 100% |
| 13 | Karyawan dapat memberikan ide atau gagasan baru kepada atasan | 17,5% | 74,6% | 7,9% | 0% | 0% | 0% | 100% |

4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016: 45).

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas

| No | Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|------------------|--------------|----------|---------|------------|
| 1 | Disiplin kerja | Indikator 1 | 0,756 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 2 | 0,797 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 3 | 0,932 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 4 | 0,878 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 5 | 0,922 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 6 | 0,878 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 7 | 0,400 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 8 | 0,835 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 9 | 0,775 | 0,361 | Valid |
| 2 | Lingkungan Kerja | Indikator 1 | 0,792 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 2 | 0,692 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 3 | 0,523 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 4 | 0,768 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 5 | 0,794 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 6 | 0,769 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 7 | 0,747 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 8 | 0,619 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 9 | 0,580 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 10 | 0,872 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 11 | 0,873 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 12 | 0,834 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 13 | 0,654 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 14 | 0,548 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 15 | 0,502 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 16 | 0,502 | 0,361 | Valid |

| | | | | | |
|---|---------|--------------|-------|-------|-------|
| 3 | Kinerja | Indikator 1 | 0,835 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 2 | 0,819 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 3 | 0,864 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 4 | 0,758 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 5 | 0,687 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 6 | 0,913 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 7 | 0,792 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 8 | 0,920 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 9 | 0,837 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 10 | 0,919 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 11 | 0,531 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 12 | 0,412 | 0,361 | Valid |
| | | Indikator 13 | 0,623 | 0,361 | Valid |

4.2.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016: 41). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6.

Tabel 4.9
Hasil uji reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | N of item | Keterangan |
|------------------|----------------|-----------|------------|
| Disiplin kerja | 0,886 | 9 | Reliabel |
| Lingkungan kerja | 0,927 | 16 | Reliabel |
| Kinerja | 0,908 | 13 | Reliabel |

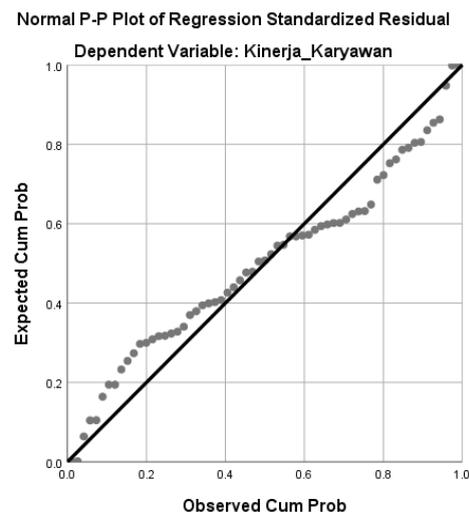
Pada tabel 4.6 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja adalah 0,886, 0,927, 0,908 yang berarti semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

4.2.2.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan kurva normal plot adalah sebagai berikut:

Gambar .3
Kurva normal P-Plot



Berdasarkan gambar 3 maka dapat diketahui bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika variance inflation factor Multikolinearitas disimpulkan seperti tabel berikut:

Tabel 4.10

| Collinearity Statistics | |
|-------------------------|-------|
| Tolerance | VIF |
| .767 | 1,303 |
| .767 | 1,303 |

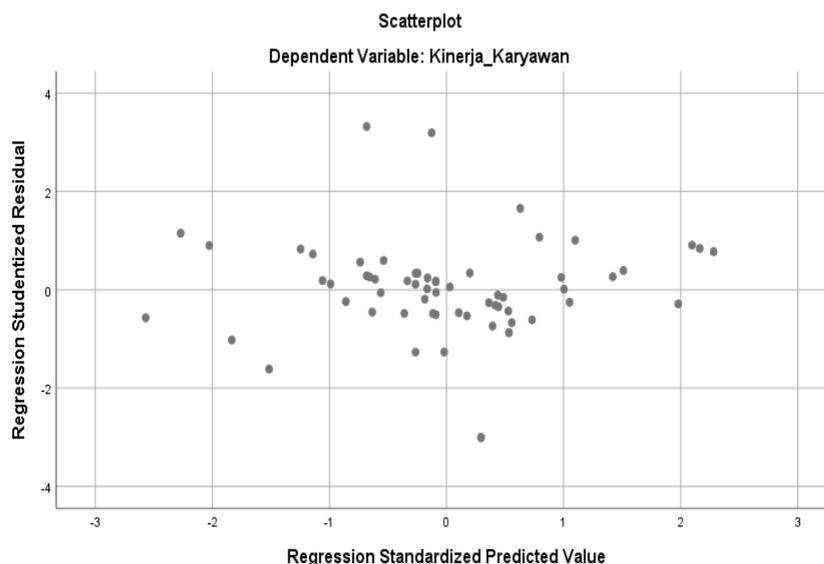
a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4.7 terlihat bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai VIF 1,303, lingkungan kerja mempunyai nilai VIF 1,303. Nilai VIF semua variabel bebas < 10 dan tolerance $> 0,10$ yang menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu. Seperti terlihat pada gambar 4.

Gambar 4
Hasil uji heteroskedastisitas



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.2.2.5. Uji Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan meregresikan kepuasan pelanggan sebagai variabel dependen dan kualitas produk, kualitas layanan sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | sig |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.084 | 1.681 | | 3.554 | .012 |
| Disiplin Kerja | 1.433 | .122 | .462 | 7.111 | .001 |
| Lingkungan Kerja | 1.012 | .124 | .322 | 5.431 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : data diolah Penulis (2020)

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

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

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2,084 + 1,433 + 1,012 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,084 artinya adalah apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan nol maka kinerja karyawan bernilai 2,084.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 1,433. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,433 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 1,012 Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,012 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error probabilitas. Standar error pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

4.2.2.6. Uji Hipotesis

1 Pengujian Hipotesis Uji F (Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk membuktikan hal tersebut maka dilakukan uji F, hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Uji F
ANNOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 498.741 | 2 | 192.728 | 51.283 | .000 ^a |
| Residual | 329.765 | 93 | 3.592 | | |
| Total | 760.250 | 94 | | | |

a.Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

b.Dependent Variable: Kinerja karyawan

Pada tabel 4.9 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung $51.283 > F$ tabel 3,117 dengan sig $0,000 < 0,05$ artinya adalah bahwa variabel independen bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

2.Pengujian hipotesis uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah

atau parsial (Ghozali, 2013 : 88). Berikut akan di jelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

| Coefficients | | | | | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | sig |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.084 | 1.681 | | 3.554 | .012 |
| Disiplin Kerja | 1.433 | .122 | .462 | 7.111 | .001 |
| Lingkungan Kerja | 1.012 | .124 | .322 | 5.431 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : data diolah Penulis (2020)

Variabel Disiplin Kerja

Diketahui t hitung $3.554 > t$ tabel $1,988$ dan $\text{sig } 0,001 < 0,005$ Artinya Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Variabel Lingkungan Kerja

Diketahui t hitung $7.111 > t$ tabel $1,978$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,005$ Artinya Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Uji Koefisien Determinasi

Hasil ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independent yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini

Tabel 4.13
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .691 ² | .478 | .460 | .2806 |

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja dan lingkungan kerja

Hasil perhitungan regresi bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,478 atau 47,8%. Artinya variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang 47,8 %, sedangkan sisanya 52,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.3 .Pembahasan

1. Analisis Linier Berganda

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diketahui bahwa :

- a. Nilai konstanta 2,084, artinya jika disiplin kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan PT Tri Prima (Y) sebesar 2,084.
- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) menunjukkan nilai positif yaitu 1,433 hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang (Y), artinya semakin tinggi disiplin kerja (X_1) akan menyebabkan semakin meningkatnya pula kinerja karyawan.. Jika disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,433 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukan nilai positif yaitu 1,012. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang (Y), artinya semakin tinggi lingkungan kerja (X_2) akan menyebabkan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan PT Tri Prima (Y) akan meningkat sebesar 1,012

satuan, dengan asumsi faktor lain tetap.

2. Uji Hipotesis

Hasil uji F dilihat nilai F_{hitung} adalah 51,283 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,283 > 3,117$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang. Dari hasil Uji t dapat dijelaskan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,01. Nilai Sig t < 5 % ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Untuk variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,000 Nilai Sig t < 5 % ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari uji koefisien determinasi diketahui korelasi (r) adalah 0,691, hal ini berarti ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan hubungannya adalah sangat kuat, sebab berada pada selang korelasi 0,800 - 1,00, Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,460 atau 46%. Artinya variabel kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang dijelaskan sebesar 46 % oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 54% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa semua variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang. Pengaruh positif terbesar terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima adalah pada variabel kualitas disiplin kerja (X1) hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 1,433, kemudian diikuti oleh variabel lingkungan kerja yang ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 1,012.
2. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,478 atau 47,8%. Artinya variabel kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang dijelaskan sebesar 47,8% oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 52,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Untuk PT Tri Prima Palembang sebaiknya lebih memperhatikan karyawannya yang telah melaksanakan disiplin kerja, baik dengan pemberian motivasi maupun

kompensasi ataupun sanksi. Karena dari hasil penelitian ini dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan .

2. Untuk penelitian lanjutan sebaiknya menambah variabel lain yang tidak dibahas di penelitian ini misalnya variabel motivasi agar di dapat informasi yang lebih kompleks tentang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama* Nusa Media Yogyakarta
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (Vol. 13). Person Education
- Diah Fadilah (2018), *Pengaruh Disiplin Kerja , lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Syariah (persero) Tbk Cabang Syariah Medan* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan
- Hamidah (2017), “*Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Desa Puji Mulio Kecamatan Sunggal*” Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Hasibuan M (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Akasara Jakarta
- Imam Ghozali, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Universitas Diponegoro, Jakarta.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Volume 1* PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Kuncoro, M (2013) *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP-AMP YKPN Yogyakarta
- Mangkunegara, A Prabu (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Priansa, Donni Juni (2018) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Alfabeta Cetakan ke Ketiga Bandung
- Rivai, V (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik* PT Grafindo Persada Jakarta
- Rivai, V & Sagala D E (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P (2012) *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Bahasa Indonesia, Indeks Kelompok Gramedia Jakarta

Sanusi, A (2016) *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat Jakarta

Santoso, S (2014) *Statistik Multivariat*, PT Alex Media Komputindo Jakarta

Sedarmayanti (2017) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja CV Mandar Maju Bandung*

Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* Edisi Duapuluh Alfabeta Bandung.

Tampi, Bryan Johannes (2014) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia*, TBK Journal “Acta Diurna”.

Lampiran 1: Lembar Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN :

Nama : **Vera Maya Rani**
Nim : 17 110 006
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Manajemen

Sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir program Sarjana Strata Satu (S1) dengan judul: **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Prima Palembang**. Dalam rangka pengumpulan data saya mohon kepada Saudara/I responden untuk bersedia menjawab kuesioner ini. Saya sangat mengharapkan bantuan Saudara/I untuk memberikan jawaban yang sesungguhnya. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

DATA RESPONDEN :

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
4. Pendidikan :
5. Lama Bekerja :

PETUNJUK :

1. Berikan tanda (v) pada kolom yang disediakan.
2. Alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner, silahkan anda pilih yang dianggap sesuai.
3. Keterangan: (SS) = Sangat Setuju, (S) = Setuju, (CS) Cukup Setuju , (KS) = Kurang Setuju, (TS) = Tidak Setuju, (STS) = Sangat Tidak Setuju.

Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | CS | S | SS |
|------------------------------------|--|-----|----|----|----|---|----|
| Kehadiran | | | | | | | |
| 1 | Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya | | | | | | |
| 2 | Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | | | | | | |
| Ketaatan pada peraturan | | | | | | | |
| 3 | Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan | | | | | | |
| 4 | Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja | | | | | | |
| 5 | Saya memakai seragam beratribut yang sudah ditetapkan oleh perusahaan | | | | | | |
| Ketaatan pada standar kerja | | | | | | | |
| 6 | Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan | | | | | | |
| Tingkat kewaspadaan tinggi | | | | | | | |
| 7 | Saya memperbaiki kerusakan peralatan kantor (komputer, mesin fotocopy, mesin fax, mesin print dll) karena kesalahan saya dalam bekerja | | | | | | |
| 8 | Saya menggunakan fasilitas kantor (peralatan kantor, ruang rapat, ruang istirahat, dll) dengan baik | | | | | | |
| Bekerja etis | | | | | | | |
| 9 | Saya menjalankan perintah atasan dengan baik | | | | | | |

Lingkungan Kerja Fisik

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | CS | S | SS |
|---|---|-----|----|----|----|---|----|
| Penerangan / cahaya tempat kerja | | | | | | | |
| 1 | Pencahayaannya di tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja | | | | | | |
| Sirkulasi udara | | | | | | | |
| 2 | Jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik | | | | | | |
| Keamanan di tempat kerja | | | | | | | |
| 3 | Petugas keamanan di tempat kerja selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja saya | | | | | | |
| Temperatur / suhu udara | | | | | | | |
| 4 | Suhu di ruangan kerja saya membuat saya nyaman | | | | | | |
| Kelembaban di tempat kerja | | | | | | | |
| 5 | Tanaman disekitar ruang kerja membantu terjadinya kelembaban udara yang baik di tempat kerja | | | | | | |
| Kebisingan | | | | | | | |
| 6 | Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya. | | | | | | |
| Getaran mekanis di tempat kerja | | | | | | | |
| 7 | Getaran mekanis alat kerja (komputer, mesin fotocopy, mesin fax mesin print dll) yang ada di ruang kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya | | | | | | |
| Bau-bauan | | | | | | | |
| 8 | Di tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara | | | | | | |
| Tata warna | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|
| 9 | Tata warna di tempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja | | | | | | |
| Dekorasi di tempat kerja | | | | | | | |
| 10 | Dekorasi di ruang kerja saya yang rapi menambah kenyamanan saya dalam bekerja | | | | | | |
| 11 | Pengaturan tata letak peralatan yang baik membuat saya nyaman dalam bekerja | | | | | | |
| 12 | Ruangan tempat saya bekerja yang luas membuat saya nyaman dalam bekerja | | | | | | |

Lingkungan Kerja Non Fisik

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | CS | S | SS |
|---|---|-----|----|----|----|---|----|
| Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan | | | | | | | |
| 1 | Komunikasi antara saya dengan atasan berjalan baik | | | | | | |
| 2 | Pimpinan saya memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan | | | | | | |
| Hubungan kerja antara rekan kerja | | | | | | | |
| 3 | Komunikasi saya dengan sesama karyawan baik | | | | | | |
| 4 | Kerja sama dalam <i>team work</i> terjalin dengan baik | | | | | | |

Kinerja

Variabel Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | CS | S | SS |
|-----------------------------------|--|-----|----|----|----|---|----|
| Kuantitas kerja | | | | | | | |
| 1 | Karyawan mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan | | | | | | |
| Kualitas kerja | | | | | | | |
| 2 | Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu | | | | | | |
| 3 | Karyawan bekerja tepat sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan | | | | | | |
| Pengetahuan atas pekerjaan | | | | | | | |
| 4 | Karyawan memahami dengan baik deskripsi pekerjaan saya | | | | | | |
| Kualitas personal | | | | | | | |
| 5 | Karyawan lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi | | | | | | |
| 6 | Karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja | | | | | | |
| Kerjasama | | | | | | | |
| 7 | Karyawan mempunyai kemauan untuk bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | | |
| 8 | Karyawan mampu bekerja sama dengan tim dalam bekerja | | | | | | |
| Dapat diandalkan | | | | | | | |
| 9 | Karyawan selalu siap sedia untuk hadir ketika perusahaan membutuhkan | | | | | | |
| 10 | Karyawan tetap bekerja dengan baik walaupun atasan tidak berada di | | | | | | |
| Inisiatif | | | | | | | |
| 11 | Dalam bekerja karyawan terbiasa menunggu perintah atasan terlebih dahulu sebelum memulai pekerjaan | | | | | | |
| 12 | Karyawan dapat bekerja secara mandiri | | | | | | |
| 13 | Karyawan dapat memberikan ide atau gagasan baru kepada atasan | | | | | | |

Lampiran 2 Hasil SPSS

Uji Validitas disiplin kerja

Correlations

| | | Disiplin Kerja | | | | | | | | | Skor Jawaban Disiplin Kerja |
|------|---------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .735** | .735** | .639** | .780** | .731** | -0.007 | .528** | .437* | .756** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.971 | 0.003 | 0.016 | 0.000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .735** | 1 | .731** | .632** | .681** | .632** | 0.232 | .502** | .502** | .797** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.217 | 0.005 | 0.005 | 0.000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .735** | .731** | 1 | .893** | .950** | .893** | 0.137 | .854** | .743** | .932** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.469 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .639** | .632** | .893** | 1 | .822** | .746** | 0.212 | .832** | .707** | .878** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.262 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .780** | .681** | .950** | .822** | 1 | .943** | 0.082 | .890** | .771** | .922** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.665 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .731** | .632** | .893** | .746** | .943** | 1 | 0.096 | .832** | .707** | .878** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.613 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.7 | Pearson Correlation | -0.007 | 0.232 | 0.137 | 0.212 | 0.082 | 0.096 | 1 | 0.123 | 0.179 | .400 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.971 | 0.217 | 0.469 | 0.262 | 0.665 | 0.613 | | 0.518 | 0.343 | 0.029 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.8 | Pearson Correlation | .528** | .502** | .854** | .832** | .890** | .832** | 0.123 | 1 | .755** | .835** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.003 | 0.005 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.518 | | 0.000 | 0.000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Pearson Correlation | .437* | .502** | .743** | .707** | .771** | .707** | 0.179 | .755** | 1 | .775** |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|
| X2.9 | Sig. (2-tailed) | 0.016 | 0.005 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.343 | 0.000 | | 0.000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Skor Jawaban Disiplin Kerja | Pearson Correlation | .756** | .797** | .932** | .878** | .922** | .878** | .400 | .835** | .775** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.029 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | |

2. Uji Relibilitas

Variabel disiplin kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .886 | .931 | 9 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1 | 39.90 | 14.990 | .671 | .871 |
| X2.2 | 39.83 | 14.764 | .725 | .866 |
| X2.3 | 39.87 | 14.809 | .910 | .854 |
| X2.4 | 39.87 | 15.499 | .845 | .862 |
| X2.5 | 39.83 | 15.109 | .899 | .857 |
| X2.6 | 39.87 | 15.499 | .845 | .862 |
| X2.7 | 40.77 | 16.530 | .149 | .951 |
| X2.8 | 39.77 | 15.633 | .792 | .865 |
| X2.9 | 39.77 | 15.909 | .720 | .870 |

Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .927 | .929 | 16 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 72.97 | 62.240 | .754 | .919 |
| X1.2 | 73.53 | 60.189 | .613 | .926 |
| X1.3 | 72.73 | 67.513 | .474 | .926 |
| X1.4 | 72.93 | 62.754 | .727 | .920 |
| X1.5 | 73.27 | 59.513 | .744 | .920 |
| X1.6 | 73.10 | 61.059 | .719 | .920 |
| X1.7 | 73.03 | 61.620 | .695 | .921 |
| X1.8 | 73.03 | 63.895 | .551 | .925 |
| X1.9 | 73.17 | 66.006 | .524 | .925 |
| X1.10 | 73.10 | 60.507 | .845 | .916 |
| X1.11 | 72.90 | 61.059 | .848 | .917 |
| X1.12 | 73.07 | 61.720 | .802 | .918 |
| X1.13 | 72.70 | 66.700 | .617 | .924 |
| X1.14 | 72.77 | 66.530 | .492 | .926 |
| X1.15 | 72.60 | 68.593 | .463 | .927 |
| X1.16 | 72.60 | 68.593 | .463 | .927 |

Variabel kinerja karyawan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .908 | .942 | 13 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y.1 | 60.17 | 30.833 | .808 | .897 |
| Y.2 | 60.20 | 31.131 | .791 | .898 |
| Y.3 | 60.20 | 30.234 | .839 | .894 |
| Y.4 | 60.23 | 29.013 | .693 | .898 |
| Y.5 | 60.23 | 30.668 | .625 | .901 |
| Y.6 | 60.17 | 29.730 | .895 | .892 |
| Y.7 | 60.27 | 30.547 | .754 | .897 |
| Y.8 | 60.23 | 30.116 | .905 | .893 |
| Y.9 | 60.23 | 30.047 | .804 | .895 |
| Y.10 | 60.20 | 29.890 | .903 | .892 |
| Y.11 | 61.77 | 28.875 | .346 | .939 |
| Y.12 | 60.27 | 32.271 | .298 | .917 |
| Y.13 | 60.23 | 31.909 | .566 | .904 |

Coefficients

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | sig |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.084 | 1.681 | | 3.554 | .012 |
| Disiplin Kerja | 1.433 | .122 | .462 | 7.111 | .001 |
| Lingkungan Kerja | 1.012 | .124 | .322 | 5.431 | .000 |

Dependent Variable: Kinerja karyawan

ANNOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 498.741 | 2 | 192.728 | 51.283 | .000 ^a |
| Residual | 329.765 | 93 | 3.592 | | |
| Total | 760.250 | 94 | | | |

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .691 ² | .478 | .460 | .2806 |

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja dan lingkungan kerja

VariabelLingkunganKerja

| | | X1,1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .643** | .519** | .562** | .542** | .584** | .561** | .588** | .515** | .694** | .664** | .578** | .397 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .003 | .001 | .002 | .001 | .001 | .001 | .004 | .000 | .000 | .001 | .030 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .643** | 1 | .400* | .402* | .364* | .557** | .514** | .357 | .373* | .499** | .573** | .562** | .352 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .029 | .028 | .048 | .001 | .004 | .053 | .042 | .005 | .001 | .001 | .056 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .519** | .400* | 1 | .523** | .394* | .125 | .114 | .342 | .095 | .365* | .337 | .301 | .447* |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .029 | | .003 | .031 | .511 | .550 | .064 | .617 | .047 | .069 | .106 | .013 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .562** | .402* | .523** | 1 | .709** | .411* | .482** | .290 | .206 | .780** | .683** | .722** | .573** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .028 | .003 | | .000 | .024 | .007 | .120 | .274 | .000 | .000 | .000 | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .542** | .364* | .394* | .709** | 1 | .587** | .634** | .421* | .398* | .684** | .704** | .707** | .455* |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .048 | .031 | .000 | | .001 | .000 | .021 | .030 | .000 | .000 | .000 | .012 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .584** | .557** | .125 | .411* | .587** | 1 | .917** | .467** | .594** | .591** | .604** | .645** | .380* |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .511 | .024 | .001 | | .000 | .009 | .001 | .001 | .000 | .000 | .039 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .561** | .514** | .114 | .482** | .634** | .917** | 1 | .450* | .530** | .536** | .624** | .683** | .291 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .004 | .550 | .007 | .000 | .000 | | .013 | .003 | .002 | .000 | .000 | .118 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .588** | .357 | .342 | .290 | .421* | .467** | .450* | 1 | .863** | .462* | .446* | .347 | .225 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .053 | .064 | .120 | .021 | .009 | .013 | | .000 | .010 | .013 | .060 | .233 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.9 | Pearson Correlation | .515** | .373* | .095 | .206 | .398* | .594** | .530** | .863** | 1 | .525** | .487** | .382* | .034 |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .042 | .617 | .274 | .030 | .001 | .003 | .000 | | .003 | .006 | .037 | .857 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.10 | Pearson Correlation | .694** | .499** | .365* | .780** | .684** | .591** | .536** | .462* | .525** | 1 | .821** | .761** | .580** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .005 | .047 | .000 | .000 | .001 | .002 | .010 | .003 | | .000 | .000 | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.11 | Pearson Correlation | .664** | .573** | .337 | .683** | .704** | .604** | .624** | .446* | .487** | .821** | 1 | .882** | .456* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .069 | .000 | .000 | .000 | .000 | .013 | .006 | .000 | | .000 | .011 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.12 | Pearson Correlation | .578** | .562** | .301 | .722** | .707** | .645** | .683** | .347 | .382* | .761** | .882** | 1 | .433* |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .106 | .000 | .000 | .000 | .000 | .060 | .037 | .000 | .000 | | .017 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.13 | Pearson Correlation | .397* | .352 | .447* | .573** | .455* | .380* | .291 | .225 | .034 | .580** | .456* | .433* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .030 | .056 | .013 | .001 | .012 | .039 | .118 | .233 | .857 | .001 | .011 | .017 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.14 | Pearson Correlation | .296 | .212 | .374* | .511** | .421* | .269 | .146 | .153 | .054 | .621** | .421* | .311 | .822** |
| | Sig. (2-tailed) | .112 | .261 | .042 | .004 | .020 | .150 | .442 | .420 | .775 | .000 | .020 | .094 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.15 | Pearson Correlation | .200 | .279 | .483** | .391* | .321 | .165 | .127 | .133 | -.081 | .374* | .456* | .376* | .800** |
| | Sig. (2-tailed) | .290 | .135 | .007 | .033 | .083 | .384 | .505 | .485 | .671 | .041 | .011 | .040 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.16 | Pearson Correlation | .200 | .279 | .483** | .391* | .321 | .165 | .127 | .133 | -.081 | .374* | .456* | .376* | .800** |
| | Sig. (2-tailed) | .290 | .135 | .007 | .033 | .083 | .384 | .505 | .485 | .671 | .041 | .011 | .040 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Skor Jawaban Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | .792** | .692** | .523** | .768** | .794** | .769** | .747** | .619** | .580** | .872** | .873** | .834** | .654** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

** .Correlationis significant at the0.01level(2-tailed).

* .Correlationis significant at the0.05level(2-tailed).

Variabel Kinerja Karyawan

| | | Kinerja Karyawan | | | | | | | | | | | | | Skor Jawaban Kinerja |
|-----|---------------------|------------------|------|------|------|------|------|------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|----------------------|
| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | Y.13 | |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .772 | .671 | .569 | .589 | .879 | .702 | .730** | .773** | .805** | .131 | .413* | .730** | .835 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .001 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .489 | .023 | .000 | .00 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .772* | 1 | .728 | .514 | .515 | .679 | .751 | .786** | .567** | .728** | .402* | .345 | .491** | .819 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .004 | .004 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .028 | .062 | .006 | .00 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .671* | .728 | 1 | .698 | .448 | .826 | .653 | .939** | .720** | .878** | .449* | .214 | .427* | .864 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .013 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .013 | .256 | .019 | .00 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .569* | .514 | .698 | 1 | .528 | .742 | .779 | .741** | .658** | .698** | .293 | .035 | .304 | .758 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .004 | .000 | | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .116 | .854 | .103 | .00 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .589* | .515 | .448 | .528 | 1 | .717 | .561 | .591** | .621** | .654** | .236 | .116 | .375* | .687 |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .004 | .013 | .003 | | .000 | .001 | .001 | .000 | .000 | .210 | .543 | .041 | .00 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.6 | Pearson Correlation | .879 [*] | .679 ^{**} | .826 ^{**} | .742 ^{**} | .717 ^{**} | 1 | .731 ^{**} | .888 ^{**} | .898 ^{**} | .944 ^{**} | .211 | .280 | .642 ^{**} | .913 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .262 | .133 | .000 | .00 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.7 | Pearson Correlation | .702 [*] | .751 ^{**} | .653 ^{**} | .779 ^{**} | .561 ^{**} | .731 ^{**} | 1 | .819 ^{**} | .617 ^{**} | .771 ^{**} | .251 | .141 | .323 | .792 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .180 | .457 | .082 | .00 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.8 | Pearson Correlation | .730 [*] | .786 ^{**} | .939 ^{**} | .741 ^{**} | .591 ^{**} | .888 ^{**} | .819 ^{**} | 1 | .769 ^{**} | .939 ^{**} | .397 [*] | .233 | .464 ^{**} | .920 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .030 | .216 | .010 | .00 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.9 | Pearson Correlation | .773 [*] | .567 ^{**} | .720 ^{**} | .658 ^{**} | .621 ^{**} | .898 ^{**} | .617 ^{**} | .769 ^{**} | 1 | .834 ^{**} | .259 | .207 | .650 ^{**} | .837 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .166 | .273 | .000 | .00 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.10 | Pearson Correlation | .805 [*] | .728 ^{**} | .878 ^{**} | .698 ^{**} | .654 ^{**} | .944 ^{**} | .771 ^{**} | .939 ^{**} | .834 ^{**} | 1 | .349 | .214 | .555 ^{**} | .919 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .059 | .256 | .001 | .00 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.11 | Pearson Correlation | .131 | .402 [*] | .449 [*] | .293 | .236 | .211 | .251 | .397 [*] | .259 | .349 | 1 | .216 | .083 | .531 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .489 | .028 | .013 | .116 | .210 | .262 | .180 | .030 | .166 | .059 | | .251 | .661 | .00 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.12 | Pearson Correlation | .413 [*] | .345 | .214 | .035 | .116 | .280 | .141 | .233 | .207 | .214 | .216 | 1 | .501 ^{**} | .412 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .023 | .062 | .256 | .854 | .543 | .133 | .457 | .216 | .273 | .256 | .251 | | .005 | .02 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.13 | Pearson Correlation | .730 [*] | .491 ^{**} | .427 [*] | .304 | .375 [*] | .642 ^{**} | .323 | .464 ^{**} | .650 ^{**} | .555 ^{**} | .083 | .501 ^{**} | 1 | .623 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .006 | .019 | .103 | .041 | .000 | .082 | .010 | .000 | .001 | .661 | .005 | | .00 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| Skor Jawaban Kinerja | Pearson Correlation | .835 [*] | .819 ^{..} | .864 ^{..} | .758 ^{..} | .687 ^{..} | .913 ^{..} | .792 ^{..} | .920 ^{**} | .837 ^{**} | .919 ^{**} | .531 ^{**} | .412 [*] | .623 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .003 | .024 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
Program Studi Manajemen

Izin Penyelenggara Nomor : 9857/D/T/K-11/2011
Status Terakreditasi B No. : 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Dharmapala No. 1 A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. (0711) 440970 E-mail : ekonomi.unpal@yahoo.com

K E P U T U S A N
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG
NOMOR: 066 /SK/FE-UNPAL/XII/2020

T E N T A N G
TIM PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG

- Memperhatikan : Surat permohonan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Nomor 004/433.0.1/Q/PSM/XII/2020 tanggal 20 Desember 2020, perihal Bimbingan Skripsi
- Menimbang : a. Bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Palembang yang akan menyelesaikan studinya harus menempuh bimbingan skripsi
b. Bahwa untuk bimbingan tersebut perlu ditetapkan dan diangkat tim Pembimbing skripsi
c. Bahwa sehubungan dengan poin a dan b tersebut diatas dipandang perlu untuk menerbitkan Surat Keputusan sebagai landasan hukumnya
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012
3. Peraturan Pemerintah Nomor: 17 Tahun 2010
4. Peraturan Pemerintah Nomor: 66 Tahun 2010
5. SK BAN-PT Nomor: 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019
6. SK Rektor Universitas Palembang Nomor: 021 A/433.0.1/X/2013
7. SK BPH-YPTP Nomor: 001 /SK/YPTP/1/2016

M E M U T U S K A N :

- Menetapkan :
Pertama : Membentuk Tim Pembimbing Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang dan menetapkan personalianya sebagai berikut:

Pembimbing I : Yuli Anita, SE, M.Si
Pembimbing II : Martini, SE, M.Si

Untuk membimbing mahasiswa:

N a m a : VERA MAYASARI
N I M : 17110006
J u d u l : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRI PRIMA PALEMBANG.

- Kedua : Masa Bimbingan Tahun Akademik 2020/2021
Ketiga : Tim Pembimbing yang tersebut pada butir pertama bertanggung jawab kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan segala sesuatunya akan diubah dan/atau diperbaiki sebagaimana mestinya, jika dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Ditetapkan di : Palembang
Pada tanggal : 28 Desember 2020

Dekan Fakultas Ekonomi UNPAL

Abdullah Saiful M. Si
NIDN: 020708720

Tembusan disampaikan kepada Yth:
1. Rektor Universitas Palembang
2. Pembantu Dekan I
3. Yang Bersangkutan
4. Arsip



KARTU BIMBINGAN PROPOSAL

Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRI PRIMA PALEMBANG.
 Nama Mahasiswa : VERA MAYASARI
 No. Induk Mahasiswa : 17110006
 Dosen Pembimbing : Yuli Anita, SE, M.Si

| No | Hari/Tanggal Bimbingan | Materi Bimbingan | Catatan Dosen Pembimbing | TTD Pembimbing |
|----|-------------------------|---|--|----------------|
| | Senin 6/20/21 11 | Pendahuluan | - latar belakang & pentingnya lg - mana saja keahliat yang ada? - pembeda & perbedaannya | ff |
| | Senin 20/20/21 11 | | - latar belakang / pembeda - ura & perbedaannya - Pendahuluan ke & lanjut ke Tinjauan pustaka | ff |
| | Senin 15/20/21 11 | Tinjauan Pustaka → metode penelitian | - apa itu indikator di setiap keaja - fungsi - pendahuluan ke & sebelumnya di bagian ke - kegunaan mendeskripsikan definisi & lain | ff |
| | Kamis 11/5/2021 | penelitian tinjauan pustaka & metode penelitian | - konstitusi & penelitian - penelitian? - Definisi pustaka - & sejenis - Definisi operasional Variabel | ff |
| | Keluar 3/4/2021 | | - & kees akan mengikuti uji - proposisi | ff |
| | | | | |

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen
Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019
Kampus Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN PROPOSAL

Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRI PRIMA
PALEMBANG.
Nama Mahasiswa : VERA MAYASARI
No. Induk Mahasiswa : 17110006
Dosen Pembimbing : Martini, SE, M.Si

| No | Hari/Tanggal Bimbingan | Materi Bimbingan | Catatan Dosen Pembimbing | TTD Pembimbing |
|----|------------------------|-------------------------|--|----------------|
| | 10/3 2021 | BAB I Latar Belakang | ~ Perhatikan cara penulisan & kelengkapan data ~ Tambahkan data variabel lingkungan kerja | <u>Martini</u> |
| | 19/3 2021 | Tinjauan Pustaka | - Urutkan teori & setiap variabel: - Disiplin - Lingkungan - Kinerja | <u>Martini</u> |
| | 29/3 2021 | Kerangka Acuan | - Perbaiki kerangka pikir. - Memakai teknik Analisis opa | <u>Martini</u> |
| | 12/4 2021 | | ACC of Ibt Dimprio | <u>Martini</u> |
| | | | | |
| | | | | |

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Jika lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



UNIVERSITAS PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRI PRIMA PALEMBANG.

Nama Mahasiswa : VERA MAYA RANI

No. Induk Mahasiswa : 17110006

Dosen Pembimbing : Yuli Anita, SE, M.Si

| No | Hari/Tanggal Bimbingan | Materi Bimbingan | Catatan Dosen Pembimbing | TTD Pembimbing |
|----|------------------------|------------------|--|----------------|
| | 24/2021 /4 | Bab I | - Papan balok dan di perbaiki - Tulisan di perbaiki lagi | Am. |
| | 28/2021 /4 | Bab II | - Bab I Acc - Pinjam - pustaka di sekolah dgn daftar pustaka - Bls asing & cetak ulang | Am. |
| | 10/2021 /5 | Bab III | - Bab II Acc - Populasi & sampel ? | Am. |
| | 12/2021 /5 | Bab IV | Bab III Acc - Struktur organisasi di perbaiki - Babal 4.8 di baca - Ujimat file identitas ? | Am. |
| | 30/2021 /5 | Bab V | Bab IV Bk & perbaiki - Isi implem & saran hrs sesu - dgn bab ? terdahulu | Am. |
| | 4/2021 /6 | | Acc & bisa cek mengikuti ujian kompetensi V E | Am. |

Keterangan:

1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali

Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy

2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



UNIVERSITAS PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRI PRIMA
PALEMBANG.
Nama Mahasiswa : VERA MAYA RANI
No. Induk Mahasiswa : 17110006
Dosen Pembimbing : Martini, SE, M.Si

| No | Hari/Tanggal Bimbingan | Materi Bimbingan | Catatan Dosen Pembimbing | TTD Pembimbing |
|----|------------------------|------------------|--|----------------|
| | 17/5 2021 | BAB I | - K P = 2 spora - + kata lingkungan kerja | <u>Martini</u> |
| | 27/5 2021 | BAB II | - perbaikan penulisan | <u>Martini</u> |
| | 8/6 2021 | BAB III | Lanjut BAB IV | <u>Martini</u> |
| | 14/6 2021 | BAB IV | - Perbagus gbr. struktur organisasi - perbaikan penulisan | <u>Martini</u> |
| | 25/6 2021 | BAB V | - Perbaiki kata 2 penulisan | <u>Martini</u> |
| | 28/6 2021 | J.S.d.V | Ace y upian Comprelamine | <u>Martini</u> |

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi