

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
ERA KENORMALAN BARU DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT MAKMUR
DEKORINDO LESTARI MEDAN**

TESIS

OLEH:

**LUDY HARTONO
191804030**



**MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)16/11/23

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
ERA KENORMALAN BARU DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT MAKMUR
DEKORINDO LESTARI MEDAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH:

**LUDY HARTONO
191804030**



**MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/11/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/11/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Judul : Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja
Era Kenormalan Baru dengan Kinerja Karyawan pada
PT Makmur Dekorindo Lestari Medan**

Nama : Ludy Hartono

NPM : 191804030

Disetujui oleh Komisi Pembimbing:

Pembimbing-I

Pembimbing-II



Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.

**Dr. Mariana Foo, M.A.,
Psychotherapist, Counselor, CPT**

Diketahui oleh:

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

**Direktur
Program Pascasarjana**



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi., Psikolog

**Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti
Kuswardani, M.S.**

Telah diuji pada Rabu, 30 Agustus 2023

Nama : Ludy Hartono

NPM : 191804030



Panitia Penguji Tesis

Ketua : Dr. Rahmi Lubis, M.Psi., Psikolog

Sekretaris : Yudistira Fauzy Indrawan, M.A., Ph.D.

Penguji-I : Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.

Penguji-II : Dr. Mariana Foo, M.A., *Psychotherapist, Counselor, CPT*

Penguji Tamu : Dr. Hj. Nur Aisyah Nasoetion, S.E., M.M.

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ludy Hartono
Tempat, Tanggal Lahir : Kisaran, 22 Desember 1990
Judul Tesis : “Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Era Kenormalan Baru dengan Kinerja Karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan”

Melalui pernyataan ini, saya menyatakan bahwa tesis yang ditulis ini adalah benar hasil karya sendiri, bukan hasil dari jiplakan karya orang lain, bukan tesis yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan dalam penulisan tesis ini juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan di media manapun, kecuali yang secara tertulis diacu dalam tesis ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 26 Maret 2023



Ludy Hartono

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini sebagai civitas academica Universitas Medan Area,

Nama : Ludy Hartono
Nomor Pokok Mahasiswa : 191804030
Program Studi : Magister Psikologi
Jenis Karya : Tesis

Melalui pernyataan ini, saya menyatakan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area berupa **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: "Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Era Kenormalan Baru dengan Kinerja Karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan", beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) demi pengembangan ilmu pengetahuan. Universitas Medan Area melalui Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Medan, 26 Maret 2023



Ludy Hartono

ABSTRAK

Hartono, Ludy. *Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Era Kenormalan Baru dengan Kinerja Karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan*. Magister Psikologi Universitas Medan Area. 2023.

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara empirik pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 99 karyawan dan seluruhnya menjadi sampel total dalam penelitian ini sebanyak 99 responden. Skala kinerja karyawan mewakili penilaian pada kinerja tugas, perilaku kerja, dan perilaku kontra produktif. Skala disiplin kerja mewakili penilaian pada ketaatan waktu, tanggung jawab pekerjaan, dan pemahaman peraturan. Skala lingkungan kerja mewakili penilaian pada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional menggunakan persamaan regresi linear berganda. Penemuan dalam penelitian ini mengungkap disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan kuat ($r=0,762$) dengan kinerja karyawan secara simultan. Kinerja karyawan hanya setengah kemungkinannya (57,2%) dapat diprediksi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Temuan penting dalam penelitian ini di tengah isu antar generasi yang sedang berkembang mengungkap semakin bertambah usia seorang karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berkontribusi semakin besar dalam memprediksi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Hartono, Ludy. *The Relationship Between Work Discipline and Work Environment in New Normal Era with Employee Performance at PT Makmur Dekorindo Lestari Medan*. Magister Psikologi Universitas Medan Area. 2023.

This study aims to test relationship between work discipline and work environment with employee performance empirically at PT Makmur Dekorindo Lestari Medan. The population in this study were 99 employees and all of them became the total sample in this study as many as 99 respondents. The employee performance scale which represent assessments on task performance, work behavior, and counter-productive behavior. The work discipline scale which represent assessments on time observance, job responsibility, and understanding regulations. The work environment scale which represent assessments on physical work environment and non-physical work environment. The research method used is quantitative research with correlational approach using multiple linear regression equations. The invention in this study reveals that work discipline and work environment have a strong relationship ($r=0,762$) with employee performance simultaneously. Employee performance is only half of the probability (57,2%) predicted by work discipline and work environment. Important invention in this study amidst development of intergenerational issues reveals that the older an employee gets, work discipline and work environment are contributing more in predicting employee performance.

Keywords: *Employee Performance; Work Discipline; Work Environment*

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kisaran pada Sabtu, 22 Desember 1990 dari ayah yang bernama (Almarhum) Sutrisno Law dan ibu yang bernama Lim A Lui. Penulis merupakan anak keenam dari enam bersaudara. Pendidikan yang ditempuh Penulis selama TK, SD, SMP, juga SMA berada pada satu institusi yang sama bernama Yayasan Perguruan Swasta Diponegoro Kisaran. Studi pada jenjang SMA berhasil diselesaikan oleh Penulis pada tahun 2008. Pada tahun yang sama, Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Arsitektur, Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan, Institut Sains dan Teknologi T.D. Pardede Medan.

Penulis aktif dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan dan terpilih sebagai Ketua Ikatan Mahasiswa Arsitektur ISTP periode 2011/2012. Penulis mulai bekerja di *A-Promo* sebagai *drafter* pada tahun 2010 selama 1 tahun. Selanjutnya, Penulis bekerja di Lembaga Pendidikan Informal *Bodhi Design* sebagai pendidik pada tahun 2011 selama 3 tahun. Studi pada jenjang Strata-1 berhasil diselesaikan oleh Penulis pada tahun 2012 dengan menyandang gelar Sarjana Teknik.

Penulis mulai bekerja di *The Art of Perfection*, sebuah biro konsultan perencanaan dan perancangan arsitektur sejak awal berdirinya biro pada tahun 2017 hingga sekarang. Penulis berkeinginan melanjutkan studi pada jenjang Strata-2 diawali mengunjungi Kampus II Universitas Medan Area pada tahun 2019. Penulis pertama sekali bertemu dengan Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S. yang saat itu langsung menyarankan masuk ke Program Studi Magister Psikologi dengan konsentrasi pada Psikologi Industri dan Organisasi.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Shalom,

Om Swastyastu,

Namo Buddhaya,

Semoga Anda Berbahagia,

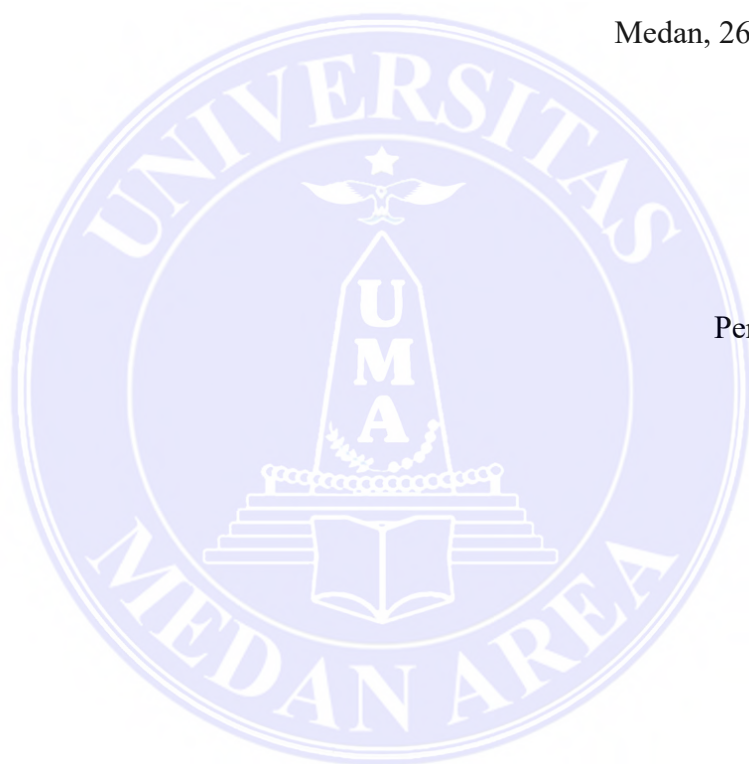
juga Semoga Anda dalam Keadaan Sehat Selalu,

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan ilham-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Judul tesis ini antara lain: **“Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Era Kenormalan Baru dengan Kinerja Karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar akademik Magister Psikologi (M.Psi.) pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Tesis ini ditulis dengan harapan dapat menjawab permasalahan kinerja karyawan yang telah berkembang dalam perusahaan. Tesis ini berupaya menguji hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Temuan dalam tesis ini diharapkan menjadi solusi permasalahan kinerja karyawan bagi karyawan yang menjadi sampel penelitian, bagi pengelola sumber daya manusia dalam perusahaan, dan bagi pimpinan perusahaan. Temuan dalam tesis ini juga diharapkan menjadi salah satu acuan dan tambahan literasi bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan.

Tesis ini telah diselesaikan dengan segala kemampuan yang Penulis miliki. Penulis mengharapkan pembaca untuk memberikan masukan-masukan yang bersifat membangun untuk kesempurnaan Tesis ini. Masukan-masukan yang diberikan kepada Penulis sangat bermanfaat untuk dapat memperbaiki dan menyempurnakan penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang. Harapan Penulis semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, 26 Maret 2023



Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Shalom,

Om Swastyastu,

Namo Buddhaya,

Semoga Anda Berbahagia,

juga Semoga Anda dalam Keadaan Sehat Selalu,

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan ilham-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Judul tesis ini antara lain: **“Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Era Kenormalan Baru dengan Kinerja Karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar akademik Magister Psikologi (M.Psi.) pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam kesempatan ini, Penulis berkenan menyampaikan ucapan terima kasih kepada Yang Terhormat, antara lain sebagai berikut: Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area; Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area; juga Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area. Ucapan terima kasih juga Penulis sampaikan kepada komisi pembimbing, antara lain Yang Terhormat: Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya selama bimbingan juga

memberikan teladan berjuang tetap semangat untuk terus belajar, bahkan setelah menyelesaikan tesis ini; Ibu Dr. Mariana Foo, M.A., *Psychotherapist, Counselor, CPT*, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya selama bimbingan melalui dalam jaringan (*online*) sekalipun tengah sibuk dengan kegiatan praktik *psychotherapy* dari kediamannya di Jakarta; juga Bapak/ Ibu Dosen di Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area yang telah memberikan sekumpulan pemikiran holistik melalui berbagai macam pengetahuan selama perkuliahan luar jaringan (*offline*) di awal semester 1 dan perkuliahan dalam jaringan (*online*) selama pandemi *covid-19*.

Penulis juga berkenan menyampaikan ucapan terima kasih kepada sanak keluarga dan sanak saudara, antara lain Yang Terhormat: Bapak (Almarhum) Sutrisno Law dan Ibu Lim A Lui, selaku orang tua tercinta yang telah melahirkan, membesarkan, menasihati, dan segala hal yang diperankan selalu mendidik sepanjang masa; juga Luriana, Luliati, Luliyani, Luriwaty, dan Luas Eko Saputra, selaku kakak dan abang tersayang yang penuh cinta kasih selalu menunjukkan kepedulian dan memberikan perhatian ekstra. Ucapan terima kasih juga Penulis sampaikan kepada segenap keluarga besar PT MDL, antara lain Yang Terhormat: Bapak Ketak Ang, selaku Komisaris PT MDL Medan yang menularkan prinsip terus kembang, terus latih, terus maju, terus naik, dan terus optimis; Ibu Juliaty, S.T., selaku Direktur Utama PT MDL Medan yang menjalankan bisnis senantiasa mengingat kesempurnaan dalam melayani juga sosok yang mendukung agar melanjutkan studi akademik ke jenjang pendidikan Magister; Bapak Hendra, S.T., selaku Direktur Operasional Desain PT MDL Medan yang lihai memahami keadaan orang lain, membaca situasi garis besar, membawa pengaruh yang baik,

mengutamakan kerajinan, bersikap tegar, juga sosok yang memberikan kesempatan sedemikian berlimpah untuk berkuliah lagi; juga seluruh karyawan PT MDL Medan yang menjadi responden dalam penelitian ini telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner lewat *google form*. Terakhir, Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh teman-teman mahasiswa Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Tahun Angkatan 2019, yang telah mengoptimalkan waktu bersama selama perkuliahan luar jaringan (*offline*) di awal semester 1 dan perkuliahan dalam jaringan (*online*) selama pandemi *covid-19* juga telah berjuang bersama menyelesaikan studi pendidikan Magister.

Tesis ini telah diselesaikan dengan segala kemampuan yang Penulis miliki. Penulis mengharapkan pembaca untuk memberikan masukan-masukan yang bersifat membangun untuk kesempurnaan Tesis ini. Masukan-masukan yang diberikan kepada Penulis sangat bermanfaat untuk dapat memperbaiki dan menyempurnakan penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang. Harapan Penulis semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, 26 Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
UCAPAN TERIMA KASIH	xi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.2.1 Identifikasi Masalah Kinerja Karyawan	11
1.2.2 Identifikasi Masalah Disiplin Kerja	12
1.2.3 Identifikasi Masalah Lingkungan Kerja	13
1.3 Rumusan Masalah	14
1.4 Tujuan Penelitian	14
1.5 Manfaat Penelitian	15
1.5.1 Manfaat Teoritis	15
1.5.2 Manfaat Praktis	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Kinerja Karyawan	17
2.1.1 Konsep Kinerja Karyawan	17
2.1.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan	19
2.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	23
2.2 Disiplin Kerja	27

2.2.1	Konsep Disiplin Kerja	27
2.2.2	Aspek-aspek Disiplin Kerja	30
2.2.3	Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	31
2.3	Lingkungan Kerja	32
2.3.1	Konsep Lingkungan Kerja	32
2.3.2	Aspek-aspek Lingkungan Kerja	35
2.3.3	Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja.....	38
2.4	Hasil Penelitian Terdahulu.....	40
2.4.1	Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	40
2.4.2	Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	41
2.4.3	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	41
2.5	Kerangka Konseptual	44
2.6	Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN		47
3.1	Desain Penelitian	47
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	47
3.3	Identifikasi Variabel.....	48
3.4	Definisi Operasional	48
3.4.1	Definisi Operasional Kinerja Karyawan.....	48
3.4.2	Definisi Operasional Disiplin Kerja	48
3.4.3	Definisi Operasional Lingkungan Kerja.....	49
3.5	Populasi dan Sampel	49
3.6	Teknik Pengambilan Sampel	49
3.7	Metode Pengumpulan Data.....	50
3.8	Prosedur Penelitian	56
3.9	Teknik Analisis Data.....	57
3.9.1	Uji Validitas	57
3.9.2	Uji Reliabilitas	58
3.9.3	Analisis Deskriptif	58
3.9.4	Uji Normalitas	59
3.9.5	Uji Linieritas	60
3.9.6	Uji Heteroskedastisitas	61

3.9.7	Uji Multikolinearitas.....	61
3.9.8	Uji Auto Korelasi.....	62
3.9.9	Analisis Regresi Linear.....	62
3.9.10	Uji <i>t</i> Parsial	63
3.9.11	Uji <i>F</i> Simultan	63
3.9.12	Uji Koefisien Determinasi	64

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 65

4.1	Orientasi Kanchah.....	65
4.2	Persiapan Penelitian	67
4.2.1	Persiapan Administrasi	67
4.2.2	Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	68
4.2.3	Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian	69
4.2.4	Pelaksanaan Penelitian.....	76
4.3	Hasil Penelitian	77
4.3.1	Hasil Analisis Deskriptif.....	77
4.3.2	Hasil Uji Normalitas	85
4.3.3	Hasil Uji Linearitas.....	87
4.3.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
4.3.5	Hasil Uji Multikolinearitas	91
4.3.6	Hasil Uji Auto Korelasi	92
4.3.7	Hasil Analisis Regresi Linear	93
4.3.8	Hasil Uji <i>t</i> Parsial.....	94
4.3.9	Hasil Uji <i>F</i> Simultan.....	95
4.3.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	96
4.4	Pembahasan Penelitian.....	101
4.4.1	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	101
4.4.2	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	122
4.4.3	Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL.....	147
4.5	Keterbatasan Penelitian.....	173

BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... 174

5.1	Simpulan	174
5.2	Saran	176

DAFTAR PUSTAKA	187
LAMPIRAN.....	195



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Transaksi Proyek Desain, Sipil, dan Perabot PT MDL Medan ..	3
Gambar 1.2	Transaksi Proyek Baru dan Adendum Pekerjaan PT MDL Medan	4
Gambar 1.3	Diagram Tulang Ikan yang Menggambarkan Masalah Kinerja Karyawan di PT MDL	5
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	45
Gambar 4.1	Kategori Skor pada Skala Kinerja Karyawan di PT MDL	79
Gambar 4.2	Kategori Skor pada Skala Disiplin Kerja di PT MDL.....	81
Gambar 4.3	Kategori Skor pada Skala Lingkungan Kerja di PT MDL.....	82
Gambar 4.4	Kurva Histogram Hasil Pengujian Normalitas pada Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL	85
Gambar 4.5	Kurva Normal <i>P-P Plot</i> Hasil Pengujian Normalitas pada Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL.....	86
Gambar 4.6	Kurva Hasil Pengujian Linearitas pada Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL.....	88
Gambar 4.7	Kurva <i>Scatter Plot</i> Hasil Pengujian Heteroskedastisitas pada Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL	89

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Kuesioner Skala Kinerja Karyawan dalam Penelitian	51
Tabel 3.2	Kisi-kisi Kuesioner Skala Disiplin Kerja dalam Penelitian.....	53
Tabel 3.3	Kisi-kisi Kuesioner Skala Lingkungan Kerja dalam Penelitian	54
Tabel 3.4	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 3.5	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja	56
Tabel 3.6	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja	56
Tabel 3.7	Interpretasi Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.1	Rangkuman Hasil Uji Validitas Alat Ukur Skala Kinerja Karyawan melalui Koefisien <i>Pearson Correlation</i> dan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	70
Tabel 4.2	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kinerja Karyawan Setelah Uji Coba Alat Ukur Penelitian	71
Tabel 4.3	Rangkuman Hasil Uji Validitas Alat Ukur Skala Disiplin Kerja melalui Koefisien <i>Pearson Correlation</i> dan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	72
Tabel 4.4	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba Alat Ukur Penelitian	73
Tabel 4.5	Rangkuman Hasil Uji Validitas Alat Ukur Skala Lingkungan Kerja melalui Koefisien <i>Pearson Correlation</i> dan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	74
Tabel 4.6	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba Alat Ukur Penelitian	75
Tabel 4.7	Perbandingan Rata-rata Hipotetik dan Rata-rata Empirik	78
Tabel 4.8	Kategori Skor pada Skala Kinerja Karyawan di PT MDL	78
Tabel 4.9	Kategori Skor pada Skala Disiplin Kerja di PT MDL	80
Tabel 4.10	Kategori Skor pada Skala Lingkungan Kerja di PT MDL.....	82
Tabel 4.11	Jumlah Karyawan pada PT MDL Medan Berdasarkan Kategori dan Karakteristik Karyawan	83
Tabel 4.12	Rangkuman Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov pada Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL.....	86
Tabel 4.13	Rangkuman Hasil Pengujian Linearitas pada Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL	88
Tabel 4.14	Rangkuman Hasil Pengujian <i>Glejser</i> pada Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL	90
Tabel 4.15	Rangkuman Hasil Pengujian Multikolinearitas pada Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL.....	91

Tabel 4.16	Rangkuman Hasil Pengujian Auto Korelasi Durbin-Watson pada Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL	92
Tabel 4.17	Rangkuman Hasil Persamaan Regresi Linear pada Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL	93
Tabel 4.18	Rangkuman Hasil Uji <i>t</i> Parsial pada Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL.....	94
Tabel 4.19	Rangkuman Hasil Uji <i>F</i> Simultan pada Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL.....	95
Tabel 4.20	Rangkuman Hasil Uji Koefisien Determinasi pada Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL	96
Tabel 4.21	Rangkuman Temuan Hubungan Berdasarkan Kategori dan Karakteristik Responden di PT MDL	97
Tabel 4.22	Rangkuman Temuan Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL	98
Tabel 4.23	Rangkuman Temuan Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL	99
Tabel 4.24	Rangkuman Temuan Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL	100
Tabel 4.25	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL.....	103
Tabel 4.26	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT MDL	104
Tabel 4.27	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia pada PT MDL	105
Tabel 4.28	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada PT MDL	105
Tabel 4.29	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkup Pekerjaan pada PT MDL	106
Tabel 4.30	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Masa Kerja pada PT MDL ..	106
Tabel 4.31	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dengan Aspek Perilaku Kontra Produktif pada PT MDL	108
Tabel 4.32	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Memeriksa Hasil Pekerjaan dengan Deskriptor Penyimpangan Politik pada PT MDL.....	108
Tabel 4.33	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Aspek Pemahaman Peraturan dengan Aspek Perilaku Kontra Produktif pada PT MDL	110
Tabel 4.34	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Mematuhi Peraturan dengan Deskriptor Agresi Individu pada PT MDL	110

Tabel 4.35	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dengan Aspek Kinerja Tugas pada PT MDL.....	112
Tabel 4.36	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Memeriksa Hasil Pekerjaan dengan Deskriptor Kinerja Tugas Rutin pada PT MDL	112
Tabel 4.37	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Aspek Pemahaman Peraturan dengan Aspek Perilaku Kerja pada PT MDL.....	116
Tabel 4.38	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Mematuhi Peraturan dengan Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi pada PT MDL	116
Tabel 4.39	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Menjalankan Protokol Kesehatan dengan Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi pada PT MDL	118
Tabel 4.40	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Aspek Ketaatan Waktu dengan Aspek Perilaku Kerja pada PT MDL	119
Tabel 4.41	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Masuk Kerja Tepat Waktu dengan Deskriptor Perilaku Kerja Interpersonal pada PT MDL	119
Tabel 4.42	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL.....	124
Tabel 4.43	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT MDL	125
Tabel 4.44	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia pada PT MDL	126
Tabel 4.45	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada PT MDL	126
Tabel 4.46	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkup Pekerjaan pada PT MDL	127
Tabel 4.47	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Masa Kerja pada PT MDL ..	128
Tabel 4.48	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Aspek Kinerja Tugas pada PT MDL.....	129
Tabel 4.49	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Koordinasi Pekerjaan dengan Deskriptor Kinerja Tugas Rutin pada PT MDL	129
Tabel 4.50	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Aspek Perilaku Kerja pada PT MDL	134
Tabel 4.51	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Keinginan Menolong Rekan Kerja dengan Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi pada PT MDL	135
Tabel 4.52	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Interaksi Karyawan dengan Atasan Mengingat Menjalankan Protokol Kesehatan dengan Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi pada PT MDL	136

Tabel 4.53	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Aspek Lingkungan Kerja Fisik dengan Aspek Kinerja Tugas pada PT MDL.....	137
Tabel 4.54	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Penerangan dengan Deskriptor Kinerja Tugas Rutin pada PT MDL	137
Tabel 4.55	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Aspek Lingkungan Kerja Fisik dengan Aspek Kinerja Tugas pada PT MDL.....	141
Tabel 4.56	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Kebersihan dengan Deskriptor Agresi Individu pada PT MDL	142
Tabel 4.57	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Aspek Perilaku Kontra Produktif pada PT MDL	143
Tabel 4.58	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Interaksi Karyawan dan Atasan dengan Deskriptor Penyimpangan Produksi pada PT MDL	144
Tabel 4.59	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	150
Tabel 4.60	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT MDL	151
Tabel 4.61	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia pada PT MDL	152
Tabel 4.62	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada PT MDL.....	153
Tabel 4.63	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkup Pekerjaan pada PT MDL.....	154
Tabel 4.64	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Masa Kerja pada PT MDL	154
Tabel 4.65	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Aspek Kinerja Tugas pada PT MDL	156
Tabel 4.66	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Mencapai Target Pekerjaan dan Deskriptor Koordinasi Pekerjaan dengan Deskriptor Kinerja Tugas Rutin pada PT MDL	157
Tabel 4.67	Rangkuman Hubungan Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Aspek Perilaku Kerja pada PT MDL.....	162
Tabel 4.68	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Mematuhi Peraturan dan Deskriptor Keinginan Menolong Rekan Kerja dengan Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi pada PT MDL	162
Tabel 4.69	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Menjalankan Protokol Kesehatan dan Deskriptor Interaksi Karyawan dengan Atasan Mengingat Menjalankan Protokol Kesehatan dengan Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi pada PT MDL.....	164

Tabel 4.70	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik dengan Aspek Perilaku Kontra Produktif pada PT MDL.....	166
Tabel 4.71	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Memeriksa Hasil Pekerjaan dan Deskriptor Penataan Ruang dengan Deskriptor Penyimpangan Politik pada PT MDL.....	166
Tabel 4.72	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik dengan Aspek Perilaku Kerja pada PT MDL	168
Tabel 4.73	Rangkuman Hubungan dan Pengaruh Deskriptor Masuk Kerja Tepat Waktu dan Deskriptor Penataan Ruang dengan Deskriptor Perilaku Kerja Interpersonal pada PT MDL.....	169



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1	Pengantar Kuesioner	195
Lampiran 1.2	Identitas Responden Penelitian	196
Lampiran 1.3	Kuesioner Skala Kinerja Karyawan.....	197
Lampiran 1.4	Kuesioner Skala Disiplin Kerja	199
Lampiran 1.5	Kuesioner Skala Lingkungan Kerja.....	201
Lampiran 2.1	Tabulasi Uji Coba Instrumen Skala Kinerja Karyawan	203
Lampiran 2.2	Tabulasi Uji Coba Instrumen Skala Disiplin Kerja	204
Lampiran 2.3	Tabulasi Uji Coba Instrumen Skala Lingkungan Kerja.....	205
Lampiran 3.1	Uji Validitas <i>CFA</i> Instrumen pada 17 (Tujuh Belas) Aitem Skala Kinerja Karyawan	206
Lampiran 3.2	Uji Validitas <i>Pearson Correlation</i> Setelah Lolos Uji <i>CFA</i> Instrumen pada 17 (Tujuh Belas) Aitem Skala Kinerja Karyawan	207
Lampiran 3.3	Uji Reliabilitas Instrumen Skala Kinerja Karyawan	208
Lampiran 3.4	Uji Reliabilitas Instrumen Skala Kinerja Karyawan Setelah Lolos Uji Validitas <i>Pearson Correlation</i> dan Lolos Uji Validitas <i>CFA</i>	208
Lampiran 3.5	Uji Validitas <i>CFA</i> Instrumen pada 17 (Tujuh Belas) Aitem Skala Disiplin Kerja.....	209
Lampiran 3.6	Uji Validitas <i>Pearson Correlation</i> Setelah Lolos Uji Validitas <i>CFA</i> Instrumen pada 17 (Tujuh Belas) Aitem Skala Disiplin Kerja	210
Lampiran 3.7	Uji Reliabilitas Instrumen Skala Disiplin Kerja	211
Lampiran 3.8	Uji Reliabilitas Instrumen Skala Disiplin Kerja Setelah Lolos Uji Validitas <i>Pearson Correlation</i> dan Lolos Uji Validitas <i>CFA</i> .	211
Lampiran 3.9	Uji Validitas <i>CFA</i> Instrumen pada 17 (Tujuh Belas) Aitem Skala Lingkungan Kerja	212
Lampiran 3.10	Uji Validitas <i>Pearson Correlation</i> Setelah Lolos Uji Validitas <i>CFA</i> Instrumen pada 17 (Tujuh Belas) Aitem Skala Lingkungan Kerja	213
Lampiran 3.11	Uji Reliabilitas Instrumen Skala Lingkungan Kerja.....	214
Lampiran 3.12	Uji Reliabilitas Instrumen Skala Lingkungan Kerja Setelah Lolos Uji Validitas <i>Pearson Correlation</i> dan Lolos Uji Validitas <i>CFA</i>	214
Lampiran 4.1	Tabulasi Instrumen Skala Kinerja Karyawan di PT MDL	215
Lampiran 4.2	Tabulasi Instrumen Skala Disiplin Kerja di PT MDL.....	218
Lampiran 4.3	Tabulasi Instrumen Skala Lingkungan Kerja di PT MDL.....	221
Lampiran 4.4	Data Identitas Responden Penelitian di PT MDL.....	224

Lampiran 5.1	Uji Normalitas Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	227
Lampiran 5.2	Uji Normalitas Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	229
Lampiran 5.3	Uji Normalitas Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	231
Lampiran 6.1	Uji Linearitas Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	233
Lampiran 6.2	Uji Linearitas Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	234
Lampiran 6.3	Uji Linearitas Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL	235
Lampiran 7.1	Uji Heteroskedastisitas Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	236
Lampiran 7.2	Uji Heteroskedastisitas Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	237
Lampiran 7.3	Uji Heteroskedastisitas Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	238
Lampiran 8.1	Uji Multikolinearitas Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	239
Lampiran 9.1	Uji Auto Korelasi Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	239
Lampiran 9.2	Uji Auto Korelasi Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	239
Lampiran 9.3	Uji Auto Korelasi Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	239
Lampiran 10.1	Uji Regresi Linear Berganda Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	240
Lampiran 10.2	Uji Regresi Linear Sederhana Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	240
Lampiran 10.3	Uji Regresi Linear Sederhana Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	240
Lampiran 11.1	Uji <i>t</i> Parsial Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	241

Lampiran 11.2	Uji <i>t</i> Parsial Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	241
Lampiran 12.1	Uji <i>F</i> Simultan Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	241
Lampiran 13.1	Uji Koefisien Determinasi Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	242
Lampiran 13.2	Uji Koefisien Determinasi Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	242
Lampiran 13.3	Uji Koefisien Determinasi Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	242
Lampiran 13.4	Uji Koefisien Determinasi Parsial Antar Aspek dan Antar Deskriptor pada Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dan Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL	243
Lampiran 13.5	Uji Koefisien Determinasi Simultan Antar Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik dengan Aspek-aspek Kinerja Karyawan pada PT MDL	244
Lampiran 13.6	Uji Koefisien Determinasi Simultan Antar Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Aspek-aspek Kinerja Karyawan pada PT MDL	245
Lampiran 13.7	Uji Koefisien Determinasi Simultan Antar Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik dengan Aspek-aspek Kinerja Karyawan pada PT MDL	246
Lampiran 13.8	Uji Koefisien Determinasi Simultan Antar Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Aspek-aspek Kinerja Karyawan pada PT MDL	247
Lampiran 13.9	Uji Koefisien Determinasi Simultan Antar Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik dengan Aspek-aspek Kinerja Karyawan pada PT MDL	248
Lampiran 13.10	Uji Koefisien Determinasi Simultan Antar Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Aspek-aspek Kinerja Karyawan pada PT MDL	249
Lampiran 13.11	Uji Koefisien Determinasi Simultan Antar Deskriptor Disiplin Protokol Kesehatan dan Deskriptor Lingkungan Protokol Kesehatan dengan Deskriptor-deskriptor Kinerja Karyawan pada PT MDL	250
Lampiran 13.12	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Jenis Kelamin Laki-laki pada PT MDL	251
Lampiran 13.13	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan pada PT MDL	251
Lampiran 13.14	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Usia Karyawan 17 Tahun s.d. 25 Tahun pada PT MDL	252
Lampiran 13.15	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Usia Karyawan 26 Tahun s.d. 35 Tahun pada PT MDL	252

Lampiran 13.16	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Usia Karyawan 36 Tahun s.d. 45 Tahun pada PT MDL	253
Lampiran 13.17	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Usia Karyawan di Atas 45 Tahun pada PT MDL	253
Lampiran 13.18	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sekolah pada PT MDL	254
Lampiran 13.19	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Tingkat Pendidikan Perguruan Tinggi pada PT MDL	254
Lampiran 13.20	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Lingkup Pekerjaan Arsitektur/ Desain pada PT MDL.....	255
Lampiran 13.21	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Lingkup Pekerjaan Konstruksi/ Renovasi pada PT MDL.....	255
Lampiran 13.22	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Lingkup Pekerjaan Perabot/ Dekorasi pada PT MDL	256
Lampiran 13.23	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Lingkup Pekerjaan Administrasi/ Pemasaran pada PT MDL	256
Lampiran 13.24	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Masa Kerja Kurang dari 1 Tahun pada PT MDL	257
Lampiran 13.25	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Masa Kerja 1 Tahun pada PT MDL	257
Lampiran 13.26	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Masa Kerja 2 Tahun pada PT MDL.....	258
Lampiran 13.27	Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Masa Kerja Lebih dari 2 Tahun pada PT MDL	258
Lampiran 14.1	Statistik Deskriptif.....	259
Lampiran 14.2	Skor Rata-rata Skala Kinerja Karyawan di PT MDL	259
Lampiran 14.3	Skor Rata-rata Skala Disiplin Kerja di PT MDL.....	260
Lampiran 14.4	Skor Rata-rata Skala Lingkungan Kerja di PT MDL	261
Lampiran 15.1	Surat Izin Penelitian.....	262
Lampiran 15.2	Surat Pengambilan Data	263
Lampiran 15.3	Surat Persetujuan Izin Penelitian	264
Lampiran 15.4	Surat Keterangan Selesai Riset.....	265

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization*) mengumumkan *corona virus disease 2019 (covid-19)* sebagai pandemi dunia pada 11 Maret 2020 (Cucinotta & Vanelli, 2020). *Covid-19* terbukti memiliki tingkat penularan yang sangat tinggi dengan menyebar sebagian besar melalui *droplet* pernafasan dan melalui kontak langsung terhadap permukaan yang terkontaminasi virus (Lubis & Rahman, 2020). Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization*) menganjurkan cara-cara untuk melindungi diri dari *covid-19* (Laman WHO, 2021), antara lain: (1) memakai masker; (2) menjaga jarak fisik; (3) menghindari menyentuh area wajah; (4) selalu membersihkan permukaan benda yang sering disentuh; dan (5) rajin mencuci tangan.

Covid-19 telah berhasil menginfeksi ribuan juta masyarakat global dalam waktu yang sangat singkat (Li et al., 2020). Jumlah kasus konfirmasi positif *Covid-19* aktif yang tercatat pada 26 Juni 2021 sebanyak 194.776 kasus di Indonesia (Laman Kemenkes, 2021); sebanyak 2.992 kasus di Provinsi Sumatera Utara; dan sebanyak 1.331 kasus di Kota Medan (Laman *Covid-19* Sumut, 2021).

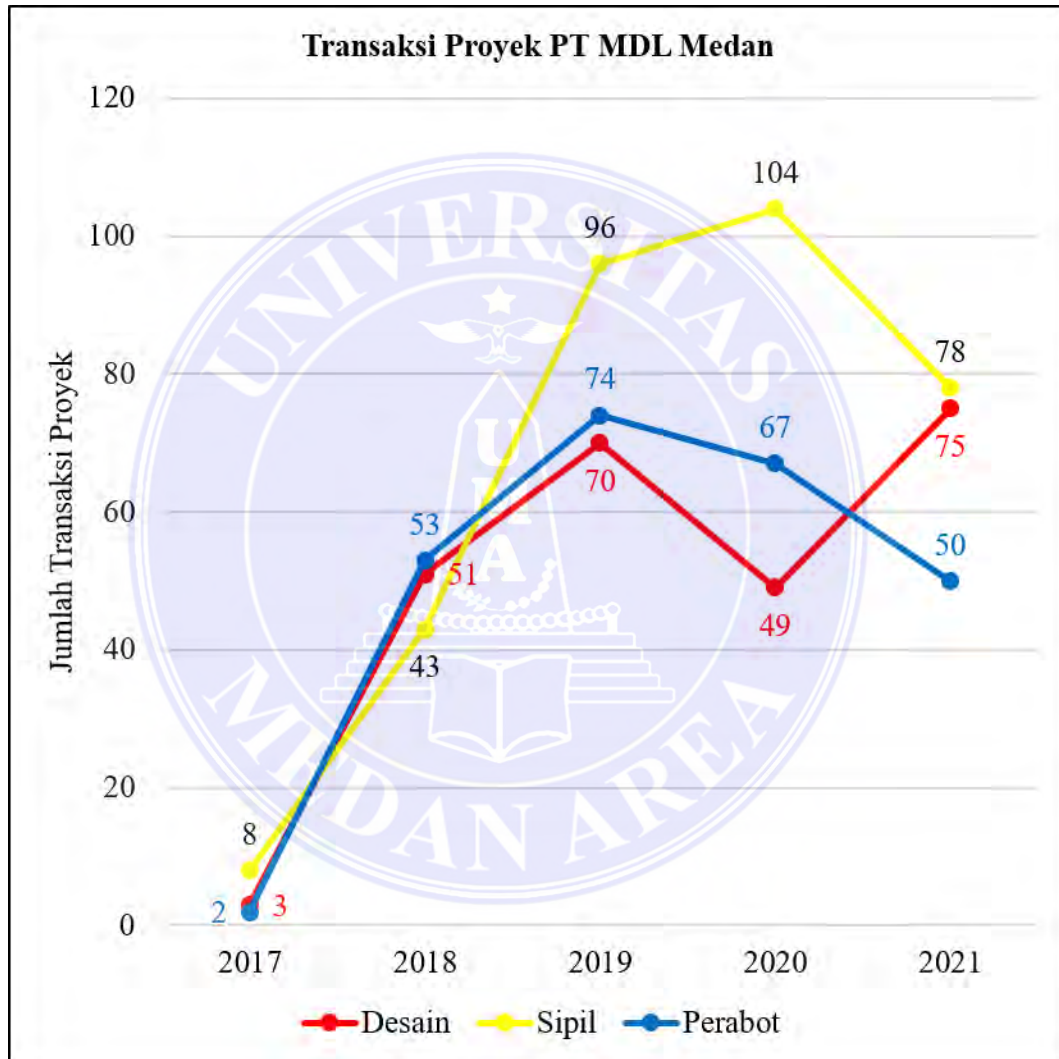
Kaswan (2017) mengungkapkan masalah kinerja yang umum terjadi, seperti: koordinasi antar karyawan yang kurang baik; kurangnya instruksi untuk melakukan pekerjaan; kurangnya peralatan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan; kurangnya pengawasan dari atasan kepada karyawan; kurangnya kerjasama antar karyawan; waktu yang tidak cukup untuk menghasilkan kuantitas

dan kualitas pekerjaan yang dibutuhkan; lingkungan kerja yang kurang baik; dan peralatan yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tidak berfungsi dengan baik. Kinerja karyawan yang buruk akan berdampak kepada pendapatan organisasi atau perusahaan.

PT Makmur Dekorindo Lestari (PT MDL) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan jasa desain, sipil, dan perabot. Selain ketiga bidang penjualan jasa tersebut, PT MDL juga bergerak di bidang penjualan barang dekorasi rumah. Bidang penjualan jasa yang ditawarkan merupakan pemikiran yang dikhususkan bagi pelanggan yang ingin membuat hunian lengkap. Dari ketiga bidang penjualan jasa tersebut, bidang penjualan jasa desain yang pertama sekali ditawarkan kepada pelanggan untuk memulai sebuah proyek. Setelah menggunakan jasa desain, pelanggan dapat melanjutkan realisasi produk desain melalui bidang penjualan jasa pekerjaan sipil untuk pengerjaan struktur konstruksi bangunan. Tahap selanjutnya, pelanggan dapat melanjutkan realisasi produk desain interior melalui bidang penjualan jasa perabot dan bidang penjualan barang dekorasi rumah.

Pada tahun 2017 terdapat belum banyak proyek yang dilaksanakan dikarenakan PT MDL baru mulai berdiri pada awal tahun 2017. Proyek di bidang sipil mulai mengalami kenaikan pada tahun 2018. Proyek di bidang perabot dan desain terdapat mengalami kenaikan yang cukup signifikan pada tahun yang sama. Data di tahun 2019 menunjukkan peningkatan jumlah transaksi proyek di bidang desain, perabot, dan sipil. Proyek di bidang desain dan perabot mulai mengalami penurunan pada tahun 2020 saat pandemi *covid-19* mulai melanda, namun proyek di bidang sipil justru mengalami kenaikan pada tahun tersebut. Pada tahun 2021, proyek di bidang perabot semakin menurun dan proyek di bidang sipil juga

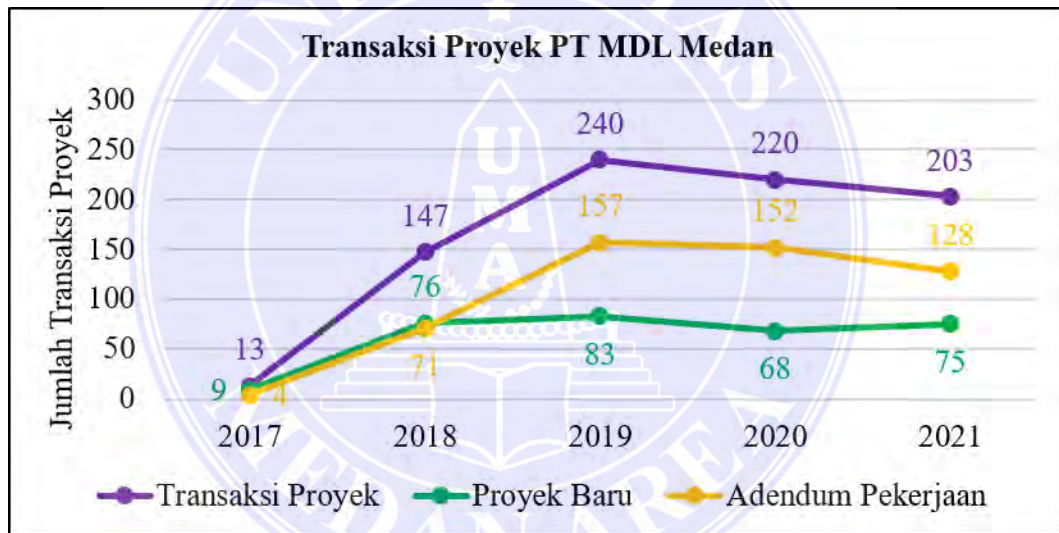
mengalami penurunan. Proyek di bidang desain justru mengalami kenaikan pada tahun 2021 saat era kenormalan baru. Gambar 1.1 berikut menunjukkan transaksi proyek yang telah terdata di PT MDL selama tahun 2017 sampai dengan tahun 2021.



Gambar 1.1 Transaksi Proyek Desain, Sipil, dan Perabot PT MDL Medan
 Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Transaksi proyek di PT MDL dibedakan menjadi proyek baru dan adendum pekerjaan. Proyek-proyek dengan pelanggan yang baru dikategorikan

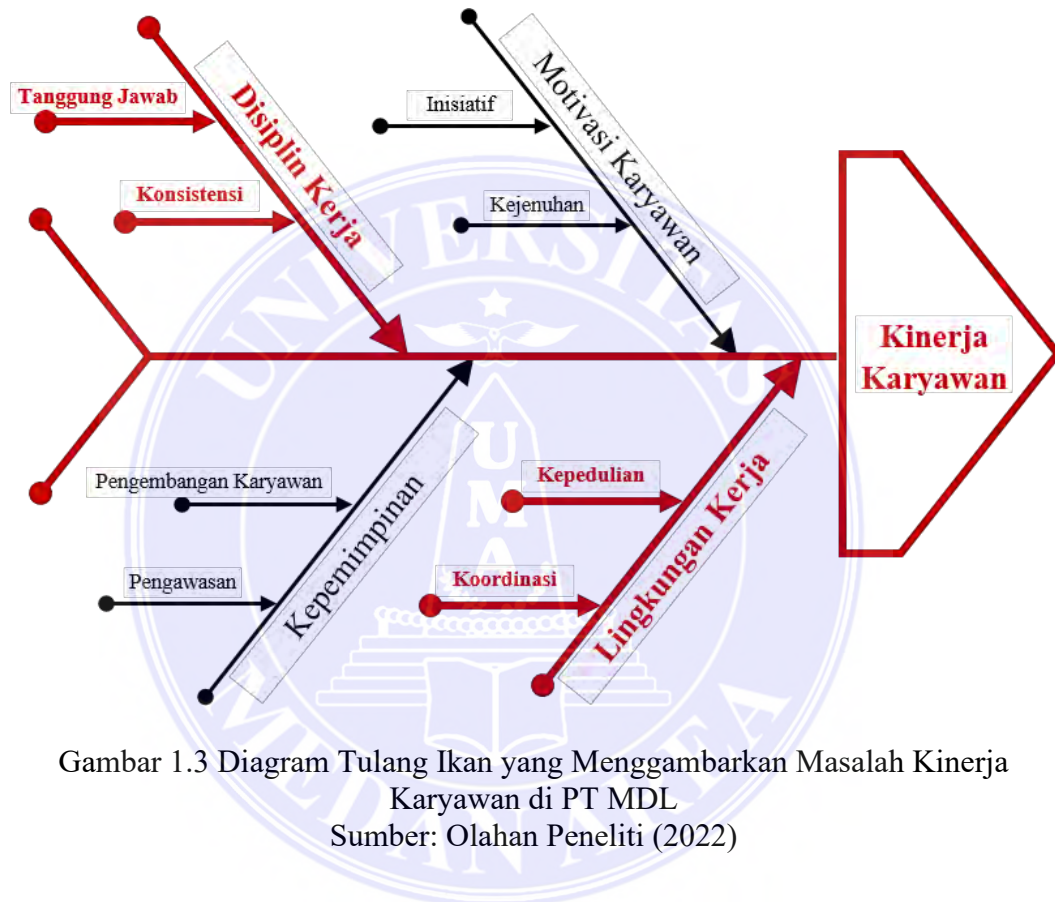
sebagai proyek baru. Proyek-proyek dengan pelanggan yang lama maupun proyek-proyek yang melakukan tambahan pekerjaan proyek dikategorikan sebagai adendum pekerjaan. Gambar 1.2 berikut menunjukkan transaksi proyek yang telah terdata di PT MDL dengan pembagian proyek baru dan adendum pekerjaan. Secara keseluruhan, baik proyek baru maupun adendum pekerjaan mengalami penurunan pada tahun 2020 saat pandemi *covid-19* mulai melanda. Transaksi proyek baru di PT MDL diketahui mulai mengalami kenaikan pada tahun 2021 saat era kenormalan baru.



Gambar 1.2 Transaksi Proyek Baru dan Adendum Pekerjaan PT MDL Medan
 Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan di PT MDL yang beralamat di Jalan Jendral Gatot Subroto, Kelurahan Sei Putih Timur II, Kecamatan Medan Petisah, Kotamadya Medan. Studi pendahuluan telah dilakukan dengan mengumpulkan data transaksi proyek selama tahun 2017 sampai dengan tahun 2021. Selain perolehan data tersebut, studi pendahuluan dilengkapi dengan

melakukan wawancara kepada pimpinan PT MDL mengenai kinerja karyawan yang ditampilkan selama bekerja saat era kenormalan baru. Wawancara dan observasi juga dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan mengenai kinerja karyawan yang ditampilkan selama bekerja saat era kenormalan baru.



Gambar 1.3 Diagram Tulang Ikan yang Menggambarkan Masalah Kinerja Karyawan di PT MDL
 Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Gambar 1.3 di atas menunjukkan diagram tulang ikan yang menggambarkan masalah kinerja karyawan di PT MDL. Hasil wawancara kepada pimpinan PT MDL mengenai kinerja karyawan yang ditampilkan selama bekerja saat era kenormalan baru menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang bermasalah. Masalah kinerja karyawan yang muncul, seperti kurangnya kesadaran untuk menjalankan tanggung jawab sesuai jabatan masing-masing

karyawan, karyawan tidak konsisten menjalankan *Standard Operational Procedure (SOP)*, buruknya koordinasi antar divisi dalam perusahaan, kurangnya inisiatif yang ditunjukkan karyawan dalam pengembangan organisasi atau perusahaan, dan kualitas sumber daya manusia yang masih perlu dikembangkan. Hasil wawancara dan observasi kepada beberapa karyawan PT MDL mengenai kinerja karyawan yang ditampilkan selama bekerja saat era kenormalan baru juga menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang bermasalah, seperti kurangnya kepedulian dengan sesama karyawan, penempatan karyawan tidak sesuai dengan keahliannya, dan kejenuhan karyawan bekerja dikarenakan jenjang karir yang stagnan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2022); Meilinda et al. (2022); Bagaskara & Jamaludin (2021); Hamzah et al. (2021); Marlinda & Hasan (2021); Suryani et al. (2021); Agrasadya (2020); Akbar et al. (2020); Anah et al. (2020); Dinantara (2020); Hermawati (2020); Iskamto et al. (2020); Jepry & Mardika (2020); Lestari et al. (2020); Rumstikasany et al. (2020); Saputri et al. (2020); Prihanto et al. (2019); Syatoto (2019); Basuki & Sari (2018); Bentar et al. (2017); Hersona & Sidharta (2017); Pawirosumarto et al. (2017); Tilaar et al. (2017); Harahap (2016); juga Katiandagho et al. (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farisi et al. (2020); juga Harahap & Tritayasa (2020) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan.

Sehubungan masih ada terjadi *research gap* dalam hubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan, maka penelitian ini dipandang perlu untuk

dilakukan. Sebagai contoh hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskamto et al. (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan temuan besar koefisien korelasi r sebesar 0,761 menunjukkan bahwa hubungan disiplin dengan kinerja karyawan cukup kuat sebesar 76,1%. Pembuktian dalam hasil penelitian tersebut juga menemukan besar koefisien determinasi r^2 sebesar 0,579 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 57,9%, sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh jangkauan faktor lain yang tidak diteliti.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farisi et al. (2020) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan temuan besar nilai t_{hitung} 0,289 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi p 0,773 lebih besar dari α 0,05. Berdasarkan temuan hasil penelitian yang berbeda tersebut, *research gap* ini mendorong peneliti untuk mengelaborasi lebih dalam dan meluas tentang disiplin dengan kinerja karyawan.

Solusi yang ditawarkan oleh Katiandagho et al. (2014) pada masalah disiplin kerja dengan kinerja karyawan melalui pengawasan dari atasan mengenai cara kerja masing-masing karyawan. Senada dengan solusi tersebut, solusi yang ditawarkan oleh Hersona & Sidharta (2017) pada masalah disiplin kerja dengan kinerja karyawan melalui peran kepemimpinan secara langsung dalam meningkatkan kedisiplinan sebagai upaya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, hadir di kantor pada waktunya, mengikuti rapat pagi, dan menghindari keluar kantor selama jam kerja berlangsung. Solusi lainnya yang ditawarkan oleh

Rumstikasany et al. (2020) pada masalah disiplin kerja dengan kinerja karyawan melalui pembuatan strategi bagi karyawan agar mampu mematuhi peraturan organisasi atau perusahaan yang ada.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anissa & Soetjningsih (2022); Chayarlis & Frinaldi (2021); Irman et al. (2021); Simanjuntak et al. (2021); Ardhianti & Susanty (2020); Bratama & Erianjoni (2020); Nuraldy (2020); Pratama (2020); Rumstikasany et al. (2020); Prihanto et al. (2019); Hasibuan & Bahri (2018); Siagian & Khair (2018); juga Bentar et al. (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haya & Angelina (2020); juga Nabawi (2019) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Sehubungan masih ada terjadi *research gap* dalam hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, maka penelitian ini dipandang perlu untuk dilakukan. Sebagai contoh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardhianti & Susanty (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan temuan besar koefisien korelasi r sebesar 0,758 menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan cukup kuat sebesar 75,8%. Pembuktian dalam hasil penelitian tersebut juga menemukan besar koefisien determinasi r^2 sebesar 0,575 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 57,5%, sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh jangkauan faktor lain yang tidak diteliti.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan temuan besar nilai t_{hitung} 1,335 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,668 dengan nilai signifikansi p 0,186 lebih besar dari α 0,05. Berdasarkan temuan hasil penelitian yang berbeda tersebut, *research gap* ini mendorong peneliti untuk mengelaborasi lebih dalam dan meluas tentang lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Solusi yang ditawarkan oleh Bentar et al. (2017) pada masalah lingkungan kerja dengan kinerja karyawan melalui peningkatan keamanan dan keselamatan kerja, kebersihan, juga interaksi antar karyawan dan pimpinan yang dijalin dengan baik. Senada dengan solusi tersebut, solusi yang ditawarkan oleh Ardhiyanti & Susanty (2020) pada masalah lingkungan kerja dengan kinerja karyawan melalui peningkatan hubungan harmonis untuk saling menghargai dan menjaga satu sama lain antar karyawan yang bekerja agar menciptakan rasa kekeluargaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Solusi lainnya yang ditawarkan oleh Simanjuntak et al. (2021) pada masalah lingkungan kerja dengan kinerja karyawan melalui penyesuaian fasilitas yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kenyamanan karyawan yang lebih optimal.

Seorang karyawan yang mengaku puas dengan pekerjaan yang dilakukannya tidak sepenuhnya berarti apa yang dilakukan dapat menunjukkan kinerja meningkat ke arah yang lebih baik (Rai et al., 2021). Pengakuan karyawan tersebut dapat berarti kebalikan dari apa yang dialami seorang karyawan agar tetap memiliki rasa aman saat menghadapi pandemi *covid-19*. Kebutuhan akan kesehatan saat pandemi *covid-19* telah menjadi prioritas utama dalam menghadapi kondisi

yang penuh dengan ketidakpastian. Seseorang berpotensi mengalami gejala depresi, gejala kecemasan, maupun gejala stres, selain gejala *covid-19* yang muncul apabila kurang disiplin dalam berperilaku menjaga kebersihan tangan setelah batuk juga sering berperilaku menyentuh hidung saat pandemi *covid-19* (Izzatika et al., 2021).

Beban psikologis selama kenormalan baru memunculkan mental bertahan, semakin kreatif, bahkan dapat pula meningkatkan kinerja. Kemunculan perilaku tersebut diketahui bertindak sebagai respons dalam menghadapi salah satu beban kehidupan pandemi *covid-19* selama era kenormalan baru (Nurdiyanto & Harjanti, 2022). Disiplin kerja yang diiringi dengan disiplin protokol kesehatan era kenormalan baru di tempat kerja menjadi penting untuk diteliti lebih jauh dalam memprediksi terwujudnya kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja yang terbentuk menyesuaikan dengan kondisi era kenormalan baru di tempat kerja juga menjadi penting untuk diteliti lebih jauh dalam memprediksi terwujudnya kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan pemaparan latar belakang inilah, timbul keinginan untuk meneliti lebih jauh tentang “Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Era Kenormalan Baru dengan Kinerja Karyawan”. Kebaruan variabel dalam penelitian ini adalah pada variabel bebas disiplin kerja saat kenormalan baru pandemi *covid-19*. Kebaruan variabel lainnya dalam penelitian ini adalah pada variabel bebas lingkungan kerja saat era kenormalan baru pandemi *covid-19*. Melalui penjelasan fenomena pandemi *covid-19* yang saat ini sedang berkembang, kumpulan teori mengenai kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kondisi empiris, serta hasil penelitian terdahulu pada studi pendahuluan menunjukkan bahwa penelitian yang diajukan layak untuk ditindaklanjuti.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Akan tetapi dalam kenyataannya, pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia masih belum optimal. Masih banyak karyawan yang belum melaksanakan tugasnya sesuai petunjuk pelaksanaan yang telah ditetapkan.

Hasil wawancara kepada pimpinan PT MDL mengenai kinerja karyawan yang ditampilkan selama bekerja saat era kenormalan baru menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang bermasalah. Masalah kinerja karyawan yang muncul, seperti kurangnya kesadaran untuk menjalankan tanggung jawab sesuai jabatan masing-masing karyawan, karyawan tidak konsisten menjalankan *Standard Operational Procedure (SOP)*, buruknya koordinasi antar divisi dalam perusahaan, kurangnya inisiatif yang ditunjukkan karyawan dalam pengembangan organisasi atau perusahaan, dan kualitas sumber daya manusia yang masih perlu dikembangkan. Hasil wawancara dan observasi kepada beberapa karyawan PT MDL mengenai kinerja karyawan yang ditampilkan selama bekerja saat era kenormalan baru juga menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang bermasalah, seperti kurangnya kepedulian dengan sesama karyawan, penempatan karyawan tidak sesuai dengan keahliannya, dan kejenuhan karyawan bekerja dikarenakan jenjang karir yang stagnan.

Keadaan saat memulai penelitian ini beriringan dengan kasus penyebaran *covid-19* yang memberi dampak besar bagi perusahaan. Banyak karyawan yang bekerja mengikuti protokol kesehatan saat era kenormalan baru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal, namun ada pula karyawan yang tidak peduli. Keadaan ini pada akhirnya akan memengaruhi kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan itu sendiri.

1.2.2 Identifikasi Masalah Disiplin Kerja

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Akan tetapi dalam kenyataannya, karyawan selaku sumber daya manusia masih belum optimal dalam menampilkan disiplin kerja yang baik. Masih banyak karyawan yang belum memperhatikan konsistensi ketaatan waktu dalam bekerja juga tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sesuai petunjuk pelaksanaan yang telah ditetapkan.

Selain masalah tersebut, keadaan saat memulai penelitian ini beriringan dengan penerapan protokol kesehatan memakai masker, mencuci tangan, menjaga jarak, menghindari kerumunan, dan mengurangi mobilitas disikapi beragam oleh berbagai pihak, termasuk karyawan yang bekerja di perusahaan. Banyak karyawan yang mematuhi dengan penuh disiplin, namun ada pula karyawan yang tidak peduli. Selain perlunya karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, perlu diiringi dengan disiplin penerapan protokol kesehatan saat era kenormalan baru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pinasti (2020) mengenai analisis dampak pandemi *covid-19* terhadap tingkat kesadaran masyarakat dalam penerapan

protokol kesehatan menunjukkan bahwa masyarakat belum menerapkan protokol kesehatan dengan baik. Bahkan, sebagian besar masyarakat tidak melakukan protokol menjaga kebersihan tangan. Ketidaksiplinan saat bekerja dan ketidaksiplinan penerapan protokol kesehatan dapat memperburuk situasi saat bekerja yang menghambat karyawan untuk menampilkan kinerja terbaiknya.

1.2.3 Identifikasi Masalah Lingkungan Kerja

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Akan tetapi dalam kenyataannya, karyawan selaku sumber daya manusia masih belum optimal dalam mempersepsi lingkungan kerja yang baik. Masih banyak karyawan yang belum memperhatikan pentingnya koordinasi dalam melakukan pekerjaan juga kurangnya kepedulian dengan sesama rekan kerja yang kesulitan dalam melakukan pekerjaan.

Selain masalah tersebut, keadaan saat memulai penelitian ini beriringan dengan penerapan lingkungan kerja era kenormalan baru yang menganjurkan penyediaan bak cuci tangan, penyediaan *hand sanitizer*, alat pengecek suhu, kapasitas 50%, jarak fisik setidaknya satu meter, penyemprotan disinfektan secara berkala, dan penerapan protokol kesehatan. Pemaknaan yang keliru tentang kenormalan baru atau *new normal* sebagai kehidupan normal sebagaimana semula tanpa adanya *covid-19*. Padahal, kenormalan baru atau *new normal* mengarah pada sebuah tatanan kehidupan baru untuk dapat hidup berdampingan dengan *covid-19* (Irawan et al., 2020).

Banyak perusahaan yang menerapkan lingkungan kerja era kenormalan baru, namun ada pula perusahaan yang tidak peduli. Selain pentingnya perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, perlu diiringi dengan lingkungan kerja yang mendukung penerapan protokol kesehatan saat era kenormalan baru. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memperburuk situasi saat bekerja yang menghambat karyawan untuk menampilkan kinerja terbaiknya.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimanakah hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan?;
2. Bagaimanakah hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan?; dan
3. Bagaimanakah hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan?.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk menguji hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan;
2. Untuk menguji hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan; dan

3. Untuk menguji hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian berdasarkan tujuan penelitian dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan dan tambahan literasi bagi peneliti lain yang tertarik dalam mengembangkan teori-teori maupun melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang ditampilkan melalui disiplin kerja era kenormalan baru dalam organisasi atau perusahaan dan melalui lingkungan kerja era kenormalan baru dalam organisasi atau perusahaan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan yang menjadi sampel penelitian. Penelitian ini dapat membantu karyawan untuk lebih memahami dirinya sebagai sampel penelitian, menambah wawasan, dan tambahan literasi bagi karyawan tentang kinerja karyawan yang perlu ditampilkan melalui disiplin kerja era kenormalan baru dalam organisasi atau

perusahaan dan melalui lingkungan kerja era kenormalan baru dalam organisasi atau perusahaan;

2. Bagi pengelola sumber daya manusia dalam organisasi pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman dan tambahan literasi bagi pengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan mengenai kinerja karyawan yang ditampilkan melalui disiplin kerja era kenormalan baru dalam organisasi atau perusahaan dan melalui lingkungan kerja era kenormalan baru dalam organisasi atau perusahaan; dan
3. Bagi pimpinan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan tambahan literasi bagi pimpinan dalam organisasi atau perusahaan, sehingga dapat mengetahui cara meningkatkan kinerja karyawan yang ditampilkan melalui disiplin kerja era kenormalan baru dalam organisasi atau perusahaan dan melalui lingkungan kerja era kenormalan baru dalam organisasi atau perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja umumnya didefinisikan sebagai nilai yang diperoleh dari sekumpulan penilaian pada perilaku karyawan yang berkontribusi baik, maupun yang berkontribusi buruk terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan (Colquitt et al., 2019). Mangkunegara (Katiandagho et al., 2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (Rodli, 2020) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Moehariono (Rumstikasany et al., 2020) juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral, serta etika yang ada.

Definisi yang mendukung juga dikemukakan oleh Prawirosentono (Inoprasetyo & Nurhasanah, 2021) yang mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hamali (Ardhianti & Susanty, 2020) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang sangat kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada perekonomian. Stolovitch dan Keeps (Harahap & Tritayasa, 2020) juga mendefinisikan kinerja sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Lebih lanjut, Rachmawati (Jepry & Mardika, 2020) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Sulistyorini (Aslamiyah et al., 2020) juga mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Hal serupa diungkapkan Ruky (Kasenda, 2013) yang mendefinisikan kinerja sebagai suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Senada dengan pendapat tersebut, Ratundo dan Sacket (Bagaskara & Jamaludin, 2021; juga Hidayat, 2020) juga mendefinisikan kinerja sebagai kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Colquitt et al. (2019) berpendapat organisasi atau perusahaan tidak hanya berproses sekedar melakukan pencarian karyawan yang memiliki talenta penuh dalam menampilkan kinerja terbaik. Pandangan Colquitt et al. (2019) dalam

mewujudkan kinerja karyawan yang baik perlu berjalan beriringan dengan kebutuhan adanya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Organisasi atau perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik dalam jangka waktu lama, sehingga karyawan dapat memberi keuntungan bagi organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu lama pula.

Berdasarkan definisi kinerja oleh para ahli yang dikumpulkan dari berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian yang ditampilkan seorang karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Kesimpulan definisi kinerja karyawan tersebut digunakan untuk memformulasikan definisi operasional dalam penelitian ini.

2.1.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Robbins & Judge (2019) mengemukakan 3 (tiga) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*);
2. *Citizenship*; dan
3. Kontra Produktif (*Counter-productivity*).

Colquitt et al. (2019) mengemukakan 3 (tiga) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*)

Kinerja tugas terbagi menjadi 3 (tiga) dimensi, antara lain sebagai berikut:

- a. Kinerja Tugas Rutin (*Routine Task Performance*);
- b. Kinerja Tugas Adaptif (*Adaptive Task Performance*); dan
- c. Kinerja Tugas Kreatif (*Creative Task Performance*).

2. *Citizenship Behavior*

Citizenship behavior terbagi menjadi 2 (dua) dimensi, antara lain sebagai berikut:

- a. *Interpersonal Citizenship Behavior*, seperti saling membantu, kesopanan, dan sikap sportif; dan
- b. *Organizational Citizenship Behavior*, seperti pendirian, kebijakan, dan pemacu seorang karyawan.

3. Perilaku Kontra Produktif (*Counter-productive Behavior*)

Perilaku kontra produktif terdiri dari 4 (empat) dimensi, antara lain sebagai berikut:

- a. Penyimpangan Properti (*Property Deviance*), seperti melakukan sabotase, melakukan pencurian;
- b. Penyimpangan Produksi (*Production Deviance*), seperti menyia-nyiaikan sumber daya, penyalahgunaan obat;
- c. Penyimpangan Politik (*Political Deviance*), seperti bergosip, perilaku tidak sopan; dan
- d. Agresi Pribadi (*Personal Aggression*), seperti membuat gangguan, pelecehan.

McShane & Von Glinow (2018) mengemukakan 5 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*);
2. *Organizational Citizenship*;
3. Perilaku Kerja Kontra Produktif (*Counterproductive Work Behavior*);
4. *Joining/ Staying with the Organization*; dan
5. Mempertahankan Kehadiran (*Maintaining Attendance*).

Kinicki & Fugate (2018) mengemukakan 13 (tiga belas) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja Tugas (*Work Performance*);
2. Sikap Kerja (*Work Attitudes*);
3. Pergantian (*Turnover*);
4. Hasil Karir (*Career Outcomes*);
5. Kesejahteraan/ Kemajuan (*Well-being/ Flourishing*);
6. *Citizenship Behavior/ Counterproductive Behavior*;
7. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik (*Intrinsic and Extrinsic Motivation*);
8. Kreativitas (*Creativity*);
9. Kesehatan Fisik (*Physical Health*);
10. Stres secara Fisik dan Emotional (*Physical and Emotional Stress*);
11. Ketahanan terhadap Perubahan (*Resistance to Change*);
12. Kecelakaan (*Accidents*); dan
13. Perilaku Etis (*Ethical Behavior*).

Wirawan (2016) mengemukakan 3 (tiga) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Hasil Kerja, seperti kuantitas hasil produksi, kualitas hasil produksi, ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah kecelakaan kerja, jumlah unit produk yang terjual, jumlah keuntungan, kepuasan pelanggan, efisiensi penggunaan sumber daya, efektifitas melaksanakan pekerjaan, jumlah pelanggaran yang dilakukan, jumlah pelanggan yang dilayani, jumlah pekerjaan yang diselesaikan;
2. Perilaku Kerja, seperti ramah kepada pelanggan, perilaku yang disyaratkan prosedur kerja, perilaku yang disyaratkan kode etik, perilaku yang disyaratkan peraturan organisasi, disiplin kerja, ketelitian dalam bekerja, profesionalisme, kerja sama, kepemimpinan dalam tim kerja, memanfaatkan waktu; dan
3. Sifat Pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, seperti pengetahuan, keterampilan, kejujuran, kebersihan, keberanian, kemampuan beradaptasi (adaptabilitas), inisiatif, integritas, kecerdasan, kerajinan, kesabaran, penampilan, sikap terhadap pekerjaan, kecerdasan emosional, semangat kerja, kecerdasan sosial.

Heri (2020) mengemukakan klasifikasi untuk pengukuran kinerja yang bersifat pelayanan dalam organisasi atau perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. *Productivity Indicators*, yaitu indikator yang fokus pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan;
2. *Utilization Rates*, yaitu indikator yang menunjukkan jumlah jasa tersedia yang dipergunakan;
3. *Time Targets*, yaitu indikator yang menunjukkan rata-rata waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan, misalnya jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan sebuah pesanan; dan

4. *Volume of Services*, misalnya jumlah perbaikan rumah yang diselesaikan.

Berdasarkan aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah (1) kinerja tugas; (2) perilaku kerja; dan (3) perilaku kontra produktif. Kesimpulan aspek-aspek kinerja karyawan tersebut digunakan untuk memformulasikan definisi operasional dalam penelitian ini.

2.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

McShane & Von Glinow (2018) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi (*Motivation*);
2. Kemampuan (*Ability*);
3. Persepsi Peran (*Role Perception*); dan
4. Faktor Situasional (*Situational Factors*).

Kuswadi (Permana & Hermanto, 2020) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk

menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal;

2. Kemampuan karyawan juga memengaruhi kinerja individual karyawan sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, manajemen hendaknya melakukan suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik melalui pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman;
3. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kehidupan organisasi atau perusahaan. Baik ataupun buruknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang berkualitas merupakan sumber motivasi, sumber semangat, dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses harus menunjukkan kepemimpinan yang baik agar karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan;
4. Motivasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan mempertahankan kinerja karyawan. Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Manajer harus memiliki teknis untuk memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan; dan
5. Lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Kasmir (2018) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan, antara lain: (1) kemampuan dan keahlian; (2) pengetahuan; (3) rancangan kerja; (4) kepribadian; (5) motivasi kerja; (6) kepemimpinan; (7) gaya kepemimpinan; (8) budaya organisasi; (9) kepuasan kerja; (10) lingkungan kerja; (11) loyalitas; (12) komitmen; dan (13) disiplin kerja. Disiplin kerja diketahui memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Selanjutnya, lingkungan kerja juga diketahui memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung.

Kasmir (2018) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengelola waktu juga mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan, dapat berdampak pada peningkatan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik. Peningkatan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan karyawan dapat mengelola waktu dengan tepat juga mengerjakan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, Kasmir (2018) juga berpendapat bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang buruk dalam mengelola waktu juga mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan perintah atasan, dapat berdampak pada penurunan hasil kerja karyawan menjadi lebih buruk. Penurunan hasil kerja karyawan yang menjadi lebih buruk dikarenakan karyawan kurang dapat mengelola waktu dengan tepat juga tidak mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Kasmir (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang memiliki suasana nyaman, memberikan ketenangan, suasana kerja yang kondusif, dapat

berdampak pada peningkatan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik. Peningkatan hasil kerja karyawan yang menjadi lebih baik dikarenakan karyawan dapat bekerja tanpa adanya gangguan. Sebaliknya, Kasmir (2018) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja yang memiliki suasana kurang nyaman, kurang memberikan ketenangan, suasana kerja yang kurang kondusif, dapat berdampak pada penurunan hasil kerja karyawan menjadi lebih buruk. Penurunan hasil kerja karyawan yang menjadi lebih buruk dikarenakan karyawan tidak dapat bekerja dengan adanya gangguan.

Sejumlah referensi pada jurnal telah mengungkap temuan penelitian terdahulu yang berhubungan mengenai kinerja karyawan. Beberapa penelitian diketahui dilakukan pada rentang tahun 2013 sampai dengan tahun 2022 (Kasenda, 2013; Katiandagho et al., 2014; Harahap, 2016; Bentar et al., 2017; Hersona & Sidharta, 2017; Pawirosumarto et al., 2017; Tilaar et al., 2017; Basuki & Sari, 2018; Hasibuan & Bahri, 2018; Siagian & Khair, 2018; Nabawi, 2019; Prihanto et al., 2019; Syatoto, 2019; Agrasadya, 2020; Akbar et al., 2020; Anah et al., 2020; Ardhianti & Susanty, 2020; Aslamiyah et al., 2020; Bratama & Erianjoni, 2020; Dinantara, 2020; Farisi et al., 2020; Harahap & Tritayasa, 2020; Haya & Angelina, 2020; Hermawati, 2020; Hidayat, 2020; Iskamto et al., 2020; Jepry & Mardika, 2020; Lestari et al., 2020; Nuraldy, 2020; Permana & Hermanto, 2020; Pratama, 2020; Rodli, 2020; Rumstikasany et al., 2020; Saputri et al., 2020; Bagaskara & Jamaludin, 2021; Chayarlis & Frinaldi, 2021; Hamzah et al., 2021; Inoprasetyo & Nurhasanah, 2021; Irman et al., 2021; Marlinda & Hasan, 2021; Simanjuntak et al., 2021; Suryani et al., 2021; Anissa & Soetjningsih, 2022; Lestari, 2022; juga Meilinda et al., 2022). Temuan dalam penelitian terdahulu memperoleh rangkuman

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut: 1) disiplin; 2) efikasi diri; 3) fasilitas; 4) kepemimpinan; 5) kepuasan kerja; 6) komitmen organisasi; 7) kompensasi; 8) kompetisi; 9) kualitas kehidupan kerja; 10) lingkungan kerja; 11) motivasi; dan 12) supervisi.

Berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan adalah (1) disiplin; (2) lingkungan kerja; (3) motivasi; dan (4) kepemimpinan. Kesimpulan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tersebut digunakan untuk memformulasikan definisi operasional dalam penelitian ini.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela & Sinambela, 2019). Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan kerja seorang karyawan agar secara teratur dapat tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku, serta tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan organisasi atau perusahaan. Daryanto & Suryanto (2022) mendefinisikan disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan pada manusianya. Daryanto & Suryanto (2022) juga mendefinisikan disiplin kerja sebagai proses latihan pada karyawan

agar para karyawan dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Pendapat yang serupa dari Supomo & Nurhayati (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan, serta norma yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan agar tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai. Faida (2019) memaknai kedisiplinan sebagai tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku, serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Tu'u (Ayu et al., 2018) mendefinisikan disiplin sebagai latihan dalam diri individu dan karakter untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pekerjaan, Sastrohardiwiryo (Katiandagho et al., 2014) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Rivai (Suryani et al., 2021) juga mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer 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.

Definisi yang mendukung juga dikemukakan oleh Susanti (Jepry & Mardika, 2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sebuah bentuk rasa tanggung

jawab dan kewajiban karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hamali (Harahap & Tritayasa, 2020) yang mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap karyawan yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan yang ada dalam diri seorang karyawan, yang menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut, Sutrisno (Bagaskara & Jamaludin, 2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Badan Bahasa Kemendikbud (Mahardhani, 2020) membakukan istilah kenormalan baru sebagai padanan kata *new normal*. Mahardhani (2020) mendefinisikan kenormalan baru sebagai suatu istilah yang dipakai dalam segala aktivitas yang menandakan adanya kondisi berbeda yang dianggap tidak normal saat sebelumnya menjadi normal dan umum dilakukan saat sekarang. Lebih lanjut, Nuramdani (Mahardhani, 2020) mendefinisikan kenormalan baru sebagai upaya mempersiapkan diri untuk dapat beraktivitas di luar rumah secara maksimal dengan beradaptasi menjalani perubahan perilaku yang baru melalui pelaksanaan protokol kesehatan sebagai bentuk pencegahan penyebaran dan penularan *covid-19*. Pendapat Widiantra (2021) mendefinisikan protokol kesehatan sebagai langkah-langkah yang diambil untuk memutus mata rantai *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* dengan cara menjaga kebersihan tangan, menggunakan masker ketika keluar rumah, menjaga jarak, menjaga kesehatan dengan asupan makanan bergizi, dan melakukan aktivitas olahraga.

Konsep disiplin kerja era kenormalan baru yang dimaksud dalam penelitian ini mengadopsi konsep disiplin kerja dan konsep era kenormalan baru pandemi *covid-19*. Berdasarkan definisi disiplin kerja dan definisi kenormalan baru oleh para ahli yang dikumpulkan dari berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa definisi disiplin kerja dalam penelitian ini adalah perilaku seorang karyawan yang menunjukkan kepatuhan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, sekaligus menjalankan aturan menjaga kebersihan tangan, menggunakan masker, dan menjaga jarak dalam upaya mencegah terjadinya penyebaran *corona virus disease 2019 (covid-19)* kepada karyawan lain dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Kesimpulan definisi disiplin kerja tersebut digunakan untuk memformulasikan definisi operasional dalam penelitian ini.

2.2.2 Aspek-aspek Disiplin Kerja

Endah (Jepry & Mardika, 2020) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan;
2. Kompensasi yang di perlukan;
3. Lokasi tempat kerja dan tempat tinggal; dan
4. Konservasi.

Afandi (2016) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu, seperti: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir/ tidak kerja; dan

2. Tanggung jawab kerja, seperti: mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, memenuhi target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian.

Robbins & Judge (2019) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan menguasai diri;
2. Kemampuan dalam melaksanakan norma-norma;
3. Mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas; dan
4. Tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah (1) ketaatan waktu; (2) tanggung jawab pekerjaan; dan (3) pemahaman peraturan. Aspek yang diungkap berdasarkan pendapat dari Afandi (2016) disintesis dengan pendapat dari Robbins & Judge (2019) tentang menaati tata cara dalam melaksanakan tugas yang diinterpretasi sebagai pemahaman terhadap peraturan. Kesimpulan aspek-aspek disiplin kerja tersebut digunakan untuk memformulasikan definisi operasional dalam penelitian ini.

2.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Afandi (2016) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaan adalah faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan, faktor pengawasan, faktor lingkungan dan faktor sanksi hukuman. Hamali (Jepry & Mardika, 2020) juga mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan; dan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan;

Berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah (1) keketeladanan pemimpin; (2) perhatian karyawan; (3) pengawasan. Kesimpulan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja tersebut digunakan untuk memformulasikan definisi operasional dalam penelitian ini.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Konsep Lingkungan Kerja

Nitisimito (Rumstikasany et al., 2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhinya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan. Definisi tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (Hasibuan & Bahri, 2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut, sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Gibson (Bentar et al., 2017)

juga mendefinisikan lingkungan kerja sebagai situasi dan kondisi di mana lingkungan kerja dibentuk, dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan telah menjadi kekuatan utama dalam memengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerja.

Definisi yang mendukung juga dikemukakan oleh Nabawi (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Lebih lanjut, Siagian & Khair (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lebih jauh bahwa karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan dalam rangka melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya, misalnya kesejukan udara, kesunyian/ ketenangan, pencahayaan yang tepat dan semacamnya. Hal itu akan memberikan suasana kerja bagi karyawan yang nyaman dan selanjutnya akan menciptakan hasil kerja sesuai yang diharapkan. Gitosudarmo (Sugiarto et al., 2020) juga mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu: (a) lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan; dan (b) lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia; (2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan.

Badan Bahasa Kemendikbud (Mahardhani, 2020) membakukan istilah kenormalan baru sebagai padanan kata *new normal*. Mahardhani (2020) mendefinisikan kenormalan baru sebagai suatu istilah yang dipakai dalam segala aktivitas yang menandakan adanya kondisi berbeda yang dianggap tidak normal saat sebelumnya menjadi normal dan umum dilakukan saat sekarang. Lebih lanjut, Nuramdani (Mahardhani, 2020) mendefinisikan kenormalan baru sebagai upaya mempersiapkan diri untuk dapat beraktivitas di luar rumah secara maksimal dengan beradaptasi menjalani perubahan perilaku yang baru melalui pelaksanaan protokol kesehatan sebagai bentuk pencegahan penyebaran dan penularan *covid-19*.

Indrawati (2020) juga mendefinisikan era kenormalan baru sebagai era yang mengharuskan sumber daya manusia untuk mengubah cara berpikir, cara hidup, dan cara berinteraksi dengan sesama.

Konsep lingkungan kerja era kenormalan baru yang dimaksud dalam penelitian ini mengadopsi konsep lingkungan kerja dan konsep era kenormalan baru pandemi *covid-19*. Berdasarkan definisi lingkungan kerja dan definisi kenormalan baru oleh para ahli yang dikumpulkan dari berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa definisi lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala situasi dan kondisi di sekitar karyawan yang memengaruhi dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, sekaligus mengharuskan perubahan cara berpikir, cara bekerja, dan cara berinteraksi dengan karyawan lain dalam upaya mendukung adaptasi perubahan perilaku baru melalui pelaksanaan protokol kesehatan sebagai bentuk pencegahan penyebaran dan penularan *corona virus disease 2019 (covid-19)* di tempat kerja dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Kesimpulan definisi lingkungan kerja tersebut digunakan untuk memformulasikan definisi operasional dalam penelitian ini.

2.3.2 Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Penerangan/ cahaya adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing- masing karyawan perusahaan. penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya

dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil;

2. Pertukaran udara yang teratur dibutuhkan untuk mengurangi temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan yang dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan dalam melakukan proses produksi;
3. Kebisingan yang dapat diredam dikarenakan karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. suasana bising yang berasal dari dalam dan luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja;
4. Kebersihan yang ada di sekitar lingkungan dapat memengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan para karyawan. Lingkungan yang bersih, tanpa adanya sampah yang berserakan dan tidak menimbulkan bau dapat memengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan;
5. Keamanan kerja merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan; dan
6. Warna yang harmonis disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja karyawan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dalam melakukan pekerjaan.

Sedarmayanti (2017) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik terdiri dari: peralatan kerja, penerangan, penataan ruangan, kebersihan dan sirkulasi udara; dan
2. Lingkungan kerja non fisik, terdiri dari: interaksi karyawan dan pimpinan, komunikasi antar rekan kerja, koordinasi pekerjaan, keakraban dan keinginan menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan.

Faida (2019) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Ruang yang tersedia dapat digunakan secara efisien;
2. Tersedianya pelayanan yang menunjang pekerjaan, misalnya: listrik, telepon;
3. Pimpinan mudah melakukan pengawasan;
4. Terpeliharanya kesatuan dan kesetiaan antar karyawan;
5. Tersedianya komunikasi dan arus kerja yang lancar;
6. Mobilitas karyawan tidak terganggu oleh letak dan susunan perlengkapan kantor, misalnya: rak, lemari;
7. Perlengkapan kantor yang tidak mengganggu ketenangan, misalnya: bising, gaduh;
8. Terciptanya rasa aman bagi karyawan;
9. Susunan tempat kerja dapat digunakan untuk berbagai pekerjaan dan mudah diubah sewaktu-waktu; dan
10. Memberikan suasana yang merangsang daya kerja.

Soetjipto (Ardhianti & Susanty, 2020) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik adalah pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban udara, dan fasilitas. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja non fisik adalah hubungan yang

harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam pekerjaan. Stewart dan Stewart (Sugiarto et al., 2020) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, yaitu kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi psikologis lingkungan kerja.

Berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah (1) lingkungan kerja fisik; dan (2) lingkungan kerja non fisik. Kesimpulan aspek-aspek lingkungan kerja tersebut digunakan untuk memformulasikan definisi operasional dalam penelitian ini.

2.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Sutrisno (Hasibuan & Bahri, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan, antara lain: tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan, dan kebersihan. Sedarmayanti (2017) juga mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia;

2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan adalah (1) ketersediaan fasilitas yang memadai bagi karyawan dalam menerapkan kenormalan baru di tempat kerja; (2) hubungan sesama karyawan dalam menerapkan kenormalan baru di tempat kerja; (3) hubungan karyawan dengan pimpinan dalam menerapkan kenormalan baru di tempat kerja; (4) kehati-hatian karyawan dalam melakukan konfirmasi terhadap kebenaran informasi yang diperoleh dalam menerapkan kenormalan baru di tempat kerja; dan (5) pemimpin yang memerhatikan aspek kesehatan dalam menerapkan kenormalan baru di tempat kerja. Kesimpulan faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja tersebut digunakan untuk memformulasikan definisi operasional dalam penelitian ini.

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

2.4.1 Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sejumlah referensi pada jurnal telah mengungkapkan temuan penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Beberapa penelitian sejenis diketahui dilakukan pada rentang tahun 2014 sampai dengan tahun 2022 (Katiandagho et al., 2014; Harahap, 2016; Bentar et al., 2017; Hersona & Sidharta, 2017; Pawirosumarto et al., 2017; Tilaar et al., 2017; Basuki & Sari, 2018; Prihanto et al., 2019; Syatoto, 2019; Agrasadya, 2020; Akbar et al., 2020; Anah et al., 2020; Dinantara, 2020; Hermawati, 2020; Iskamto et al., 2020; Jepry & Mardika, 2020; Lestari et al., 2020; Rumstikasany et al., 2020; Saputri et al., 2020; Bagaskara & Jamaludin, 2021; Hamzah et al., 2021; Marlinda & Hasan, 2021; Suryani et al., 2021; Lestari, 2022; juga Meilinda et al., 2022). Temuan dalam penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Sebagai contoh hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskamto et al. (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan temuan besar koefisien korelasi r sebesar 0,761 menunjukkan bahwa hubungan disiplin dengan kinerja karyawan cukup kuat sebesar 76,1%. Pembuktian dalam hasil penelitian tersebut juga menemukan besar koefisien determinasi r^2 sebesar 0,579 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 57,9%, sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh jangkauan faktor lain yang tidak diteliti.

2.4.2 Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sejumlah referensi pada jurnal telah mengungkap temuan penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Beberapa penelitian sejenis diketahui dilakukan pada rentang tahun 2017 sampai dengan tahun 2022 (Bentar et al., 2017; Hasibuan & Bahri, 2018; Siagian & Khair, 2018; Prihanto et al., 2019; Ardhianti & Susanty, 2020; Bratama & Erianjoni, 2020; Nuraldy, 2020; Pratama, 2020; Rumstikasany et al., 2020; Chayarlis & Frinaldi, 2021; Irman et al., 2021; Simanjuntak et al., 2021; juga Anissa & Soetjningsih, 2022). Temuan dalam penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Sebagai contoh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardhianti & Susanty (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan temuan besar koefisien korelasi r sebesar 0,758 menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan cukup kuat sebesar 75,8%. Pembuktian dalam hasil penelitian tersebut juga menemukan besar koefisien determinasi r^2 sebesar 0,575 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 57,5%, sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh jangkauan faktor lain yang tidak diteliti.

2.4.3 Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sejumlah referensi pada jurnal telah mengungkap temuan penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Beberapa penelitian sejenis diketahui dilakukan pada rentang tahun 2017 sampai

dengan tahun 2020 (Bentar et al., 2017; Prihanto et al., 2019; juga Rumstikasany et al., 2020). Temuan dalam penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Sebagai contoh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rumstikasany et al. (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan temuan besar koefisien determinasi r^2 sebesar 0,401 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,1%, sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh jangkauan faktor lain yang tidak diteliti.

Sejumlah referensi pada jurnal lebih lanjut telah mengungkap temuan penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Beberapa penelitian sejenis diketahui dilakukan pada rentang tahun 2014 sampai dengan tahun 2022 (Katiandagho et al., 2014; Harahap, 2016; Bentar et al., 2017; Hersona & Sidharta, 2017; Pawirosumarto et al., 2017; Tilaar et al., 2017; Basuki & Sari, 2018; Prihanto et al., 2019; Syatoto, 2019; Agrasadya, 2020; Akbar et al., 2020; Anah et al., 2020; Dinantara, 2020; Hermawati, 2020; Iskamto et al., 2020; Jepry & Mardika, 2020; Lestari et al., 2020; Rumstikasany et al., 2020; Saputri et al., 2020; Bagaskara & Jamaludin, 2021; Hamzah et al., 2021; Marlinda & Hasan, 2021; Suryani et al., 2021; Lestari, 2022; juga Meilinda et al., 2022). Temuan dalam penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Sebagai contoh hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskamto et al. (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan temuan besar koefisien korelasi r sebesar 0,761 menunjukkan bahwa hubungan disiplin dengan kinerja karyawan cukup kuat sebesar 76,1%. Pembuktian dalam hasil penelitian tersebut juga menemukan besar koefisien determinasi r^2 sebesar 0,579 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 57,9%, sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh jangkauan faktor lain yang tidak diteliti.

Sejumlah referensi pada jurnal lebih lanjut juga telah mengungkap temuan penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Beberapa penelitian sejenis diketahui dilakukan pada rentang tahun 2017 sampai dengan tahun 2022 (Bentar et al., 2017; Hasibuan & Bahri, 2018; Siagian & Khair, 2018; Prihanto et al., 2019; Ardhianti & Susanty, 2020; Bratama & Erianjoni, 2020; Nuraldy, 2020; Pratama, 2020; Rumstikasany et al., 2020; Chayarlis & Frinaldi, 2021; Irman et al., 2021; Simanjuntak et al., 2021; juga Anissa & Soetjningsih, 2022). Temuan dalam penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Sebagai contoh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardhianti & Susanty (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan temuan besar koefisien korelasi r sebesar 0,758 menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan cukup kuat sebesar 75,8%. Pembuktian dalam hasil penelitian tersebut juga menemukan besar koefisien determinasi r^2 sebesar 0,575 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan sebesar 57,5%, sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh jangkauan faktor lain yang tidak diteliti.

2.5 Kerangka Konseptual

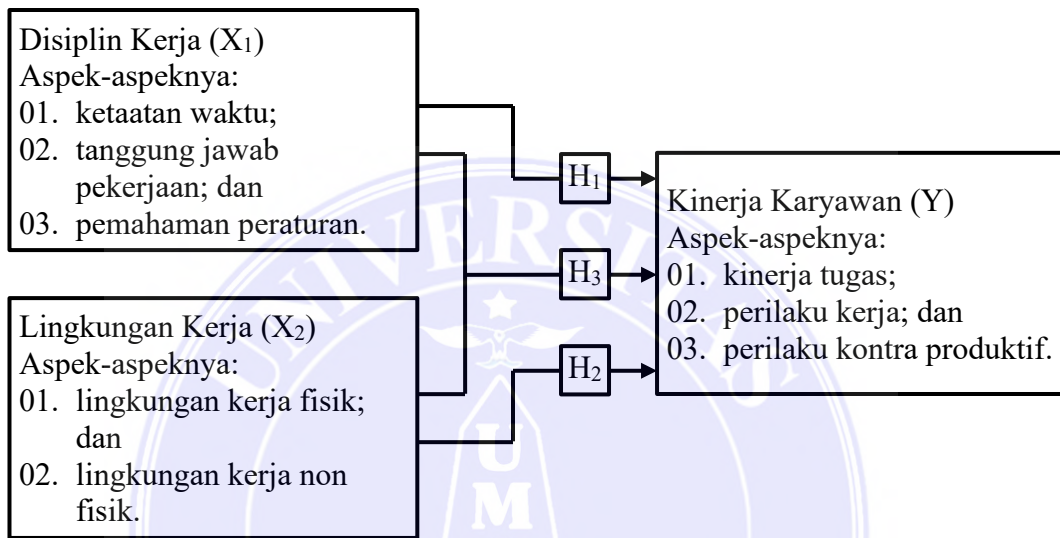
Kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian yang ditampilkan seorang karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah (1) kinerja tugas; (2) perilaku kerja; dan (3) perilaku kontra produktif.

Disiplin kerja adalah perilaku seorang karyawan yang menunjukkan kepatuhan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, sekaligus menjalankan aturan menjaga kebersihan tangan, menggunakan masker, dan menjaga jarak dalam upaya mencegah terjadinya penyebaran *corona virus disease 2019 (covid-19)* kepada karyawan lain dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah (1) ketaatan waktu; (2) tanggung jawab pekerjaan; dan (3) pemahaman peraturan.

Lingkungan kerja adalah segala situasi dan kondisi di sekitar karyawan yang memengaruhi dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, sekaligus mengharuskan perubahan cara berpikir, cara bekerja, dan cara berinteraksi dengan karyawan lain dalam upaya mendukung adaptasi perubahan perilaku baru melalui pelaksanaan protokol kesehatan sebagai bentuk pencegahan penyebaran dan penularan *corona virus disease 2019 (covid-19)* di tempat kerja dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Aspek-aspek yang digunakan untuk

mengukur lingkungan kerja adalah (1) lingkungan kerja fisik; dan (2) lingkungan kerja non fisik.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 di bawah ini, antara lain sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber: Olahan Peneliti (2022)

2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan pemaparan dalam kerangka konseptual, antara lain sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan pada disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan. Asumsinya, semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang ditampilkan;
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan pada lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan. Asumsinya, semakin

baik lingkungan kerja yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang ditampilkan; dan

3. Terdapat hubungan positif dan signifikan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan. Asumsinya, semakin baik disiplin kerja yang diterapkan dan semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang ditampilkan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif *ex post facto*. Sitompul & Ardansyah (2017) mendefinisikan penelitian kuantitatif *ex post facto* sebagai penelitian yang dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap variabel terikat terlebih dahulu dan variabel bebas telah terjadi dalam suatu penelitian. Jenis penelitian kuantitatif *ex post facto* yang digunakan adalah penelitian korelasional. Sugiyono (2015) mendefinisikan penelitian korelasional sebagai penelitian yang sifatnya menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian direncanakan akan dilaksanakan pada PT Makmur Dekorindo Lestari yang beralamat di Jalan Jendral Gatot Subroto, Kelurahan Sei Putih Timur II, Kecamatan Medan Petisah, Kotamadya Medan. Waktu penelitian direncanakan akan dilaksanakan selama Maret 2022 sampai dengan Juni 2022. Waktu penelitian dibuat berdasarkan kegiatan yang akan dilakukan, meliputi: pembuatan proposal penelitian, sidang proposal penelitian, perbaikan proposal penelitian, melakukan uji coba instrumen penelitian, pengambilan data ke lokasi penelitian, melakukan analisis data, pembuatan laporan penelitian, sidang seminar hasil penelitian, memperbaiki laporan penelitian, dan sidang ujian tesis.

3.3 Identifikasi Variabel

Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan;
2. Variabel Bebas Pertama (X_1) : Disiplin Kerja; dan
3. Variabel Bebas Kedua (X_2) : Lingkungan Kerja.

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian yang ditampilkan seorang karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah (1) kinerja tugas; (2) perilaku kerja; dan (3) perilaku kontra produktif.

3.4.2 Definisi Operasional Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seorang karyawan yang menunjukkan kepatuhan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, sekaligus menjalankan aturan menjaga kebersihan tangan, menggunakan masker, dan menjaga jarak dalam upaya mencegah terjadinya penyebaran *corona virus disease 2019 (covid-19)* kepada karyawan lain dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah (1) ketaatan waktu; (2) tanggung jawab pekerjaan; dan (3) pemahaman peraturan.

3.4.3 Definisi Operasional Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala situasi dan kondisi di sekitar karyawan yang memengaruhi dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, sekaligus mengharuskan perubahan cara berpikir, cara bekerja, dan cara berinteraksi dengan karyawan lain dalam upaya mendukung adaptasi perubahan perilaku baru melalui pelaksanaan protokol kesehatan sebagai bentuk pencegahan penyebaran dan penularan *corona virus disease 2019 (covid-19)* di tempat kerja dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah (1) lingkungan kerja fisik; dan (2) lingkungan kerja non fisik.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT MDL Medan yang berjumlah 99 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT MDL Medan yang berjumlah 99 responden. Dalam menguji instrumen penelitian, akan dilakukan uji coba kepada 30 karyawan di beberapa perusahaan yang sesuai dengan karakteristik PT MDL Medan.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Periantalo (2016) mendefinisikan teknik *total sampling* sebagai teknik pengambilan sampel dengan mengikutsertakan semua subjek penelitian dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Teknik *total sampling* memiliki

kekuatan generalisasi yang kuat dan data penelitian dapat menggambarkan hal yang akan diteliti dengan keakuratan yang tinggi.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan melakukan pengukuran terhadap responden penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala psikologi yang terdiri dari skala kinerja karyawan, skala disiplin kerja, dan skala lingkungan kerja. Bentuk pertanyaan bersifat tertutup, artinya responden hanya memilih satu di antara beberapa alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya, yaitu dengan memberikan tanda isian pada tautan *google form* yang disediakan.

Penelitian ini menggunakan skala 4 penilaian untuk menghilangkan kelemahan pada skala 5 penilaian yang mengarahkan responden untuk memilih penilaian netral. Melalui penggunaan skala 4 penilaian diharapkan dapat mendorong responden untuk memutuskan sendiri penilaian yang sesuai maupun penilaian yang tidak sesuai.

Skala pengukuran kinerja karyawan, skala pengukuran disiplin kerja, dan skala pengukuran lingkungan kerja disusun dengan menggunakan skala Likert yang mempunyai 4 alternatif jawaban dengan penilaian aitem *favorable*, antara lain sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Sesuai : Skor 1;
- b. Tidak Sesuai : Skor 2;
- c. Sesuai : Skor 3; dan
- d. Sangat Sesuai : Skor 4.

Skala pengukuran kinerja karyawan, skala pengukuran disiplin kerja, dan skala pengukuran lingkungan kerja disusun dengan menggunakan skala Likert yang mempunyai 4 alternatif jawaban dengan penilaian aitem *unfavorable*, antara lain sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Sesuai : Skor 4;
- b. Tidak Sesuai : Skor 3;
- c. Sesuai : Skor 2; dan
- d. Sangat Sesuai : Skor 1.

Adapun kisi-kisi kuesioner skala kinerja karyawan dalam penelitian ini, antara lain dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Kuesioner Skala Kinerja Karyawan dalam Penelitian

Indikator	Deskriptor	Aitem
1. Kinerja tugas	1.1 Kinerja tugas rutin	1.1.1 Saya selalu mencapai target pekerjaan yang ditentukan atasan (<i>Favorable</i>) (K01)
		1.1.2 Saya selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan permintaan pelanggan (<i>Favorable</i>) (K02)
		1.1.3. Saya selalu mengabaikan persetujuan hasil pekerjaan dari atasan (<i>Unfavorable</i>) (K12)
		1.1.4 Saya selalu mengabaikan masukan dari atasan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik (<i>Unfavorable</i>) (K13)
		1.1.5 Saya selalu memahami proses yang terjadi dalam pekerjaan (<i>Favorable</i>) (K14)
		1.1.6 Saya selalu kebingungan memahami proses yang terjadi dalam pekerjaan (<i>Unfavorable</i>) (K03)
		1.1.7 Saya selalu memeriksa hasil pekerjaan sebelum diserahkan kepada pelanggan (<i>Favorable</i>) (K04)
		1.1.8 Saya selalu melakukan kesalahan dalam pekerjaan (<i>Unfavorable</i>) (K15)
1.2 Kinerja tugas adaptif	1.2.1 Saya selalu memahami cara penyelesaian hambatan dalam pekerjaan (<i>Favorable</i>) (K05)	

Indikator	Deskriptor	Aitem
		1.2.2 Saya selalu kebingungan memahami cara penyelesaian hambatan dalam pekerjaan (<i>Unfavorable</i>) (K16)
	1.3 Kinerja tugas kreatif	1.3.1 Saya selalu mempertimbangkan melakukan pekerjaan dengan pemikiran kreatif (<i>Favorable</i>) (K17)
		1.3.2 Saya selalu mengabaikan melakukan pekerjaan dengan pemikiran kreatif (<i>Unfavorable</i>) (K06)
2. Perilaku kerja	2.1 Perilaku kerja interpersonal	2.1.1 Saya selalu berupaya membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan pekerjaan (<i>Favorable</i>) (K07)
		2.1.2 Saya selalu mengutamakan sopan santun Ketika meminta saran penyelesaian pekerjaan yang terhambat kepada rekan kerja (<i>Favorable</i>) (K18)
		2.1.3 Saya selalu mengesampingkan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan (<i>Unfavorable</i>) (K08)
	2.2 Perilaku kerja organisasi	2.2.1 Saya selalu berupaya mengutarakan pendapat tentang solusi yang dapat diterapkan dalam penyelesaian pekerjaan yang terhambat (<i>Favorable</i>) (K09)
		2.2.2 Saya selalu menolak mengikuti perkembangan informasi terbaru dalam perusahaan (<i>Unfavorable</i>) (K19)
		2.2.3 Saya selalu menceritakan keburukan perusahaan kepada publik (<i>Unfavorable</i>) (K20)
3. Perilaku kontra produktif	3.1 Penyimpangan properti	3.1.1 Saya selalu menghindari bersekongkol dengan rekan kerja untuk mencuri asset perusahaan (<i>Favorable</i>) (K10)
	3.2 Penyimpangan produksi	3.2.1 Saya selalu menghindari menghamburkan material dalam pelaksanaan pekerjaan (<i>Favorable</i>) (K21)
	3.3 Penyimpangan politik	3.3.1 Saya selalu memulai pelaksanaan pekerjaan dengan bergosip terlebih dahulu dengan rekan kerja (<i>Unfavorable</i>) (K11)
	3.4 Agresi individu	3.4.1 Saya selalu mengganggu rekan kerja yang sedang melakukan pekerjaan (<i>Unfavorable</i>) (K22)

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Adapun kisi-kisi kuesioner skala disiplin kerja dalam penelitian ini, antara lain dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Kuesioner Skala Disiplin Kerja dalam Penelitian

Indikator	Deskriptor	Aitem	
1. Ketaatan waktu	1.1 Masuk kerja tepat waktu	1.1.1 Saya selalu datang tepat waktu ke kantor (<i>Favorable</i>) (D01)	
		1.1.2 Saya selalu datang terlambat ke kantor (<i>Unfavorable</i>) (D12)	
	1.2 Penggunaan waktu secara efektif	1.2.1 Saya selalu memanfaatkan waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (<i>Favorable</i>) (D02)	
		1.2.2 Saya selalu menghabiskan waktu terbuang sia-sia saat melakukan pekerjaan (<i>Unfavorable</i>) (D13)	
	1.3 Tidak pernah mangkir/ tidak kerja	1.3.1 Saya selalu bersedia saat diminta menyelesaikan pekerjaan (<i>Favorable</i>) (D14)	
		1.3.2 Saya selalu menghindar saat diminta menyelesaikan pekerjaan (<i>Unfavorable</i>) (D03)	
	2. Tanggung jawab pekerjaan	2.1 Memeriksa hasil pekerjaan	2.1.1 Saya selalu mencocokkan kembali hasil pekerjaan telah sesuai dengan standar perusahaan (<i>Favorable</i>) (D04)
			2.1.2 Saya selalu mengabaikan pemeriksaan hasil pekerjaan dengan standar perusahaan (<i>Unfavorable</i>) (D15)
		2.2 Target pekerjaan	2.2.1 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan atasan (<i>Favorable</i>) (D05)
2.2.2 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan meleset dari target yang ditentukan atasan (<i>Unfavorable</i>) (D16)			
2.3 Membuat laporan kerja harian		2.3.1 Saya selalu membuat laporan kerja harian dalam pelaksanaan pekerjaan (<i>Favorable</i>) (D17)	
		2.3.2 Saya selalu mengabaikan pengerjaan pekerjaan laporan kerja harian dalam pelaksanaan pekerjaan (<i>Unfavorable</i>) (D06)	
3. Pemahaman peraturan	3.1 Mematuhi peraturan	3.1.1 Saya selalu melakukan pekerjaan mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan (<i>Favorable</i>) (D07)	
		3.1.2 Saya selalu melakukan pekerjaan tanpa mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan (<i>Unfavorable</i>) (D18)	
	3.2 Menerima hukuman atas kesalahan	3.2.1 Saya selalu memahami adanya hukuman yang diberikan karena kesalahan pekerjaan yang telah dikerjakan (<i>Favorable</i>) (D08)	
		3.2.2 Saya selalu mengabaikan adanya hukuman yang diberikan karena kesalahan pekerjaan yang telah dikerjakan (<i>Unfavorable</i>) (D19)	
	3.3 Menjalankan protokol kesehatan	3.3.1 Saya selalu menjalankan protokol kesehatan menggunakan masker saat melakukan pekerjaan (<i>Favorable</i>) (D20)	

Indikator	Deskriptor	Aitem
		3.3.2 Saya selalu mengabaikan protokol kesehatan menggunakan masker saat melakukan pekerjaan (<i>Unfavorable</i>) (D09)
		3.3.3 Saya selalu menjalankan protokol kesehatan mencuci tangan dengan sabun (<i>Favorable</i>) (D10)
		3.3.4 Saya selalu mengabaikan protokol kesehatan mencuci tangan dengan sabun (<i>Unfavorable</i>) (D21)
		3.3.5 Saya selalu menjalankan protokol kesehatan menghindari kerumunan saat melakukan pekerjaan (<i>Favorable</i>) (D22)
		3.3.6 Saya selalu mengabaikan protokol kesehatan menghindari kerumunan saat melakukan pekerjaan (<i>Unfavorable</i>) (D11)

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Adapun kisi-kisi kuesioner skala lingkungan kerja dalam penelitian ini, antara lain dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Kuesioner Skala Lingkungan Kerja dalam Penelitian

Indikator	Deskriptor	Aitem
1. Lingkungan kerja fisik	1.1 Peralatan kerja	1.1.1 Peralatan kerja yang ada mendukung pekerjaan (<i>Favorable</i>) (L01)
		1.1.2 Peralatan kerja yang ada mempersulit pekerjaan (<i>Unfavorable</i>) (L12)
	1.2 Penerangan	1.2.1 Penerangan di tempat kerja dinilai baik (<i>Favorable</i>) (L02)
		1.2.2 Penerangan di tempat kerja dinilai buruk (<i>Unfavorable</i>) (L13)
	1.3 Penataan ruang	1.3.1 Penataan ruang di tempat kerja dinilai baik (<i>Favorable</i>) (L14)
		1.3.2 Penataan ruang di tempat kerja dinilai buruk (<i>Unfavorable</i>) (L03)
	1.4 Kebersihan	1.4.1 Kebersihan di tempat kerja dinilai bersih (<i>Favorable</i>) (L04)
		1.4.2 Kebersihan di tempat kerja dinilai kotor (<i>Unfavorable</i>) (L15)
	1.5 Sirkulasi udara	1.5.1 Sirkulasi udara di tempat kerja dinilai baik (<i>Favorable</i>) (L05)
		1.5.2 Sirkulasi udara di tempat kerja dinilai buruk (<i>Unfavorable</i>) (L16)
2. Lingkungan kerja non fisik	2.1 Interaksi sesama rekan kerja	2.1.1 Rekan kerja saling mengingatkan untuk menjalankan protokol kesehatan (<i>Favorable</i>) (L06)

Indikator	Deskriptor	Aitem
		2.1.2 Hubungan kerja dengan rekan kerja menjengkelkan (<i>Unfavorable</i>) (L17)
2.2	Interaksi karyawan dan atasan	2.2.1 Atasan selalu mengingatkan untuk menjalankan protokol kesehatan (<i>Favorable</i>) (L18)
		2.2.2 Hubungan kerja dengan atasan menjengkelkan (<i>Unfavorable</i>) (L07)
2.3	Koordinasi pekerjaan	2.3.1 Saya selalu berkoordinasi dengan rekan kerja mengenai pekerjaan (<i>Favorable</i>) (L08)
		2.3.2 Saya selalu mengabaikan berkoordinasi dengan rekan kerja mengenai pekerjaan (<i>Unfavorable</i>) (L19)
		2.3.3 Saya selalu berkoordinasi dengan atasan mengenai pekerjaan (<i>Favorable</i>) (L20)
		2.3.2 Saya selalu mengabaikan berkoordinasi dengan atasan mengenai pekerjaan (<i>Unfavorable</i>) (L09)
2.4	Keakraban dengan rekan kerja	2.4.1 Saya selalu nyaman menghabiskan waktu bersama rekan kerja (<i>Favorable</i>) (L21)
		2.4.2 Saya selalu keberatan menghabiskan waktu bersama rekan kerja (<i>Unfavorable</i>) (L10)
2.5	Keinginan menolong rekan kerja	2.5.1 Saya selalu menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan (<i>Favorable</i>) (L22)
		2.5.2 Saya selalu mengabaikan rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan (<i>Unfavorable</i>) (L11)

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Adapun distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala kinerja karyawan, antara lain dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3.4 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja Karyawan	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kinerja Tugas	1, 2, 4, 5, 14, 17	3, 6, 12, 13, 15, 16	12
2.	Perilaku Kerja	7, 9, 18	8, 19, 20	6
3.	Kontra Produktif	10, 21	11, 22	4
Total		11	11	22

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Adapun distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala disiplin kerja, antara lain dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini.

Tabel 3.5 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja

No.	Indikator Disiplin Kerja	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Ketaatan Waktu	1, 2, 14	3, 12, 13	6
2.	Tanggung Jawab Pekerjaan	4, 5, 17	6, 15, 16	6
3.	Pemahaman Peraturan	7, 8, 10, 20, 22	9, 11, 18, 19, 21	10
Total		11	11	22

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Adapun distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala lingkungan kerja, antara lain dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut ini.

Tabel 3.6 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja

No.	Indikator Lingkungan Kerja	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Lingkungan Kerja Fisik	1, 2, 4, 5, 14	3, 12, 13, 15, 16	10
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	6, 8, 18, 20, 21, 22	7, 9, 10, 11, 17, 19	12
Total		11	11	22

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

3.8 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian yang direncanakan dalam penelitian ini meliputi beberapa tahapan, yaitu: melakukan identifikasi fenomena yang berkembang saat ini, identifikasi terhadap permasalahan kinerja karyawan, melakukan identifikasi terhadap permasalahan disiplin kerja, melakukan identifikasi terhadap permasalahan lingkungan kerja, membuat rumusan permasalahan, membuat dugaan terhadap fenomena melalui hipotesis penelitian, menetapkan subjek penelitian, membuat instrumen penelitian, melakukan uji coba instrumen

penelitian, melakukan revisi instrumen penelitian, melakukan pengambilan data penelitian dari subjek penelitian dengan menggunakan instrumen penelitian yang mutakhir, melakukan pengolahan data, melakukan analisis data, melakukan penarikan kesimpulan, dan menuliskan laporan penelitian.

3.9 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

3.9.1 Uji Validitas

Shaughnessy et al. (2015) mengemukakan istilah validitas secara umum mengacu pada suatu kebenaran dari ukuran. Ukuran yang valid atas konstruk merupakan ukuran yang mengukur apa yang diklaim hendak diukur. Validitas ukuran meningkat ketika subjek penelitian melakukan dengan baik hal yang diukur tersebut. Cronbach (dalam Azwar, 2012) mengemukakan koefisien validitas berkisar antara 0,30 sampai dengan 0,50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik dalam sebuah instrumen penelitian. Azwar (2012) mengemukakan besaran koefisien validitas tidak dapat dituntut sama tingginya sebagaimana penilaian dalam koefisien reliabilitas. Koefisien validitas yang berada di sekitar 0,50 lebih dapat dianggap memadai daripada koefisien reliabilitas dengan angka yang sama dalam suatu instrumen penelitian. Apabila koefisien validitas kurang dari 0,30 dapat dianggap tidak memadai dalam suatu instrumen penelitian.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Shaughnessy et al. (2015) mengemukakan reliabilitas pengukuran diindikasikan dengan konsistensi hasil pengukuran. Reliabilitas instrumen menjelaskan sebuah instrumen penelitian bekerja secara konsisten. Wells dan Wollack (dalam Azwar, 2012) mengemukakan tes yang dirancang secara profesional dengan pertaruhan yang begitu besar hendaknya paling tidak harus memiliki koefisien konsistensi internal minimal sebesar 0,90 dalam suatu instrumen penelitian, sedangkan untuk tes yang tidak begitu besar pertaruhannya hendaknya paling tidak harus memiliki koefisien konsistensi internal sebesar 0,80 atau 0,85 dalam suatu instrumen penelitian.

3.9.3 Analisis Deskriptif

Pengujian deskriptif dilakukan dengan menganalisis nilai minimum, nilai maksimum, nilai *mean* hipotetik, nilai *mean* empirik, nilai standar deviasi, dan kategori skor pada masing-masing skala disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai minimum adalah nilai terendah dari data pada masing-masing skala disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai maksimum adalah nilai tertinggi dari data pada masing-masing skala disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai *mean* hipotetik adalah nilai rata-rata dari skor terendah pada skala penelitian sebanyak jumlah pertanyaan pada skala penelitian dan skor tertinggi pada skala penelitian sebanyak jumlah pertanyaan pada skala penelitian. Nilai *mean* empirik adalah nilai rata-rata dari skor terendah pada hasil tabulasi data penelitian dan skor tertinggi pada hasil tabulasi data penelitian.

Nilai standar deviasi adalah nilai yang digunakan untuk menentukan seberapa dekat suatu data dengan rata-rata data tersebut. Kategori skor adalah pembagian kategori suatu data dalam lima kelompok utama, antara lain: kategori sangat rendah {nilai skor \leq (rata-rata empirik - (1,8 kali standar deviasi))}; kategori rendah {(rata-rata empirik - (1,8 kali standar deviasi)) < nilai skor \leq (rata-rata empirik - (0,6 kali standar deviasi))}; kategori sedang {(rata-rata empirik - (0,6 kali standar deviasi)) < nilai skor \leq (rata-rata empirik + (0,6 kali standar deviasi))}; kategori tinggi {(rata-rata empirik + (0,6 kali standar deviasi)) < nilai skor \leq (rata-rata empirik + (1,8 kali standar deviasi))}; juga kategori sangat tinggi {nilai skor > (rata-rata empirik + (1,8 kali standar deviasi))}.

3.9.4 Uji Normalitas

Sitompul & Ardansyah (2017) mengemukakan pengujian asumsi distribusi normal bertujuan untuk mempelajari distribusi sampel yang terpilih berasal dari sebuah distribusi populasi yang normal atau tidak normal. Penggunaan statistika inferensial terutama statistika parametrik mensyaratkan data berdistribusi normal. Analisis distribusi normal sebagai analisis pendahuluan dan menjadi prasyarat suatu teknik analisis statistika dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

Persyaratan dalam uji normalitas dengan menggunakan histogram, normal *P-P Plot*, dan pengujian Kolmogorov-Smirnov. Hasil gambar histogram yang diperoleh pada pengujian normalitas menunjukkan diagram batang yang membentuk lonceng dan mengikuti bentuk kurva normal. Hasil gambar normal *P-P Plot* yang diperoleh pada pengujian normalitas menunjukkan sebaran nilai residual berada dekat dan tidak menjauh dari garis linear. Hasil pengujian

Kolmogorov-Smirnov yang diperoleh pada pengujian normalitas dengan memperhatikan nilai absolut Kolmogorov-Smirnov tidak lebih dari nilai Kolmogorov-Smirnov_{tabel} dan nilai *Asymptotic Significant (2-tailed)* tidak kurang dari 0,05. Jika memenuhi persyaratan gambar histogram, gambar normal *P-P Plot*, nilai absolut Kolmogorov-Smirnov, dan nilai *Asymptotic Significant (2-tailed)*, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

3.9.5 Uji Linieritas

Winarsunu (2009) mendefinisikan uji linieritas sebagai suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier suatu distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Apabila dari hasil uji linieritas diperoleh kesimpulan bahwa distribusi data penelitian dikategorikan linier, maka data penelitian harus diselesaikan dengan teknik analisis regresi linier. Demikian juga sebaliknya apabila dari hasil uji linieritas diperoleh kesimpulan bahwa distribusi data penelitian dikategorikan tidak linier, maka data penelitian harus diselesaikan dengan teknik analisis regresi non-linier.

Persyaratan dalam uji linearitas dengan menggunakan gambar linearitas dan pengujian linearitas. Hasil gambar linearitas yang diperoleh pada pengujian linearitas menunjukkan data bergerak dari kiri bawah ke kanan atas, yang berarti data memiliki hubungan yang positif. Hasil gambar linearitas yang diperoleh pada pengujian linearitas dapat pula menunjukkan data bergerak bergerak dari kiri atas ke kanan bawah, yang berarti data memiliki hubungan yang negatif. Hasil pengujian linearitas dengan memperhatikan bagian *Deviation from Linearity* pada nilai F_{hitung}

tidak lebih dari nilai F_{tabel} dan nilai signifikan tidak kurang dari 0,05. Jika memenuhi persyaratan gambar linearitas, *Deviation from Linearity* pada nilai F_{hitung} dan nilai signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah linear.

3.9.6 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menganalisis gambar *scatter plot* dan pengujian *glejser*. Hasil gambar *scatter plot* yang diperoleh pada pengujian heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar dengan pola yang menyebar di atas angka 0 dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian *glejser* yang diperoleh pada pengujian heteroskedastisitas dengan memperhatikan nilai t_{hitung} tidak lebih dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikan tidak kurang dari 0,05. Jika memenuhi persyaratan gambar *scatter plot*, nilai t_{hitung} , dan nilai signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.9.7 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* antar variabel bebas. Nilai *Tolerance* yang diperoleh dari hasil perhitungan tidak kurang dari 0,1. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang diperoleh dari hasil perhitungan tidak lebih dari 10. Jika memenuhi persyaratan nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3.9.8 Uji Auto Korelasi

Pengujian auto korelasi dilakukan dengan menganalisis nilai Durbin-Watson. Nilai Durbin-Watson yang diperoleh dari hasil perhitungan tidak kurang dari nilai DU_{tabel} dan nilai Durbin-Watson yang diperoleh dari hasil perhitungan juga tidak lebih dari nilai $(4 - DU_{tabel})$. Jika memenuhi persyaratan nilai Durbin-Watson, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala auto korelasi.

3.9.9 Analisis Regresi Linear

Adapun persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

$$\text{Persamaan Regresi Linear Sederhana: } Y = a + b_1 X_1$$

$$\text{Persamaan Regresi Linear Sederhana: } Y = a + b_2 X_2$$

$$\text{Persamaan Regresi Linear Berganda: } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber: Winarsunu (2009)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan;

X₁ = Disiplin Kerja;

X₂ = Lingkungan Kerja;

a = konstanta, besarnya nilai Y jika X_1 dan $X_2 = 0$;

b₁ = koefisien regresi X_1 , besarnya nilai X_1 terhadap Y dengan asumsi nilai X_2 konstan; dan

b₂ = koefisien regresi X_2 , besarnya nilai X_2 terhadap Y dengan asumsi nilai X_1 konstan.

Winarsunu (2009) mendefinisikan analisis regresi linear sederhana sebagai suatu teknik statistik parametrik yang digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas (variabel X) dengan variabel terikat (variabel Y). Winarsunu (2009) juga mendefinisikan analisis regresi linear berganda sebagai suatu teknik statistik parametrik yang digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas pertama (variabel X_1) dan variabel bebas kedua (variabel X_2) dengan variabel terikat (variabel Y).

3.9.10 Uji t Parsial

Pengujian t parsial dilakukan dengan menganalisis nilai t_{hitung} dan nilai signifikan. Nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan tidak kurang dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikan yang diperoleh dari hasil perhitungan tidak lebih dari 0,05. Jika memenuhi persyaratan nilai t_{hitung} dan nilai signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

3.9.11 Uji F Simultan

Pengujian F simultan dilakukan dengan menganalisis nilai F_{hitung} dan nilai signifikan. Nilai F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan tidak kurang dari nilai F_{tabel} . Nilai signifikan yang diperoleh dari hasil perhitungan tidak lebih dari 0,05. Jika memenuhi persyaratan nilai F_{hitung} dan nilai signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

3.9.12 Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan menganalisis nilai *Adjusted r²* untuk data penelitian dengan variabel bebas lebih dari satu dan nilai *r²* untuk data penelitian yang hanya satu variabel bebas. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan semakin kuat model regresi yang digunakan dalam menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin lemah model regresi yang digunakan dalam menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun interpretasi koefisien determinasi, antara lain dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut ini.

Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien Determinasi	Interpretasi Tingkat Pengaruh
$0,00 < \text{koefisien determinasi} \leq 0,20$	Sangat Lemah
$0,20 < \text{koefisien determinasi} \leq 0,40$	Lemah
$0,40 < \text{koefisien determinasi} \leq 0,60$	Sedang
$0,60 < \text{koefisien determinasi} \leq 0,80$	Kuat
$0,80 < \text{koefisien determinasi} \leq 1,00$	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2015)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diungkapkan sebelumnya, maka simpulan yang diperoleh dalam penelitian hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan, antara lain sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan yang diketahui pada disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT MDL. Disiplin kerja yang ditampilkan karyawan diketahui memengaruhi kinerja karyawan pada PT MDL. Nilai korelasi yang diperoleh dari hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT MDL adalah sebesar **0,739** berarti dapat diinterpretasikan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan pada PT MDL. Kontribusi pengaruh disiplin kerja sebesar **54,6%** berarti dapat diinterpretasikan kategori sedang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT MDL. Nilai korelasi dan kontribusi pengaruh tersebut menerangkan bahwa karyawan pada PT MDL telah menampilkan disiplin kerja yang baik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan pertama dalam penelitian ini juga mengungkap semakin bertambah usia seorang karyawan, disiplin kerja berkontribusi semakin besar dalam memprediksi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, maka disimpulkan hipotesis pertama yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan pada disiplin kerja dengan kinerja karyawan dapat diterima;

2. Terdapat hubungan positif dan signifikan yang diketahui pada lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT MDL. Lingkungan kerja yang terbentuk diketahui memengaruhi kinerja karyawan pada PT MDL. Nilai korelasi yang diperoleh dari hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT MDL adalah sebesar **0,719** berarti dapat diinterpretasikan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan pada PT MDL. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja sebesar **51,7%** berarti dapat diinterpretasikan kategori sedang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT MDL. Nilai korelasi dan kontribusi pengaruh tersebut menerangkan bahwa lingkungan kerja pada PT MDL telah terbentuk dengan baik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan kedua dalam penelitian ini juga mengungkap semakin bertambah usia seorang karyawan, lingkungan kerja berkontribusi semakin besar dalam memprediksi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, maka disimpulkan hipotesis kedua yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan pada lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat diterima; dan
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan yang diketahui pada disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT MDL. Disiplin kerja yang ditampilkan karyawan dan lingkungan kerja yang terbentuk diketahui memengaruhi kinerja karyawan pada PT MDL. Nilai korelasi yang diperoleh dari hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT MDL adalah sebesar **0,762** berarti dapat diinterpretasikan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan pada PT MDL. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan

kerja sebesar **57,2%** berarti dapat diinterpretasikan kategori sedang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT MDL. Nilai korelasi dan kontribusi pengaruh tersebut menerangkan bahwa karyawan pada PT MDL telah menampilkan disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja pada PT MDL telah terbentuk dengan baik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ketiga dalam penelitian ini juga mengungkap semakin bertambah usia seorang karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berkontribusi semakin besar dalam memprediksi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, maka disimpulkan hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan yang telah diungkapkan sebelumnya, maka saran yang diberikan dalam penelitian hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Makmur Dekorindo Lestari Medan, antara lain sebagai berikut:

1. Saran tentang Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Adapun saran tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan sesuai temuan peringkat terendah dalam penelitian terungkap pada aspek ketaatan waktu dengan aspek perilaku kerja. Perilaku yang dimaksud terungkap melalui deskriptor masuk kerja tepat waktu pada aspek ketaatan waktu dalam disiplin kerja dengan deskriptor perilaku kerja interpersonal pada aspek perilaku kerja dalam kinerja karyawan. Perubahan perilaku karyawan

agar dapat masuk kerja tepat waktu diharapkan dapat memberi dampak perubahan dalam perilaku kerja interpersonal bagi karyawan tersebut.

Adapun saran mengenai kinerja karyawan secara teoritis bagi peneliti lain dapat menjadikan temuan dalam penelitian ini sebagai temuan pendukung dalam penelitian lanjutan yang berhubungan dengan kinerja karyawan, maupun dalam upaya mengembangkan teori-teori yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini mengungkap perolehan skor kinerja karyawan telah sesuai dengan aspek-aspek kinerja karyawan yang diungkap oleh Colquitt et al. (2019) dan Wirawan (2016). Peneliti lain dapat menggali lebih dalam pemikiran dari Colquitt et al. (2019) dan Wirawan (2016) ataupun pemikiran dari ahli lainnya, seperti: Robbins & Judge (2019); Kinicki & Fugate (2018); juga McShane & Von Glinow (2018) dengan membuat alat ukur penelitian yang lebih kreatif juga teruji, sehingga dapat menambah perbendaharaan pengetahuan juga perolehan temuan penting dalam penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Adapun saran mengenai kinerja karyawan secara praktis bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi karyawan yang menjadi sampel penelitian, dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan dengan berfokus pada cerminan perilaku kerja organisasi yang dilakukan dengan baik, menghindari perilaku agresi individu, serta perilaku melakukan tugas rutin dengan baik;
- b. Bagi pengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, dapat menghindari kemerosotan kinerja karyawan dengan berfokus pada mengimbuu karyawan untuk menghindari penyimpangan politik di PT

MDL, membuat perencanaan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan adaptif bagi karyawan yang menghadapi hambatan pekerjaan, serta mengembangkan perilaku kerja interpersonal karyawan; dan

- c. Bagi pimpinan PT MDL Medan, dapat menghindari kemerosotan kinerja karyawan dengan berfokus pada dukungan imbauan kepada karyawan untuk menghindari penyimpangan politik di PT MDL, dukungan membuat perencanaan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan adaptif bagi karyawan yang menghadapi hambatan pekerjaan, serta dukungan mengembangkan perilaku kerja interpersonal karyawan.

Adapun saran mengenai disiplin kerja secara teoritis bagi peneliti lain dapat menjadikan temuan dalam penelitian ini sebagai temuan pendukung dalam penelitian lanjutan yang berhubungan dengan disiplin kerja, maupun dalam upaya mengembangkan teori-teori yang berhubungan dengan disiplin kerja. Temuan dalam penelitian ini mengungkap perolehan skor disiplin kerja telah sesuai dengan aspek-aspek disiplin kerja yang diungkap oleh Afandi (2016). Peneliti lain dapat menggali lebih dalam pemikiran dari Afandi (2016) ataupun pemikiran dari ahli lainnya dengan membuat alat ukur penelitian yang lebih kreatif juga teruji, sehingga dapat menambah perbendaharaan pengetahuan juga perolehan temuan penting dalam penelitian yang berhubungan dengan disiplin kerja.

Adapun saran mengenai disiplin kerja secara praktis bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi karyawan yang menjadi sampel penelitian, dapat mempertahankan maupun meningkatkan disiplin kerja dengan berfokus pada perilaku tidak

- pernah mangkir/ tidak kerja, perilaku selalu melakukan pemeriksaan hasil pekerjaan, serta perilaku memahami peraturan yang berlaku di PT MDL;
- b. Bagi pengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, dapat menghindari kemerosotan disiplin kerja dengan berfokus pada mengimbau karyawan untuk mencapai target pekerjaan, mengimbau karyawan untuk masuk kerja tepat waktu ke kantor, serta mengimbau karyawan menjalankan protokol kesehatan; dan
- c. Bagi pimpinan PT MDL Medan, dapat menghindari kemerosotan disiplin kerja dengan berfokus pada dukungan imbauan kepada karyawan untuk mencapai target pekerjaan, dukungan imbauan kepada karyawan untuk masuk kerja tepat waktu ke kantor, serta dukungan imbauan kepada karyawan dalam menjalankan protokol kesehatan.
2. Saran tentang Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Adapun saran tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sesuai temuan peringkat terendah dalam penelitian terungkap pada aspek lingkungan kerja non fisik dengan aspek perilaku kontra produktif. Perilaku yang dimaksud terungkap melalui deskriptor interaksi karyawan dengan atasan pada aspek lingkungan kerja non fisik dalam lingkungan kerja dengan deskriptor penyimpangan produksi pada aspek perilaku kontra produktif dalam kinerja karyawan. Perubahan perilaku karyawan agar dapat berinteraksi dengan atasan lebih intens diharapkan dapat memberi dampak perubahan dalam menekan perilaku kontra produktif khususnya pengeluaran biaya produksi yang berlebihan oleh karyawan tersebut.

Adapun saran mengenai kinerja karyawan secara teoritis bagi peneliti lain dapat menjadikan temuan dalam penelitian ini sebagai temuan pendukung dalam penelitian lanjutan yang berhubungan dengan kinerja karyawan, maupun dalam upaya mengembangkan teori-teori yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini mengungkap perolehan skor kinerja karyawan telah sesuai dengan aspek-aspek kinerja karyawan yang diungkap oleh Colquitt et al. (2019) dan Wirawan (2016). Peneliti lain dapat menggali lebih dalam pemikiran dari Colquitt et al. (2019) dan Wirawan (2016) ataupun pemikiran dari ahli lainnya, seperti: Robbins & Judge (2019); Kinicki & Fugate (2018); juga McShane & Von Glinow (2018) dengan membuat alat ukur penelitian yang lebih kreatif juga teruji, sehingga dapat menambah perbendaharaan pengetahuan juga perolehan temuan penting dalam penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Adapun saran mengenai kinerja karyawan secara praktis bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi karyawan yang menjadi sampel penelitian, dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan dengan berfokus pada cerminan perilaku kerja organisasi yang dilakukan dengan baik, menghindari perilaku agresi individu, serta perilaku melakukan tugas rutin dengan baik;
- b. Bagi pengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, dapat menghindari kemerosotan kinerja karyawan dengan berfokus pada mengimbau karyawan untuk menghindari penyimpangan politik di PT MDL, membuat perencanaan pelatihan untuk mengembangkan

kemampuan adaptif bagi karyawan yang menghadapi hambatan pekerjaan, serta mengembangkan perilaku kerja interpersonal karyawan; dan

- c. Bagi pimpinan PT MDL Medan, dapat menghindari kemerosotan kinerja karyawan dengan berfokus pada dukungan imbauan kepada karyawan untuk menghindari penyimpangan politik di PT MDL, dukungan membuat perencanaan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan adaptif bagi karyawan yang menghadapi hambatan pekerjaan, serta dukungan mengembangkan perilaku kerja interpersonal karyawan.

Adapun saran mengenai lingkungan kerja secara teoritis bagi peneliti lain dapat menjadikan temuan dalam penelitian ini sebagai temuan pendukung dalam penelitian lanjutan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, maupun dalam upaya mengembangkan teori-teori yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Temuan dalam penelitian ini mengungkap perolehan skor lingkungan kerja telah sesuai dengan aspek-aspek lingkungan kerja yang diungkap oleh Sedarmayanti (2017). Peneliti lain dapat menggali lebih dalam pemikiran dari Sedarmayanti (2017) ataupun pemikiran dari ahli lainnya dengan membuat alat ukur penelitian yang lebih kreatif juga teruji, sehingga dapat menambah perbendaharaan pengetahuan juga perolehan temuan penting dalam penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adapun saran mengenai lingkungan kerja secara praktis bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi karyawan yang menjadi sampel penelitian, dapat ikut serta mempertahankan maupun meningkatkan lingkungan kerja yang terbentuk

- baik dengan berfokus pada perilaku mengembangkan rasa keinginan menolong rekan kerja yang mengalami hambatan dalam pekerjaan;
- b. Bagi pengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, dapat ikut serta menghindari kemerosotan lingkungan kerja yang telah terbentuk baik dengan berfokus pada perhatian terhadap penataan ruang di kantor, serta mengimbau karyawan untuk menjaga keakraban dengan sesama rekan kerja; dan
- c. Bagi pimpinan PT MDL Medan, dapat ikut serta menghindari kemerosotan lingkungan kerja yang telah terbentuk baik dengan berfokus pada dukungan perhatian terhadap penataan ruang di kantor, serta dukungan imbauan kepada karyawan untuk menjaga keakraban dengan sesama rekan kerja.
3. Saran tentang Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Adapun saran tentang hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sesuai temuan peringkat terendah dalam penelitian terungkap pada aspek ketaatan waktu dan aspek lingkungan kerja fisik dengan aspek perilaku kerja. Perilaku yang dimaksud terungkap melalui deskriptor masuk kerja tepat waktu pada aspek ketaatan waktu dalam disiplin kerja dan deskriptor penataan ruang pada aspek lingkungan kerja fisik dalam lingkungan kerja dengan deskriptor perilaku kerja interpersonal pada aspek perilaku kerja dalam kinerja karyawan. Perubahan perilaku karyawan agar dapat masuk kerja tepat waktu dan perubahan penataan ruang di lingkungan kerja diharapkan dapat memberi dampak perubahan dalam perilaku kerja interpersonal bagi karyawan tersebut.

Adapun saran mengenai kinerja karyawan secara teoritis bagi peneliti lain dapat menjadikan temuan dalam penelitian ini sebagai temuan pendukung dalam penelitian lanjutan yang berhubungan dengan kinerja karyawan, maupun dalam upaya mengembangkan teori-teori yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini mengungkap perolehan skor kinerja karyawan telah sesuai dengan aspek-aspek kinerja karyawan yang diungkap oleh Colquitt et al. (2019) dan Wirawan (2016). Peneliti lain dapat menggali lebih dalam pemikiran dari Colquitt et al. (2019) dan Wirawan (2016) ataupun pemikiran dari ahli lainnya, seperti: Robbins & Judge (2019); Kinicki & Fugate (2018); juga McShane & Von Glinow (2018) dengan membuat alat ukur penelitian yang lebih kreatif juga teruji, sehingga dapat menambah perbendaharaan pengetahuan juga perolehan temuan penting dalam penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Adapun saran mengenai kinerja karyawan secara praktis bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi karyawan yang menjadi sampel penelitian, dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan dengan berfokus pada cerminan perilaku kerja organisasi yang dilakukan dengan baik, menghindari perilaku agresi individu, serta perilaku melakukan tugas rutin dengan baik;
- b. Bagi pengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, dapat menghindari kemerosotan kinerja karyawan dengan berfokus pada mengimbau karyawan untuk menghindari penyimpangan politik di PT MDL, membuat perencanaan pelatihan untuk mengembangkan

kemampuan adaptif bagi karyawan yang menghadapi hambatan pekerjaan, serta mengembangkan perilaku kerja interpersonal karyawan; dan

- c. Bagi pimpinan PT MDL Medan, dapat menghindari kemerosotan kinerja karyawan dengan berfokus pada dukungan imbauan kepada karyawan untuk menghindari penyimpangan politik di PT MDL, dukungan membuat perencanaan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan adaptif bagi karyawan yang menghadapi hambatan pekerjaan, serta dukungan mengembangkan perilaku kerja interpersonal karyawan.

Adapun saran mengenai disiplin kerja secara teoritis bagi peneliti lain dapat menjadikan temuan dalam penelitian ini sebagai temuan pendukung dalam penelitian lanjutan yang berhubungan dengan disiplin kerja, maupun dalam upaya mengembangkan teori-teori yang berhubungan dengan disiplin kerja. Temuan dalam penelitian ini mengungkap perolehan skor disiplin kerja telah sesuai dengan aspek-aspek disiplin kerja yang diungkap oleh Afandi (2016). Peneliti lain dapat menggali lebih dalam pemikiran dari Afandi (2016) ataupun pemikiran dari ahli lainnya dengan membuat alat ukur penelitian yang lebih kreatif juga teruji, sehingga dapat menambah perbendaharaan pengetahuan juga perolehan temuan penting dalam penelitian yang berhubungan dengan disiplin kerja.

Adapun saran mengenai disiplin kerja secara praktis bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi karyawan yang menjadi sampel penelitian, dapat mempertahankan maupun meningkatkan disiplin kerja dengan berfokus pada perilaku tidak

- pernah mangkir/ tidak kerja, perilaku selalu melakukan pemeriksaan hasil pekerjaan, serta perilaku memahami peraturan yang berlaku di PT MDL;
- b. Bagi pengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, dapat menghindari kemerosotan disiplin kerja dengan berfokus pada mengimbau karyawan untuk mencapai target pekerjaan, mengimbau karyawan untuk masuk kerja tepat waktu ke kantor, serta mengimbau karyawan menjalankan protokol kesehatan; dan
- c. Bagi pimpinan PT MDL Medan, dapat menghindari kemerosotan disiplin kerja dengan berfokus pada dukungan imbauan kepada karyawan untuk mencapai target pekerjaan, dukungan imbauan kepada karyawan untuk masuk kerja tepat waktu ke kantor, serta dukungan imbauan kepada karyawan dalam menjalankan protokol kesehatan.

Adapun saran mengenai lingkungan kerja secara teoritis bagi peneliti lain dapat menjadikan temuan dalam penelitian ini sebagai temuan pendukung dalam penelitian lanjutan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, maupun dalam upaya mengembangkan teori-teori yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Temuan dalam penelitian ini mengungkap perolehan skor lingkungan kerja telah sesuai dengan aspek-aspek lingkungan kerja yang diungkap oleh Sedarmayanti (2017). Peneliti lain dapat menggali lebih dalam pemikiran dari Sedarmayanti (2017) ataupun pemikiran dari ahli lainnya dengan membuat alat ukur penelitian yang lebih kreatif juga teruji, sehingga dapat menambah perbendaharaan pengetahuan juga perolehan temuan penting dalam penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adapun saran mengenai lingkungan kerja secara praktis bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi karyawan yang menjadi sampel penelitian, dapat ikut serta mempertahankan maupun meningkatkan lingkungan kerja yang terbentuk baik dengan berfokus pada perilaku mengembangkan rasa keinginan menolong rekan kerja yang mengalami hambatan dalam pekerjaan;
- b. Bagi pengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, dapat ikut serta menghindari kemerosotan lingkungan kerja yang telah terbentuk baik dengan berfokus pada perhatian terhadap penataan ruang di kantor, serta mengimbau karyawan untuk menjaga keakraban dengan sesama rekan kerja; dan
- c. Bagi pimpinan PT MDL Medan, dapat ikut serta menghindari kemerosotan lingkungan kerja yang telah terbentuk baik dengan berfokus pada dukungan perhatian terhadap penataan ruang di kantor, serta dukungan imbauan kepada karyawan untuk menjaga keakraban dengan sesama rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research* (1st ed.). Penerbit Deepublish.
- Agrasadya. (2020). Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT Federal International Finance Depok Branch. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 10(1), 15–24. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.13565>
- Akbar, P., Pribadi, U., & Purnomo, E. P. (2020). Factors that Affect Employee Performance in Sidalih Implementation in the Special Region of Yogyakarta Election Commission. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 1–9. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3350>
- Anah, S., Widayati, C. C., & Anggi. (2020). The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Discipline on Employee Performance. *DIJDBM*, 1(2), 290–301. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i2.159>
- Anissa, A. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Lingkungan Kerja Psikososial dan Kinerja Pegawai Non-Swasta di Masa Pandemi Covid-19. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 406–415. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3.7896>
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suatu Perusahaan di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi*, 6(1), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Aslamiyah, S., Lahmuddin, & Effendy, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 143–152. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.308>
- Ayu, M. A., Perangin-angin, R. B., & Milfayetty, S. (2018). The Influence of Learning Model Type Jigsaw and Learning Discipline to Students Achievement of Civics in Grade III SD Karya Bakti Helvetia Kec. Sunggal 2017/2018. *IOSR Journal of Research and Method in Education*, 8(1), 58–68. <https://doi.org/10.9790/7388-0801015868>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Penerbit Pustaka Pelajar.
- Bagaskara, L. A., & Jamaludin. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kreasi Kemasan Komposit. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia*, 1(1), 50–55. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9979>

- Basuki, R., & Sari, R. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.35908/jeg.v6i2.351>
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/doi.org/10.32528/jmbi.v3i1.780>
- Bratama, A., & Erianjoni. (2020). The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in Class IIB Bangko Correctional Institutions. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 10(2), 416–438. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i2.15626>
- Chayarlis, & Frinaldi, A. (2021). The Influence of Work Culture, Competence, and Work Environment on Employee Performance in Pariaman Tengah District, Pariaman City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 11(2), 428–452. garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2557266
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Cucinotta, D., & Vanelli, M. (2020). WHO Declares Covid-19 a Pandemic. *Acta Biomed*, 91(1), 157–160. <https://doi.org/10.23750/abm.v91i1.9397>
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Revision). Penerbit Gava Media.
- Dinantara, M. D. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT . Panca Usaha Lestari in Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 10(1), 243–252. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.14468>
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis* (1st ed.). Penerbit Indomedia Pustaka.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Hamzah, A., Wahyudi, & Eliana. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII Pabrik Minyak Sawit Paser Belengkong. *Jurnal Manajerial*, 08(01), 22–36.

<https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v8i01.1982>

- Harahap, R. E. Y. (2016). The Relationship Between Transformational Leadership and Work Dicipline with Nurse Performance in TK II Putri Hijau Hospital Medan. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 8(2), 108–114. <https://doi.org/10.31289/analitika.v8i2.870>
- Harahap, S. F., & Tritayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Haya, M. I., & Angelina, Y. (2020). Analisa Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar. *Kelola: Journal of Business and Management*, 7(1), 68–74. garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1804411
- Heri. (2020). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Gava Media.
- Hermawati, R. (2020). Analysis on The Effect of Compensation, Discipline, and Motivation Toward Performance of Employees of Mandiri Utama Sejahtera Corporation. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 10(1), 99–112. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.13577>
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation, and Work Discipline on Employee's Performance. *JAM: Journal of Applied Management*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Hidayat, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Abadi di Jakarta. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajenem Sumber Daya Manusia*, 4(1), 22–32. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6783>
- Indrawati, F. (2020). Sumber Daya Manusia yang Kompetitif di Era Kenormalan Baru. *Prosiding Seminar Nasional Dan Diskusi Panel Pendidikan Matematika Universitas Indraprasta PGRI*, 145–150. proceeding.unindra.ac.id/index.php/DPNPMunindra/article/view/4769
- Inoprasetyo, P., & Nurhasanah, N. (2021). Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Terbesar Perum Peruri Karawang. *Balance: Economic, Business, Management, and Accounting Journal*,

XVIII(1), 77–83.

- Irawan, D., Triana, N., Suwarni, L., & Selviana. (2020). Edukasi Protokol Kesehatan dan Strategi Pemasaran Online Melalui Program Kemitraan Masyarakat di Era Pandemi Covid-19. *JMM: Jurnal Masyarakat Mandiri*, 4(4), 655–662. <https://doi.org/10.31764/jmm.v4i4.2636>
- Irman, Kurniati, D., & Oktoriana, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang. *Mimbar Agribisnis: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 7(1), 159–168. <https://doi.org/10.25157/ma.v7i1.4469>
- Iskamto, D., Yapentra, A., Ansori, P. B., & Jupri, M. (2020). Effect of Working Discipline Toward Performance: An Empirical Investigation. *ICIEHI International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry, KnE Social Sciences*, 492–501. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7347>
- Izzatika, M., Syakurah, R. A., & Bonita, I. (2021). Indonesia's Mental Health Status during the Covid-19 Pandemic. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 78–92. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v6i2.14024>
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pana Lintas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853–859. <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1894>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Penerbit Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Penerbit Alfabeta.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(3), 1592–1602. <https://doi.org/10.35794/emba.2.3.2014.5919>
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Lestari, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3683–3690.

<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i8.1487>

- Lestari, P., Violinda, Q., & Gultom, H. C. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang pada Saat Pandemi Covid-19. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 307–315. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v12i3.26777>
- Li, S., Wang, Y., Xue, J., Zhao, N., & Zhu, T. (2020). The Impact of Covid-19 Epidemic Declaration on Psychological Consequences: A Study on Active Weibo Users. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1–9. <https://doi.org/10.3390/ijerph17062032>
- Lubis, M. N. P., & Rahman, F. U. A. (2020). Adaptasi era kenormalan baru di bidang radiologi kedokteran gigi: apa yang perlu kita ketahui. *Jurnal Radiologi Dentomaksilofasial Indonesia*, 4(2), 55–60. <https://doi.org/10.32793/jrdi.v4i2.556>
- Mahardhani, A. J. (2020). Menjadi Warga Negara yang Baik pada Masa Pandemi Covid-19: Perspektif Kenormalan Baru. *JPK: Jurnal Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 65–76. <https://doi.org/10.24269/jpk.v5.n2.2020.pp65-76>
- Marlinda, & Hasan, H. (2021). The Effect Of Work Discipline , Competency , And Integrity , On Employee Performance In Regional Secretariat Environment In Pariaman City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 11(1), 127–139. <https://doi.org/10.26858/jiap.v11i1.19233>
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja dan Disiplin Kerja pada PT Global Edutek Solusindo, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19–26. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.187>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 80–86. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1087>
- Nurdiyanto, F. A., & Harjanti, E. P. (2022). The Hidden Impacts: Identifying Psychological Burdens During the Covid-19 Pandemic. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 130–144. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v7i2.17472>

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Permana, R. B., & Hermanto, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Niaga Semesta. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i1.400>
- Pinasti, F. D. A. (2020). Analisis Dampak Pandemi Corona Virus terhadap Tingkat Kesadaran Masyarakat dalam Penerapan Protokol Kesehatan. *Wellness and Healthy Magazine*, 2(2), 237–249. <https://doi.org/10.30604/well.022.82000107>
- Pratama, G. D. (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 25–34. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.13566>
- Prihanto, Y., Suddin, A., & Wardiningsih, S. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 19(4), 539–548. <https://doi.org/10.33061/jeku.v19i4.4083>
- Rai, N. G. M., Ratu, A., & Savitri, E. D. (2021). Factors Mediating Work-Family Balance to Job Satisfaction in Higher Education during Pandemic. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(3), 60–72. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v6i3.15505>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rodli, F. (2020). Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Fasilitas, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kali Jaya Putra Sidoarjo. *Jurnal Mala'bi STIE Yapman Majene*, 2(2), 24–34. garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1679030
- Rumstikasany, R. A., Nurcholis, G., & Nurahaju, R. (2020). Work Discipline and Work Environment on Production Employee Performance. *Jurnal Fenomena*, 29(2), 1–8. <https://doi.org/10.30996/fn.v29i2.4396>
- Saputri, Y. W., Qomariah, N., & Herlambang, T. (2020). Effect of Work Compensation, Supervision, and Discipline on Work Performance.

International Journal of Scientific and Technology Research, 9(1), 2597–2601. repository.unmuhjember.ac.id/4083/6/artikel_compressed.pdf

- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Penerbit CV Mandar Maju.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2015). *Research Methods in Psychology* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i3.104>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Penerbit Rajawali Pers.
- Sitompul, H., & Ardansyah, M. (2017). *Statistika Pendidikan: Teori dan Cara Perhitungan*. Penerbit Perdana Publishing.
- Sugiarto, W., Milfayetti, S., & Lubis, M. R. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja dan Konsep Diri dengan Burnout pada Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 180–188. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.311>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa dan Umum*. Penerbit Yrama Widya.
- Suryani, N. L., Sulaeman, A., & Putri, P. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Zillion Tech Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 28–35. <https://doi.org/10.32493/drb.v4i1.9118>
- Syatoto, I. (2019). The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT Karuna Intermedia. *Pinisi Discretion Review*, 2(2), 111–118. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.13044>
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Jorie, R. J. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*,

5(2), 2070–2078. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16494>

Widiantara, I. K. A. (2021). Sosialisasi Protokol Kesehatan dalam Menekan Penyebaran Covid-19 di Desa Subaya Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli. *Caraka: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 74–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.55115/crk.v1i1.1383>

Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam Penelitian Psikologi* (Revision). Penerbit UMM Press.

Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Penerbit Salemba Empat.

<https://covid19.sumutprov.go.id> diakses pada Sabtu, 26 Juni 2021

<https://www.kemendes.go.id> diakses pada Sabtu, 26 Juni 2021

<https://www.who.int> diakses pada Sabtu, 26 Juni 2021



LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Pengantar Kuesioner

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
Shalom,
Om Swastyastu,
Namo Buddhaya,
Semoga Anda Berbahagia,
juga Semoga Anda dalam Keadaan Sehat Selalu,

Saya adalah seorang mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian mengharapkan kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Pengisian kuesioner ini dimaksudkan untuk keperluan pengumpulan data tentang kinerja karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Saudara diharapkan mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh serta sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang saudara berikan dalam pengisian kuesioner ini sangat dihargai dan dirahasiakan oleh Peneliti. Atas kerjasama saudara, saya ucapkan terima kasih.

Medan, 01 Juni 2022

Peneliti

Lampiran 1.2 Identitas Responden Penelitian

- Nama : _____
- Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
- Usia : 17 tahun s.d. 25 tahun
 26 tahun s.d. 35 tahun
 36 tahun s.d. 45 tahun
 di atas 45 tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA/ sederajat
 Diploma
 S-1
 S-2
- Divisi Pekerjaan : Arsitektur/ Desain
 Konstruksi/ Renovasi
 Perabot/ Dekorasi
 Administrasi/ Pemasaran
- Lama Bekerja : kurang dari 1 tahun
 1 tahun
 2 tahun
 lebih dari 2 tahun

Lampiran 1.3 Kuesioner Skala Kinerja Karyawan

Berikut adalah sejumlah pernyataan untuk menilai kinerja karyawan. Saudara diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Saudara. Berikan tanda centang (✓) pada salah satu alternatif jawaban tersebut. Adapun pilihan jawaban tersebut, antara lain sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

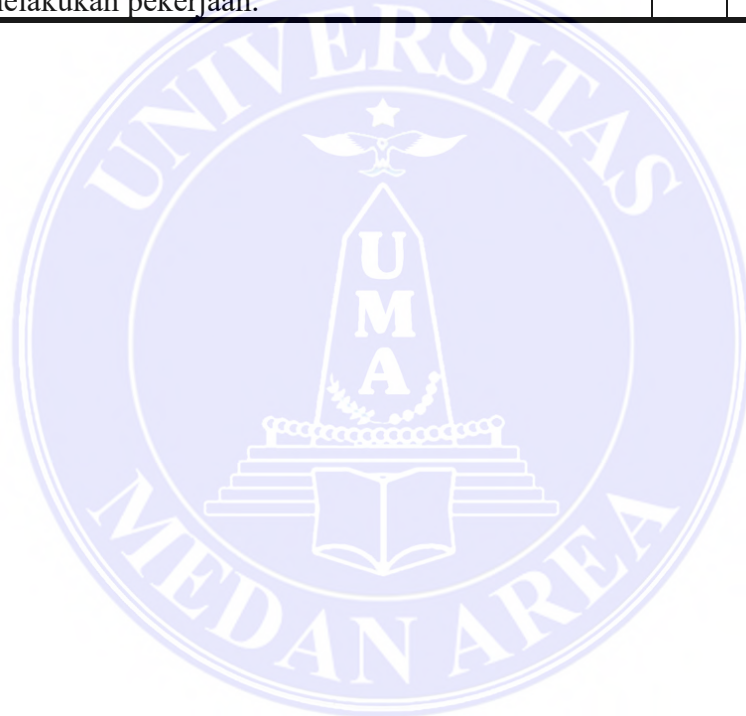
S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

Selamat mengerjakan.

No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
01.	Saya selalu mencapai target pekerjaan yang ditentukan oleh atasan.				
02.	Saya selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan permintaan pelanggan.				
03.	Saya selalu kebingungan memahami proses yang terjadi dalam pekerjaan.				
04.	Saya selalu memeriksa hasil pekerjaan sebelum diserahkan kepada pelanggan.				
05.	Saya selalu memahami cara penyelesaian hambatan dalam pekerjaan.				
06.	Saya selalu mengabaikan melakukan pekerjaan dengan pemikiran kreatif.				
07.	Saya selalu berupaya membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan pekerjaan.				
08.	Saya selalu mengesampingkan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan.				
09.	Saya selalu berupaya mengutarakan pendapat tentang solusi yang dapat diterapkan dalam penyelesaian pekerjaan yang terhambat.				
10.	Saya selalu menghindari bersekongkol dengan rekan kerja untuk mencuri aset perusahaan.				
11.	Saya selalu memulai pelaksanaan pekerjaan dengan bergosip terlebih dahulu bersama rekan kerja.				
12.	Saya selalu mengabaikan persetujuan hasil pekerjaan dari atasan.				
13.	Saya selalu mengabaikan masukan dari atasan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.				
14.	Saya selalu memahami proses yang terjadi dalam pekerjaan.				
15.	Saya selalu melakukan kesalahan dalam pekerjaan.				
16.	Saya selalu kebingungan memahami cara menyelesaikan hambatan dalam pekerjaan.				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
17.	Saya selalu mempertimbangkan melakukan pekerjaan dengan pemikiran kreatif.				
18.	Saya selalu mengutamakan sopan santun ketika meminta saran penyelesaian pekerjaan yang terhambat kepada rekan kerja.				
19.	Saya selalu menolak mengikuti perkembangan informasi terbaru dalam perusahaan.				
20.	Saya selalu menceritakan keburukan perusahaan kepada publik.				
21.	Saya selalu menghindari menghamburkan material dalam pelaksanaan pekerjaan.				
22.	Saya selalu mengganggu rekan kerja yang sedang melakukan pekerjaan.				



Lampiran 1.4 Kuesioner Skala Disiplin Kerja

Berikut adalah sejumlah pernyataan untuk menilai disiplin kerja. Saudara diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Saudara. Berikan tanda centang (✓) pada salah satu alternatif jawaban tersebut. Adapun pilihan jawaban tersebut, antara lain sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

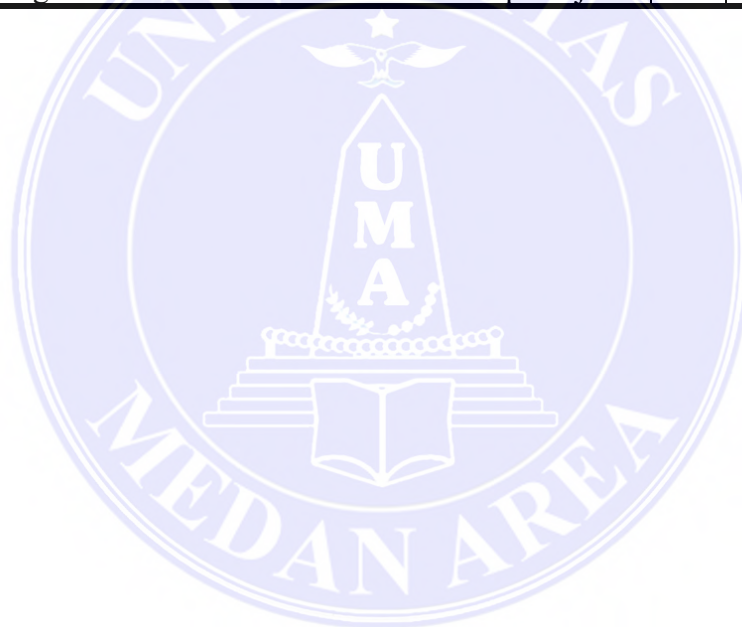
S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

Selamat mengerjakan.

No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
01.	Saya selalu datang tepat waktu ke kantor.				
02.	Saya selalu memanfaatkan waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.				
03.	Saya selalu menghindari saat diminta menyelesaikan pekerjaan.				
04.	Saya selalu mencocokkan kembali hasil pekerjaan telah sesuai dengan standar perusahaan.				
05.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan atasan.				
06.	Saya selalu mengabaikan pengerjaan laporan kerja harian dalam pelaksanaan pekerjaan.				
07.	Saya selalu melakukan pekerjaan mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.				
08.	Saya selalu memahami adanya hukuman yang diberikan karena kesalahan pekerjaan yang telah dikerjakan.				
09.	Saya selalu mengabaikan protokol kesehatan menggunakan masker saat melakukan pekerjaan.				
10.	Saya selalu menjalankan protokol kesehatan mencuci tangan dengan sabun.				
11.	Saya selalu mengabaikan protokol kesehatan menghindari kerumunan saat melakukan pekerjaan.				
12.	Saya selalu datang terlambat ke kantor.				
13.	Saya selalu menghabiskan waktu terbuang sia-sia saat melakukan pekerjaan.				
14.	Saya selalu bersedia saat diminta menyelesaikan pekerjaan.				
15.	Saya selalu mengabaikan pemeriksaan hasil pekerjaan dengan standar perusahaan.				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
16.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan meleset dari target yang ditentukan atasan.				
17.	Saya selalu membuat laporan kerja harian dalam pelaksanaan pekerjaan.				
18.	Saya selalu melakukan pekerjaan tanpa mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.				
19.	Saya selalu mengabaikan adanya hukuman yang diberikan karena kesalahan pekerjaan yang telah dikerjakan.				
20.	Saya selalu menjalankan protokol kesehatan menggunakan masker saat melakukan pekerjaan.				
21.	Saya selalu mengabaikan protokol kesehatan mencuci tangan dengan sabun.				
22.	Saya selalu menjalankan protokol kesehatan menghindari kerumunan saat melakukan pekerjaan.				



Lampiran 1.5 Kuesioner Skala Lingkungan Kerja

Berikut adalah sejumlah pernyataan untuk menilai lingkungan kerja. Saudara diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Saudara. Berikan tanda centang (✓) pada salah satu alternatif jawaban tersebut. Adapun pilihan jawaban tersebut, antara lain sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

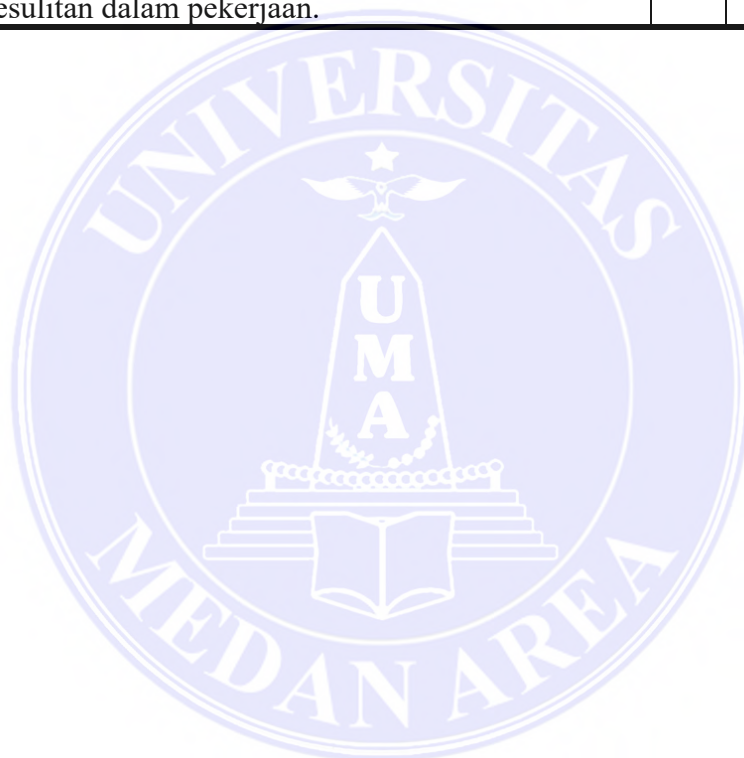
S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

Selamat mengerjakan.

No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
01.	Peralatan kerja yang ada mendukung pekerjaan.				
02.	Penerangan di tempat kerja dinilai baik.				
03.	Penataan ruang di tempat kerja dinilai buruk.				
04.	Kebersihan di tempat kerja dinilai bersih.				
05.	Sirkulasi udara di tempat kerja dinilai baik.				
06.	Rekan kerja saling mengingatkan untuk menjalankan protokol kesehatan.				
07.	Hubungan kerja dengan atasan menjengkelkan.				
08.	Saya selalu berkoordinasi dengan rekan kerja mengenai pekerjaan.				
09.	Saya selalu mengabaikan berkoordinasi dengan atasan mengenai pekerjaan.				
10.	Saya selalu keberatan menghabiskan waktu bersama rekan kerja.				
11.	Saya selalu mengabaikan rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan.				
12.	Peralatan kerja yang ada mempersulit pekerjaan.				
13.	Penerangan di tempat kerja dinilai buruk.				
14.	Penataan ruang di tempat kerja dinilai baik.				
15.	Kebersihan di tempat kerja dinilai kotor.				
16.	Sirkulasi udara di tempat kerja dinilai buruk.				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
17.	Hubungan kerja dengan rekan kerja menjengkelkan.				
18.	Atasan selalu mengingatkan untuk menjalankan protokol kesehatan.				
19.	Saya selalu mengabaikan berkoordinasi dengan rekan kerja mengenai pekerjaan.				
20.	Saya selalu berkoordinasi dengan atasan mengenai pekerjaan.				
21.	Saya selalu nyaman menghabiskan waktu bersama rekan kerja.				
22.	Saya selalu menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan.				



Lampiran 2.1 Tabulasi Uji Coba Instrumen Skala Kinerja Karyawan

	K01	K02	K12	K13	K14	K03	K04	K15	K05	K16	K17	K06	K07	K18	K08	K09	K19	K20	K10	K21	K11	K22	KK
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	3	3	4	2	3	3	64
2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	70
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	76
4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	67
5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	74
6	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	67
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	80
9	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	73
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	65
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	68
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	2	4	3	64
13	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	1	3	3	3	60
14	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	77
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	64
16	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	75
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	1	1	4	4	67
18	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	77
19	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	76
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	71
21	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	4	4	1	1	4	4	61
22	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	55
23	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	68
24	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	81
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	62
29	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	76
30	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	72

Lampiran 2.2 Tabulasi Uji Coba Instrumen Skala Disiplin Kerja

	D01	D12	D02	D13	D14	D03	D04	D15	D05	D16	D17	D06	D07	D18	D08	D19	D20	D09	D10	D21	D22	D11	DK
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	68
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	72
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	73
5	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	65
6	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	79
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	81
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	64
10	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	63
11	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	67
13	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	63
14	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	80
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
16	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	70
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
18	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
19	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	81
20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	68
21	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	63
22	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	55
23	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	75
24	1	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	63
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
26	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	61
27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	62
28	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	64
29	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	78
30	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	69

Lampiran 2.3 Tabulasi Uji Coba Instrumen Skala Lingkungan Kerja

	L01	L12	L02	L13	L14	L03	L04	L15	L05	L16	L06	L17	L18	L07	L08	L19	L20	L09	L21	L10	L22	L11	LK
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	68
2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	76
3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	84
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	67
8	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	62
10	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	66
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
13	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	62
14	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	67
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
16	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	77
17	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	65
19	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	79
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	67
21	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	75
22	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	55
23	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	65
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	76
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	62
29	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	73
30	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67

Lampiran 3.1 Uji Validitas CFA Instrumen pada 17 (Tujuh Belas) Aitem Skala Kinerja Karyawan

KMO and Bartlett's Test																		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.															.675			
Bartlett's Test of Sphericity															Approx. Chi-Square		301.304	
															df		136	
															Sig.		.000	

Anti-image Matrices																		
	K01	K02	K12	K13	K14	K03	K05	K16	K06	K08	K09	K19	K20	K10	K21	K11	K22	
Anti-image Correlation	K01	.816^a	-.349	.158	-.057	-.157	-.104	-.083	.003	-.224	-.175	.135	-.091	-.223	.158	.218	-.348	
	K02	-.349	.697^a	.178	.296	-.473	-.305	-.270	.242	.418	-.226	.162	-.200	-.246	-.087	-.026	-.049	.194
	K12	.158	.178	.698^a	.062	-.398	-.099	-.217	.178	.100	-.201	.104	-.533	-.516	-.385	.071	.415	-.099
	K13	-.057	.296	.062	.673^a	-.327	.094	-.371	.187	.239	-.192	.409	-.271	-.479	-.148	.076	.104	-.156
	K14	-.157	-.473	-.398	-.327	.555^a	.396	.339	-.300	-.289	-.107	-.389	.146	.573	.081	-.294	-.406	.180
	K03	-.104	-.305	-.099	.094	.396	.658^a	-.410	-.402	-.082	-.142	.278	-.177	.023	-.177	-.055	-.229	.243
	K05	-.083	-.270	-.217	-.371	.339	-.410	.563^a	-.172	-.367	.236	-.732	.455	.292	.207	-.203	.119	-.188
	K16	.003	.242	.178	.187	-.300	-.402	-.172	.704^a	.161	-.066	.064	-.305	-.154	.181	.096	-.075	.018
	K06	-.224	.418	.100	.239	-.289	-.082	-.367	.161	.674^a	-.353	.303	-.356	-.152	.102	.070	-.171	.119
	K08	.175	-.226	-.201	-.192	-.107	-.142	.236	-.066	-.353	.746^a	-.124	.365	-.164	-.007	.040	.224	-.395
	K09	-.180	.162	.104	.409	-.389	.278	-.732	.064	.303	-.124	.651^a	-.334	-.225	-.236	.130	.053	-.011
	K19	.135	-.200	-.533	-.271	.146	-.177	.455	-.305	-.356	.365	-.334	.662^a	.206	.264	-.206	-.195	-.224
	K20	-.091	-.246	-.516	-.479	.573	.023	.292	-.154	-.152	-.164	-.225	.206	.621^a	.166	-.094	-.435	.179
	K10	-.223	-.087	-.385	-.148	.081	-.177	.207	.181	.102	-.007	-.236	.264	.166	.729^a	-.237	-.270	.131
	K21	.158	-.026	.071	.076	-.294	-.055	-.203	.096	.070	.040	.130	-.206	-.094	-.237	.723^a	.157	.081
	K11	.218	-.049	.415	.104	-.406	-.229	.119	-.075	-.171	.224	.053	-.195	-.435	-.270	.157	.676^a	-.563
	K22	-.348	.194	-.099	-.156	.180	.243	-.188	.018	.119	-.395	-.011	-.224	.179	.131	.081	-.563	.738^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Lampiran 3.2 Uji Validitas *Pearson Correlation* Setelah Lolos Uji *CFA* Instrumen pada 17 (Tujuh Belas) Aitem Skala Kinerja Karyawan

Correlations																			
	K01	K02	K12	K13	K14	K03	K05	K16	K06	K08	K09	K19	K20	K10	K21	K11	K22	Kinerja Karyawan (Y)	
K01	Pearson Correlation	1	.715**	.216	.037	.483**	.423*	.703**	.193	.211	.227	.729**	.047	.018	.512**	.235	.139	.295	.590**
	Sig. (2-tailed)		.000	.252	.847	.007	.020	.000	.306	.262	.227	.000	.806	.925	.004	.212	.465	.114	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K02	Pearson Correlation	.715**	1	.252	-.057	.543**	.505**	.609**	.191	.050	.225	.635**	.083	.032	.553**	.416*	.137	.075	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000		.179	.765	.002	.004	.000	.311	.791	.232	.000	.663	.867	.002	.022	.469	.695	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K12	Pearson Correlation	.216	.252	1	.603**	.447*	.270	.152	.226	.414*	.612**	.277	.646**	.645**	.442*	.251	.374*	.473**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.252	.179		.000	.013	.149	.423	.230	.023	.000	.138	.000	.000	.014	.182	.042	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K13	Pearson Correlation	.037	-.057	.603**	1	.219	.041	-.071	.101	.348	.565**	-.055	.492**	.680**	.171	-.005	.419*	.545**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.847	.765	.000		.245	.830	.709	.595	.059	.001	.773	.006	.000	.366	.979	.021	.002	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K14	Pearson Correlation	.483**	.543**	.447*	.219	1	.019	.215	.224	.312	.367*	.550**	.387*	.037	.438*	.390*	.414*	.349	.643**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.013	.245		.920	.253	.235	.094	.046	.002	.034	.845	.015	.033	.023	.059	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K03	Pearson Correlation	.423*	.505**	.270	.041	.019	1	.588**	.542**	.309	.192	.305	.266	.279	.205	.241	.136	.136	.538**
	Sig. (2-tailed)	.020	.004	.149	.830	.920		.001	.002	.097	.310	.102	.158	.156	.135	.278	.199	.473	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K05	Pearson Correlation	.703**	.609**	.152	-.071	.215	.588**	1	.256	.149	.089	.773**	-.066	-.082	.360	.295	-.075	.119	.452*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.423	.709	.253	.001		.173	.433	.639	.000	.730	.666	.051	.113	.695	.533	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K16	Pearson Correlation	.193	.191	.226	.101	.224	.542**	.256	1	.398*	.174	.198	.514**	.252	-.045	.043	.474**	.337	.463**
	Sig. (2-tailed)	.306	.311	.230	.595	.235	.002	.173		.029	.359	.295	.004	.179	.815	.821	.008	.069	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K06	Pearson Correlation	.211	.050	.414*	.348	.312	.309	.149	.398*	1	.468**	.115	.568**	.412*	.016	.004	.549**	.512**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.262	.791	.023	.059	.094	.097	.433	.029		.009	.546	.001	.024	.933	.982	.002	.004	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K08	Pearson Correlation	.227	.225	.612**	.565**	.367*	.192	.089	.174	.468**	1	.178	.357	.574**	.282	.051	.377*	.545**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.227	.232	.000	.001	.046	.310	.639	.359	.009		.347	.053	.001	.132	.790	.040	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K09	Pearson Correlation	.729**	.635**	.277	-.055	.550**	.305	.773**	.198	.115	.178	1	.102	-.064	.496**	.329	.075	.229	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.138	.773	.002	.102	.000	.295	.546	.347		.593	.739	.005	.076	.692	.224	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K19	Pearson Correlation	.047	.083	.646**	.492**	.387*	.265	-.066	.514**	.568**	.357	.102	1	.518**	.073	.127	.672**	.589**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.806	.663	.000	.006	.034	.158	.730	.004	.001	.053	.593		.003	.700	.504	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K20	Pearson Correlation	.018	.032	.645**	.680**	.037	.266	-.082	.252	.412*	.574**	-.064	.518**	1	.150	-.039	.520**	.467**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.925	.867	.000	.000	.845	.156	.666	.179	.024	.001	.739	.003		.429	.837	.003	.009	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K10	Pearson Correlation	.512**	.553**	.442*	.171	.438*	.279	.360	-.045	.016	.282	.496**	.073	.150	1	.412*	.136	.116	.604**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.014	.366	.015	.135	.051	.815	.933	.132	.005	.700	.429		.024	.474	.543	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

		Correlations																Kinerja Karyawan (Y)	
		K01	K02	K12	K13	K14	K03	K05	K16	K06	K08	K09	K19	K20	K10	K21	K11	K22	
K21	Pearson Correlation	.255	.416	.251	-.005	-.390	-.205	-.295	.043	-.004	-.051	-.329	-.127	-.039	-.412	1	-.035	-.092	.398
	Sig. (2-tailed)	.212	.022	.182	.979	.033	.278	.113	.821	.982	.790	.076	.504	.837	.024		.852	.630	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K11	Pearson Correlation	.139	.137	.374*	.419*	.414*	.241	-.075	.474**	.549**	.377*	.075	.672**	.520**	.136	-.035	1	.696**	.620*
	Sig. (2-tailed)	.465	.469	.042	.021	.023	.199	.695	.008	.002	.040	.692	.000	.003	.474	.852		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K22	Pearson Correlation	.295	.075	.473**	.545**	.349	.136	.119	.337	.512**	.545**	.229	.589**	.467**	.116	-.092	.696**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.114	.695	.008	.002	.059	.473	.533	.069	.004	.002	.224	.001	.009	.543	.630	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ki-nerja Kar-yawan (Y)	Pearson Correlation	.590**	.585**	.760**	.533**	.643**	.538**	.452**	.463**	.577**	.662**	.552**	.640**	.567**	.604**	.398*	.620**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.002	.000	.002	.012	.010	.001	.000	.002	.000	.001	.000	.029	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	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).

Lampiran 3.3 Uji Reliabilitas Instrumen Skala Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	22

Lampiran 3.4 Uji Reliabilitas Instrumen Skala Kinerja Karyawan Setelah Lolos Uji Validitas *Pearson Correlation* dan Lolos Uji Validitas *CFA*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	17

Lampiran 3.5 Uji Validitas CFA Instrumen pada 17 (Tujuh Belas) Aitem Skala Disiplin Kerja

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.679
Approx. Chi-Square	305.774
Bartlett's Test of Sphericity	df 136
Sig.	.000

		Anti-image Matrices																
		D01	D12	D02	D13	D03	D04	D15	D05	D06	D07	D18	D08	D19	D20	D10	D21	D22
Anti-image Correlation	D01	.659^a	-.643	.124	.083	-.080	-.025	.156	-.186	.264	.057	.066	-.330	-.303	.225	.016	-.003	-.202
	D12	-.643	.584^a	-.012	-.129	-.083	.307	-.132	-.164	.149	-.178	-.094	.365	.062	-.383	-.024	-.150	.333
	D02	.124	-.012	.770^a	.002	-.017	.156	-.277	-.392	.357	-.396	.079	-.254	-.094	-.147	.252	-.456	-.116
	D13	.083	-.129	.002	.773^a	-.442	-.141	.214	-.081	.051	-.196	-.022	.073	-.450	.198	-.414	-.053	.326
	D03	-.080	-.083	-.017	-.442	.549^a	-.104	-.604	-.487	-.240	.292	.201	-.432	.095	-.213	.645	.169	-.556
	D04	-.025	.307	.156	-.141	-.104	.734^a	-.082	-.408	.204	-.081	.153	-.082	-.142	-.012	.016	-.286	.022
	D15	.156	-.132	-.277	.214	-.604	-.082	.649^a	-.314	-.143	-.044	-.304	.343	-.156	.312	-.603	.169	.391
	D05	-.186	-.164	-.392	-.081	.487	-.408	-.314	.559^a	-.296	.355	.247	-.234	.102	-.082	.182	.223	-.276
	D06	.264	.149	.357	.051	-.240	.204	-.143	-.296	.663^a	-.232	-.184	-.054	-.261	-.407	.159	-.422	.317
	D07	.057	-.178	-.396	-.196	.292	-.081	-.044	.355	-.232	.657^a	-.157	-.301	.166	-.035	.081	.303	-.198
	D18	.066	-.094	.079	-.022	.201	.153	-.304	.247	-.184	-.157	.754^a	-.447	-.319	.308	.255	-.213	-.457
	D08	-.330	.365	-.254	.073	-.432	-.082	.343	-.234	-.054	-.301	-.447	.571^a	.211	-.072	-.352	.131	.390
	D19	-.303	.062	-.094	-.450	.095	-.142	-.156	.102	-.261	.166	-.319	.211	.857^a	-.247	-.062	-.071	.029
	D20	.225	-.383	-.147	.198	-.213	-.012	.312	-.082	-.407	-.035	.308	-.072	-.247	.741^a	-.178	.140	-.403
	D10	.016	-.024	.252	-.414	.645	.016	-.603	.182	.159	.081	.255	-.352	-.062	-.178	.583^a	-.162	-.641
	D21	-.003	-.150	-.456	-.053	.169	-.286	.169	.223	-.422	.303	-.213	.131	-.071	.140	-.162	.773^a	-.107
	D22	-.202	.333	-.116	.326	-.556	.022	.391	-.276	.317	-.198	-.457	.390	.029	-.403	-.641	-.107	.589^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Lampiran 3.6 Uji Validitas *Pearson Correlation* Setelah Lolos Uji Validitas *CFA* Instrumen pada 17 (Tujuh Belas) Aitem Skala Disiplin Kerja

		Correlations																Disiplin Kerja (X ₁)	
		D01	D12	D02	D13	D03	D04	D15	D05	D06	D07	D18	D08	D19	D20	D10	D21		D22
D01	Pearson Correlation	1	.668**	.343	.252	.124	.211	.129	.447*	-.202	.088	.142	.214	.350	.337	.424*	.214	.449*	.530**
	Sig. (2-tailed)		.000	.063	.180	.514	.264	.497	.013	.285	.643	.454	.255	.058	.069	.020	.257	.013	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D12	Pearson Correlation	.668**	1	.312	.366*	.191	.023	.322	.344	.056	.091	.146	-.039	.420*	.375*	.286	.275	.205	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000		.093	.047	.313	.903	.083	.063	.767	.634	.442	.839	.021	.041	.126	.142	.277	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D02	Pearson Correlation	.343	.312	1	.361	.387*	.341	.461*	.524**	.230	.513**	.471**	.513**	.482**	.536**	.399*	.516**	.547**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.063	.093		.050	.034	.065	.010	.003	.222	.004	.009	.004	.007	.002	.029	.004	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D13	Pearson Correlation	.252	.366*	.361	1	.521**	.380*	.621**	.157	.463**	.248	.516**	.248	.773**	.293	.415*	.523**	.210	.700**
	Sig. (2-tailed)	.180	.047	.050		.003	.038	.000	.409	.010	.187	.004	.187	.000	.116	.023	.003	.265	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D03	Pearson Correlation	.124	.191	.387*	.521**	1	.187	.573**	.000	.593**	.313	.519**	.470**	.515**	.469**	.036	.269	.310	.606**
	Sig. (2-tailed)	.514	.313	.034	.003		.322	.001	1.000	.001	.092	.003	.009	.004	.009	.850	.151	.095	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D04	Pearson Correlation	.211	.023	.341	.380*	.187	1	.334	.506**	.111	.038	.151	.229	.394*	.245	.377*	.384*	.302	.481**
	Sig. (2-tailed)	.264	.903	.065	.038	.322		.071	.004	.560	.842	.424	.224	.031	.191	.040	.036	.105	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D15	Pearson Correlation	.129	.322	.461*	.621**	.573**	.334	1	.275	.543**	.218	.556**	.218	.679**	.258	.365*	.460*	.185	.682**
	Sig. (2-tailed)	.497	.083	.010	.000	.001	.071		.141	.002	.248	.001	.248	.000	.169	.047	.011	.329	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D05	Pearson Correlation	.447*	.344	.524**	.157	.000	.506**	.275	1	.000	.000	.000	.188	.265	.390*	.390*	.242	.373*	.483**
	Sig. (2-tailed)	.013	.063	.003	.409	1.000	.004	.141		1.000	1.000	1.000	.319	.156	.033	.033	.197	.043	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D06	Pearson Correlation	-.202	.056	.230	.463**	.593**	.111	.543**	.000	1	.279	.554**	.279	.567**	.342	-.043	.458*	.000	.478**
	Sig. (2-tailed)	.285	.767	.222	.010	.001	.560	.002	1.000		.136	.001	.136	.001	.064	.823	.011	1.000	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D07	Pearson Correlation	.088	.091	.513**	.248	.313	.038	.218	.000	.279	1	.522**	.574**	.240	.323	.176	.178	.337	.459**
	Sig. (2-tailed)	.643	.634	.004	.187	.092	.842	.248	1.000	.136		.003	.001	.202	.082	.352	.347	.069	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D18	Pearson Correlation	.142	.146	.471**	.516**	.519**	.151	.556**	.000	.554**	.522**	1	.522**	.656**	.311	.311	.571**	.409*	.696**
	Sig. (2-tailed)	.454	.442	.009	.004	.003	.424	.001	1.000	.001	.003		.003	.000	.094	.094	.001	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D08	Pearson Correlation	.214	-.039	.513**	.248	.470**	.229	.218	.188	.279	.574**	.522**	1	.240	.323	.176	.178	.337	.504**
	Sig. (2-tailed)	.255	.839	.004	.187	.009	.224	.248	.319	.136	.001	.003		.202	.082	.352	.347	.069	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D19	Pearson Correlation	.350	.420*	.482**	.773**	.515**	.394*	.679**	.265	.567**	.240	.656**	.240	1	.510**	.510**	.681**	.415*	.840**
	Sig. (2-tailed)	.058	.021	.007	.000	.004	.031	.000	.156	.001	.202	.000	.000		.004	.004	.000	.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D20	Pearson Correlation	.337	.375*	.536**	.293	.469**	.245	.258	.390*	.342	.323	.311	.323	.510**	1	.493**	.390*	.717**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.069	.041	.002	.116	.009	.191	.169	.033	.064	.082	.094	.082	.004		.006	.033	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D10	Pearson Correlation	.424*	.286	.399*	.415*	.036	.377*	.365*	.390*	-.043	.176	.311	.176	.510**	.493**	1	.485**	.717**	.643**

Correlations																			
	D01	D12	D02	D13	D03	D04	D15	D05	D06	D07	D18	D08	D19	D20	D10	D21	D22	Disiplin Kerja (X _i)	
	Sig. (2-tailed)	.020	.126	.029	.023	.850	.040	.047	.033	.823	.352	.094	.352	.004	.006	.007	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
D21	Pearson Correlation	.214	.275	.516**	.523**	.269	.384*	.460*	.242	.458*	.178	.571**	.178	.681**	.390*	.485**	1	.415*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.257	.142	.004	.003	.151	.036	.011	.197	.011	.347	.001	.347	.000	.033	.007	.023	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
D22	Pearson Correlation	.449*	.205	.547**	.210	.310	.302	.185	.373*	.000	.337	.409*	.337	.415*	.717**	.717**	.415*	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.013	.277	.002	.265	.095	.105	.329	.043	1.000	.069	.025	.069	.022	.000	.000	.023	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Disiplin Kerja (X _i)	Pearson Correlation	.530**	.519**	.741**	.700**	.606**	.481**	.682**	.483**	.478**	.459**	.696**	.504**	.840**	.705**	.643**	.702**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.000	.000	.000	.007	.000	.007	.008	.011	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	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).

Lampiran 3.7 Uji Reliabilitas Instrumen Skala Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	22

Lampiran 3.8 Uji Reliabilitas Instrumen Skala Disiplin Kerja Setelah Lolos Uji Validitas *Pearson Correlation* dan Lolos Uji Validitas *CFA*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	17

Lampiran 3.9 Uji Validitas CFA Instrumen pada 17 (Tujuh Belas) Aitem Skala Lingkungan Kerja

KMO and Bartlett's Test																		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.																.709		
Bartlett's Test of Sphericity																Approx. Chi-Square	458.658	
																df	136	
																Sig.	.000	
Anti-image Matrices																		
	L12	L02	L13	L14	L04	L15	L16	L06	L17	L18	L07	L08	L19	L20	L09	L10	L11	
Anti-image Correlation	L12	.799^a	.047	-.180	.097	.131	.204	-.099	.158	-.549	-.071	-.003	-.082	-.279	-.006	.172	-.341	.516
	L02	.047	.601^a	-.710	-.241	-.348	.233	.492	-.452	.210	.099	-.316	.403	-.042	.211	.426	-.299	-.460
	L13	-.180	-.710	.680^a	-.221	.409	-.278	-.759	.307	-.077	-.120	.379	-.358	.010	-.023	-.650	.614	.262
	L14	.097	-.241	-.221	.750^a	-.374	.330	.058	.084	-.120	.123	.100	.004	.055	-.319	.138	-.292	.159
	L04	.131	-.348	.409	-.374	.640^a	-.521	-.391	-.020	-.148	-.027	.230	-.267	.235	-.262	-.515	.534	.348
	L15	.204	.233	-.278	.330	-.521	.857^a	.054	-.050	-.151	.057	-.101	.040	-.241	.119	.228	-.335	-.029
	L16	-.099	.492	-.759	.058	-.391	.054	.640^a	-.022	-.089	-.198	-.402	.286	-.058	.275	.709	-.626	-.420
	L06	.158	-.452	.307	.084	-.020	-.050	-.022	.655^a	-.443	-.694	.097	-.339	-.528	.261	.268	-.068	.360
	L17	-.549	.210	-.077	-.120	-.148	-.151	-.089	-.443	.851^a	.272	-.126	.081	.184	.024	-.147	.223	-.459
	L18	-.071	.099	-.120	.123	-.027	.057	-.198	-.694	.272	.720^a	.144	.023	.576	-.600	-.481	.154	-.036
	L07	-.003	-.316	.379	.100	.230	-.101	-.402	.097	-.126	.144	.738^a	-.197	.182	-.425	-.542	.209	.251
	L08	-.082	.403	-.358	.004	-.267	.040	.286	-.339	.081	.023	-.197	.833^a	-.064	.020	.284	-.149	-.361
	L19	-.279	-.042	.010	.055	.235	-.241	-.058	-.528	.184	.576	.182	-.064	.763^a	-.650	-.579	.228	-.310
	L20	-.006	.211	-.023	-.319	-.262	.119	.275	.261	.024	-.600	-.425	.020	-.650	.649^a	.504	-.290	-.176
L09	.172	.426	-.650	.138	-.515	.228	.709	.268	-.147	-.481	-.542	.284	-.579	.504	.607^a	-.665	-.147	
L10	-.341	-.299	.614	-.292	.534	-.335	-.626	-.068	.223	-.154	.209	-.149	.228	-.290	-.665	.553^a	.030	
L11	.516	-.460	.262	.159	.348	-.029	-.420	.360	-.459	-.036	.251	-.361	-.310	-.176	-.147	.030	.739^a	

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Lampiran 3.10 Uji Validitas *Pearson Correlation* Setelah Lolos Uji Validitas *CFA* Instrumen pada 17 (Tujuh Belas) Aitem Skala Lingkungan Kerja

		Correlations																	Lingkungan Kerja (X ₂)
		L12	L02	L13	L14	L04	L15	L16	L06	L17	L18	L07	L08	L19	L20	L09	L10	L11	
L12	Pearson Correlation	1	.269	.674**	.247	.144	.516**	.752**	.221	.755**	.321	.447**	.420*	.543**	.269	.499**	.607**	.459*	.690**
	Sig. (2-tailed)		.150	.000	.189	.448	.004	.000	.241	.000	.083	.013	.021	.002	.150	.005	.000	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L02	Pearson Correlation	.269	1	.716**	.657**	.535**	.389*	.479**	.505**	.507**	.437*	.123	.368*	.391*	.167	.349	.030	.465**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.150		.000	.000	.002	.034	.007	.004	.004	.016	.517	.046	.033	.379	.059	.876	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L13	Pearson Correlation	.674**	.716**	1	.504**	.513**	.694**	.832**	.362*	.817**	.543**	.409*	.526**	.619**	.228	.693**	.340	.646**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.004	.000	.000	.049	.000	.002	.025	.003	.000	.226	.000	.066	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L14	Pearson Correlation	.247	.657**	.504**	1	.536**	.208	.376*	.332	.355	.386*	.102	.280	.234	.311	.224	.107	.214	.489**
	Sig. (2-tailed)	.189	.000	.004		.002	.271	.041	.073	.054	.035	.591	.134	.213	.094	.235	.575	.255	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L04	Pearson Correlation	.144	.535**	.513**	.536**	1	.579**	.299	.608**	.483**	.683**	.271	.491**	.383*	.367*	.483**	-.063	.207	.612**
	Sig. (2-tailed)	.448	.002	.004	.002		.001	.109	.000	.007	.000	.147	.006	.037	.046	.007	.739	.272	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L15	Pearson Correlation	.516**	.389*	.694**	.208	.579**	1	.639**	.477**	.760**	.516**	.492**	.613**	.694**	.389*	.655**	.415*	.620**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.004	.034	.000	.271	.001		.000	.008	.000	.004	.006	.000	.034	.000	.022	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L16	Pearson Correlation	.752**	.479**	.832**	.376*	.299	.639**	1	.242	.789**	.365*	.354	.446*	.457*	.160	.425*	.493**	.634**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.041	.109	.000		.197	.000	.047	.055	.013	.011	.399	.019	.006	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L06	Pearson Correlation	.221	.505**	.362*	.332	.608**	.477**	.242	1	.496**	.731**	.218	.650**	.526**	.505**	.336	.090	.313	.610**
	Sig. (2-tailed)	.241	.004	.049	.073	.000	.008	.197		.005	.000	.248	.000	.003	.004	.069	.636	.092	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L17	Pearson Correlation	.755**	.507**	.817**	.355	.483**	.760**	.789**	.496**	1	.499**	.491**	.629**	.693**	.349	.639**	.429*	.707**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.054	.007	.000	.000	.005		.005	.006	.000	.000	.059	.000	.018	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L18	Pearson Correlation	.321	.437*	.543**	.386*	.683**	.516**	.365*	.731**	.499**	1	.447*	.569**	.543**	.605**	.627**	.247	.334	.723**
	Sig. (2-tailed)	.083	.016	.002	.035	.000	.004	.047	.000	.005		.013	.001	.002	.000	.000	.187	.071	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L07	Pearson Correlation	.447**	.123	.409*	.102	.271	.492**	.354	.218	.491**	.447**	1	.407*	.649**	.585**	.725**	.570**	.458**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.013	.517	.025	.591	.147	.006	.055	.248	.006	.013		.026	.000	.001	.000	.001	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L08	Pearson Correlation	.420*	.368*	.526**	.280	.491**	.613**	.446*	.650**	.629**	.569**	.407*	1	.670**	.551**	.489**	.305	.593**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.021	.046	.003	.134	.006	.000	.013	.000	.000	.001	.026		.000	.002	.006	.101	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L19	Pearson Correlation	.543**	.391*	.619**	.234	.383*	.694**	.457*	.526**	.693**	.543**	.649**	.670**	1	.716**	.817**	.572**	.767**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.002	.033	.000	.213	.037	.000	.011	.003	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L20	Pearson Correlation	.269	.167	.228	.311	.367*	.389*	.160	.505**	.349	.605**	.585**	.551**	.716**	1	.507**	.475**	.465**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.150	.379	.226	.094	.046	.034	.399	.004	.059	.000	.001	.002	.000		.004	.008	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

		Correlations																	Lingkungan Kerja (X ₂)
		L12	L02	L13	L14	L04	L15	L16	L06	L17	L18	L07	L08	L19	L20	L09	L10	L11	
L09	Pearson Correlation	.499*	.349	.693	.224	.483	.655	.425	.336	.639*	.627	.725	.489*	.817	.507	1	.542	.590	.808
	Sig. (2-tailed)	.005	.059	.000	.235	.007	.000	.019	.069	.000	.000	.000	.006	.000	.004	.000	.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L10	Pearson Correlation	.607**	.030	.340	.107	-.063	.415*	.493**	.090	.429*	.247	.570**	.305	.572**	.475**	.542**	1	.515**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.876	.066	.575	.739	.022	.006	.636	.018	.187	.001	.101	.001	.008	.002	.000	.004	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L11	Pearson Correlation	.459*	.465**	.646**	.214	.207	.620**	.634**	.313	.707**	.334	.458*	.593**	.767**	.465**	.590**	.515**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.011	.010	.000	.255	.272	.000	.000	.092	.000	.071	.011	.001	.000	.010	.001	.004	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ling-kun-gan Kerja (X ₂)	Pearson Correlation	.690**	.598**	.846**	.489**	.612**	.814**	.739**	.610**	.872**	.723**	.656**	.741**	.857**	.626**	.808**	.573**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	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).

Lampiran 3.11 Uji Reliabilitas Instrumen Skala Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	.932
N of Items	22

Lampiran 3.12 Uji Reliabilitas Instrumen Skala Lingkungan Kerja Setelah Lolos Uji Validitas *Pearson Correlation* dan Lolos Uji Validitas *CFA*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	.938
N of Items	17

Lampiran 4.1 Tabulasi Instrumen Skala Kinerja Karyawan di PT MDL

	K01	K02	K12	K13	K14	K03	K05	K16	K06	K08	K09	K19	K20	K10	K21	K11	K22	KK
1	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	60
2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	51
5	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	56
6	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	1	2	3	4	49
7	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	3	51
8	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	55
9	3	3	4	4	3	2	3	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	55
10	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	56
11	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	53
12	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	1	2	4	4	58
13	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	2	3	3	50
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	48
15	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	60
16	3	3	4	4	3	3	2	2	3	1	3	3	3	4	3	2	4	50
17	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	47
18	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
20	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	2	52
21	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	55
22	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	1	2	3	3	49
23	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	59
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	48
25	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	1	1	4	3	47
26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	59
27	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	1	2	3	3	48
28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	52
29	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	52
30	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	2	4	4	53
31	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	59
32	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	56
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	52

	K01	K02	K12	K13	K14	K03	K05	K16	K06	K08	K09	K19	K20	K10	K21	K11	K22	KK
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	50
35	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	1	3	3	3	51
36	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	52
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	59
38	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	58
39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	51
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	48
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	49
42	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	59
43	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	54
44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	54
45	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	1	2	4	4	54
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	48
47	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	52
48	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	59
49	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	57
50	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	44
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
52	3	3	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	56
53	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
54	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	59
55	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	59
56	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	54
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
59	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	4	3	49
60	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	53
62	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	57
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
64	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	52
65	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60
66	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	52
67	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	57
68	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	49
69	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	55

	K01	K02	K12	K13	K14	K03	K05	K16	K06	K08	K09	K19	K20	K10	K21	K11	K22	KK
70	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	2	3	4	48
71	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	52
72	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
73	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
74	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	1	4	4	51
75	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	61
76	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	59
77	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	53
80	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	54
81	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	44
82	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	56
83	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	48
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
85	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	53
86	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	55
87	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	4	4	2	1	3	3	50
88	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
89	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	64
90	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	48
91	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	4	60
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	50
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
94	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	55
95	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	49
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	50
97	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	56
98	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51

Lampiran 4.2 Tabulasi Instrumen Skala Disiplin Kerja di PT MDL

	D01	D12	D02	D13	D03	D04	D15	D05	D06	D07	D18	D08	D19	D20	D10	D21	D22	DK
1	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	59
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	49
5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	62
6	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	52
7	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	46
8	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	52
9	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	62
10	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	53
11	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	55
12	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	49
13	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	49
15	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
16	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	47
17	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	54
18	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	64
19	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	51
20	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	45
21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	47
22	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	46
23	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	63
24	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	53
25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	50
26	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	60
27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
28	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	56
29	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	59
30	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	1	53
31	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	63
32	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	57
33	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	51

	D01	D12	D02	D13	D03	D04	D15	D05	D06	D07	D18	D08	D19	D20	D10	D21	D22	DK
34	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
35	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	1	3	49
36	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	1	3	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	62
38	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	54
39	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	51
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
41	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	49
42	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	57
43	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
44	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	52
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	51
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50
47	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	53
48	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	50
50	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	43
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
52	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
53	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	48
54	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
55	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	57
56	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	61
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	52
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
59	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	47
60	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	58
61	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
62	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	47
63	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	48
64	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
65	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	58
66	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50
67	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	51
68	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	52
69	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	60

	D01	D12	D02	D13	D03	D04	D15	D05	D06	D07	D18	D08	D19	D20	D10	D21	D22	DK
70	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	47
71	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
72	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	47
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	53
75	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	60
76	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	61
77	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
81	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
82	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	61
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
84	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
85	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	54
86	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	53
87	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	53
88	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
89	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
90	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
91	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	61
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
94	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	53
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
96	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	49
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	67
98	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	61
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51

Lampiran 4.3 Tabulasi Instrumen Skala Lingkungan Kerja di PT MDL

	L12	L02	L13	L14	L04	L15	L16	L06	L17	L18	L07	L08	L19	L20	L09	L10	L11	LK
1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	64
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	54
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	65
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
5	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	59
6	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	51
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	53
9	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	62
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	53
11	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	54
12	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	53
13	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	55
14	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	54
15	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	63
16	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	54
17	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	56
18	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	63
19	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
20	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	4	50
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	54
22	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	51
23	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	62
24	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
25	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	55
26	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	62
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	51
28	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	55
29	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
30	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	61
31	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	58
32	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	57
33	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	53

	L12	L02	L13	L14	L04	L15	L16	L06	L17	L18	L07	L08	L19	L20	L09	L10	L11	LK
34	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53
35	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	54
36	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	54
37	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	64
38	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
39	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	53
40	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	53
41	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	50
42	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	59
43	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	56
44	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	57
45	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	58
46	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	47
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	53
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	57
49	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
50	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	45
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
52	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	61
53	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
55	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	62
56	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	63
57	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	55
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	50
59	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
60	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	57
61	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48
62	3	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	53
63	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
64	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	49
65	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	60
66	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
67	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
68	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	53
69	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	63

	L12	L02	L13	L14	L04	L15	L16	L06	L17	L18	L07	L08	L19	L20	L09	L10	L11	LK
70	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	46
71	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
72	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	55
73	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	62
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	49
75	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
76	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	60
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
82	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	57
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50
84	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
85	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	54
86	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	55
88	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
89	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65
90	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
91	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	59
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
93	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	54
94	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	50
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
96	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	52
97	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
98	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	58
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51

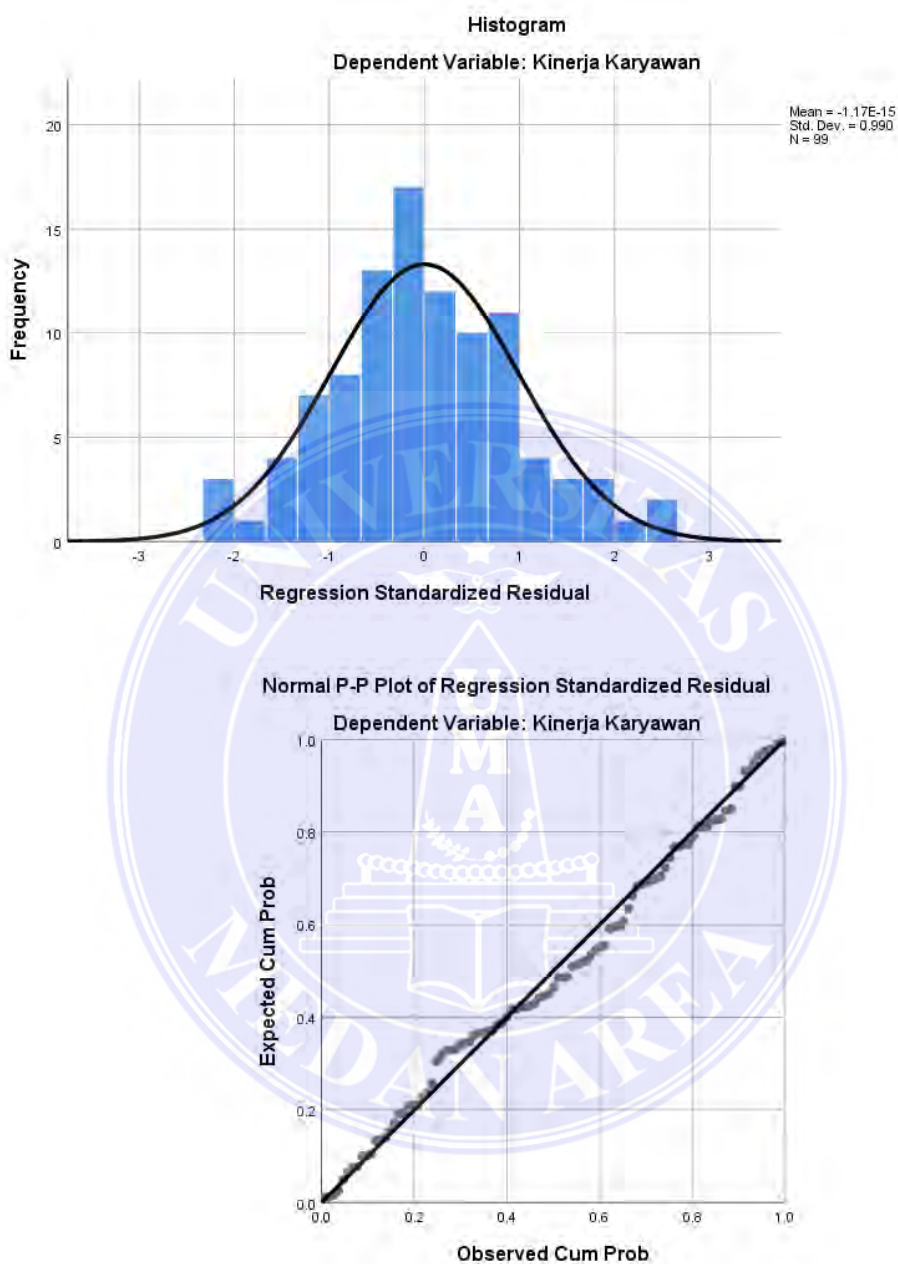
Lampiran 4.4 Data Identitas Responden Penelitian di PT MDL

	Inisial Responden	Jenis Kelamin	Usia Karyawan	Pendidikan Terakhir	Lingkup Pekerjaan	Lama Bekerja
1	LH	Laki-laki	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	lebih dari 2 tahun
2	AR	Perempuan	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	1 tahun
3	CL	Perempuan	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	lebih dari 2 tahun
4	WA	Perempuan	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Pemasaran Jasa/ Administrasi Jasa	lebih dari 2 tahun
5	RSA	Laki-laki	36 s.d. 45 tahun	SMA/ sederajat	Perabot/ Dekorasi	lebih dari 2 tahun
6	CA	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
7	NK	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
8	IC	Perempuan	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Pemasaran Jasa/ Administrasi Jasa	lebih dari 2 tahun
9	DFA	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
10	JS	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	1 tahun
11	LR	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
12	B	Laki-laki	26 s.d. 35 tahun	Diploma	Konstruksi/ Renovasi	lebih dari 2 tahun
13	AT	Laki-laki	36 s.d. 45 tahun	Sarjana	Konstruksi/ Renovasi	lebih dari 2 tahun
14	RM	Laki-laki	36 s.d. 45 tahun	Diploma	Konstruksi/ Renovasi	2 tahun
15	MD	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
16	JT	Perempuan	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	lebih dari 2 tahun
17	AFH	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
18	AFA	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
19	PT	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
20	P	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	1 tahun
21	CS	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
22	RRS	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	1 tahun
23	KSS	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	1 tahun
24	AZ	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	2 tahun
25	KT	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
26	AN	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	1 tahun
27	D	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	1 tahun
28	AFB	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
29	FR	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
30	IRD	Perempuan	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	1 tahun
31	BSL	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
32	ADTP	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
33	SSA	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	1 tahun

Inisial Responden	Jenis Kelamin	Usia Karyawan	Pendidikan Terakhir	Lingkup Pekerjaan	Lama Bekerja	
34	ALAL	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	1 tahun
35	MM	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
36	RBW	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
37	LK	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
38	KG	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
39	GA	Perempuan	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	lebih dari 2 tahun
40	F	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	1 tahun
41	HF	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
42	AB	Laki-laki	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Perabot/ Dekorasi	lebih dari 2 tahun
43	ET	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	lebih dari 2 tahun
44	SA	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	lebih dari 2 tahun
45	A	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
46	MY	Laki-laki	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	2 tahun
47	DGLH	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	1 tahun
48	EA	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
49	DF	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Perabot/ Dekorasi	kurang dari 1 tahun
50	IP	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Perabot/ Dekorasi	kurang dari 1 tahun
51	MF	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Perabot/ Dekorasi	kurang dari 1 tahun
52	DH	Laki-laki	36 s.d. 45 tahun	SMA/ sederajat	Perabot/ Dekorasi	kurang dari 1 tahun
53	FH	Laki-laki	36 s.d. 45 tahun	Diploma	Konstruksi/ Renovasi	lebih dari 2 tahun
54	FWA	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Perabot/ Dekorasi	lebih dari 2 tahun
55	SSB	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	Diploma	Perabot/ Dekorasi	kurang dari 1 tahun
56	RT	Laki-laki	36 s.d. 45 tahun	Sarjana	Konstruksi/ Renovasi	lebih dari 2 tahun
57	MAK	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Perabot/ Dekorasi	2 tahun
58	MS	Laki-laki	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Konstruksi/ Renovasi	2 tahun
59	BAS	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Konstruksi/ Renovasi	kurang dari 1 tahun
60	SB	Laki-laki	di atas 45 tahun	SMA/ sederajat	Perabot/ Dekorasi	lebih dari 2 tahun
61	MA	Laki-laki	36 s.d. 45 tahun	SMA/ sederajat	Perabot/ Dekorasi	lebih dari 2 tahun
62	SY	Laki-laki	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Pemasaran Jasa/ Administrasi Jasa	2 tahun
63	FT	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Perabot/ Dekorasi	1 tahun
64	DM	Laki-laki	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Perabot/ Dekorasi	2 tahun
65	MB	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	1 tahun
66	BIN	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Perabot/ Dekorasi	kurang dari 1 tahun
67	DS	Laki-laki	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	lebih dari 2 tahun
68	H	Perempuan	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Pemasaran Jasa/ Administrasi Jasa	lebih dari 2 tahun
69	DC	Perempuan	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Konstruksi/ Renovasi	lebih dari 2 tahun

Inisial Responden	Jenis Kelamin	Usia Karyawan	Pendidikan Terakhir	Lingkup Pekerjaan	Lama Bekerja	
70	BT	Laki-laki	di atas 45 tahun	Diploma	Pemasaran Jasa/ Administrasi Jasa	lebih dari 2 tahun
71	APH	Laki-laki	36 s.d. 45 tahun	SMA/ sederajat	Konstruksi/ Renovasi	lebih dari 2 tahun
72	CN	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	lebih dari 2 tahun
73	FWB	Laki-laki	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	lebih dari 2 tahun
74	LA	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Perabot/ Dekorasi	lebih dari 2 tahun
75	MR	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
76	MRA	Laki-laki	36 s.d. 45 tahun	Sarjana	Pemasaran Jasa/ Administrasi Jasa	2 tahun
77	MC	Perempuan	36 s.d. 45 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	lebih dari 2 tahun
78	WD	Perempuan	26 s.d. 35 tahun	Diploma	Pemasaran Jasa/ Administrasi Jasa	lebih dari 2 tahun
79	J	Perempuan	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Pemasaran Jasa/ Administrasi Jasa	1 tahun
80	DAM	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	lebih dari 2 tahun
81	CAL	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	1 tahun
82	SH	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
83	MSH	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	lebih dari 2 tahun
84	WK	Laki-laki	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	lebih dari 2 tahun
85	CIH	Laki-laki	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
86	EB	Perempuan	36 s.d. 45 tahun	Magister	Pemasaran Jasa/ Administrasi Jasa	kurang dari 1 tahun
87	RR	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Perabot/ Dekorasi	1 tahun
88	R	Laki-laki	36 s.d. 45 tahun	Sarjana	Perabot/ Dekorasi	lebih dari 2 tahun
89	V	Perempuan	26 s.d. 35 tahun	Diploma	Pemasaran Jasa/ Administrasi Jasa	kurang dari 1 tahun
90	VS	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	SMA/ sederajat	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
91	AC	Laki-laki	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Pemasaran Jasa/ Administrasi Jasa	lebih dari 2 tahun
92	RSB	Laki-laki	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Konstruksi/ Renovasi	kurang dari 1 tahun
93	DSA	Laki-laki	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Konstruksi/ Renovasi	kurang dari 1 tahun
94	LB	Perempuan	17 s.d. 25 tahun	Sarjana	Arsitektur/ Desain	kurang dari 1 tahun
95	WB	Laki-laki	36 s.d. 45 tahun	Sarjana	Konstruksi/ Renovasi	kurang dari 1 tahun
96	SC	Laki-laki	36 s.d. 45 tahun	SMA/ sederajat	Konstruksi/ Renovasi	lebih dari 2 tahun
97	RYP	Laki-laki	26 s.d. 35 tahun	Sarjana	Konstruksi/ Renovasi	kurang dari 1 tahun
98	MH	Laki-laki	di atas 45 tahun	Sarjana	Konstruksi/ Renovasi	kurang dari 1 tahun
99	AGZ	Laki-laki	36 s.d. 45 tahun	Sarjana	Konstruksi/ Renovasi	1 tahun

Lampiran 5.1 Uji Normalitas Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL



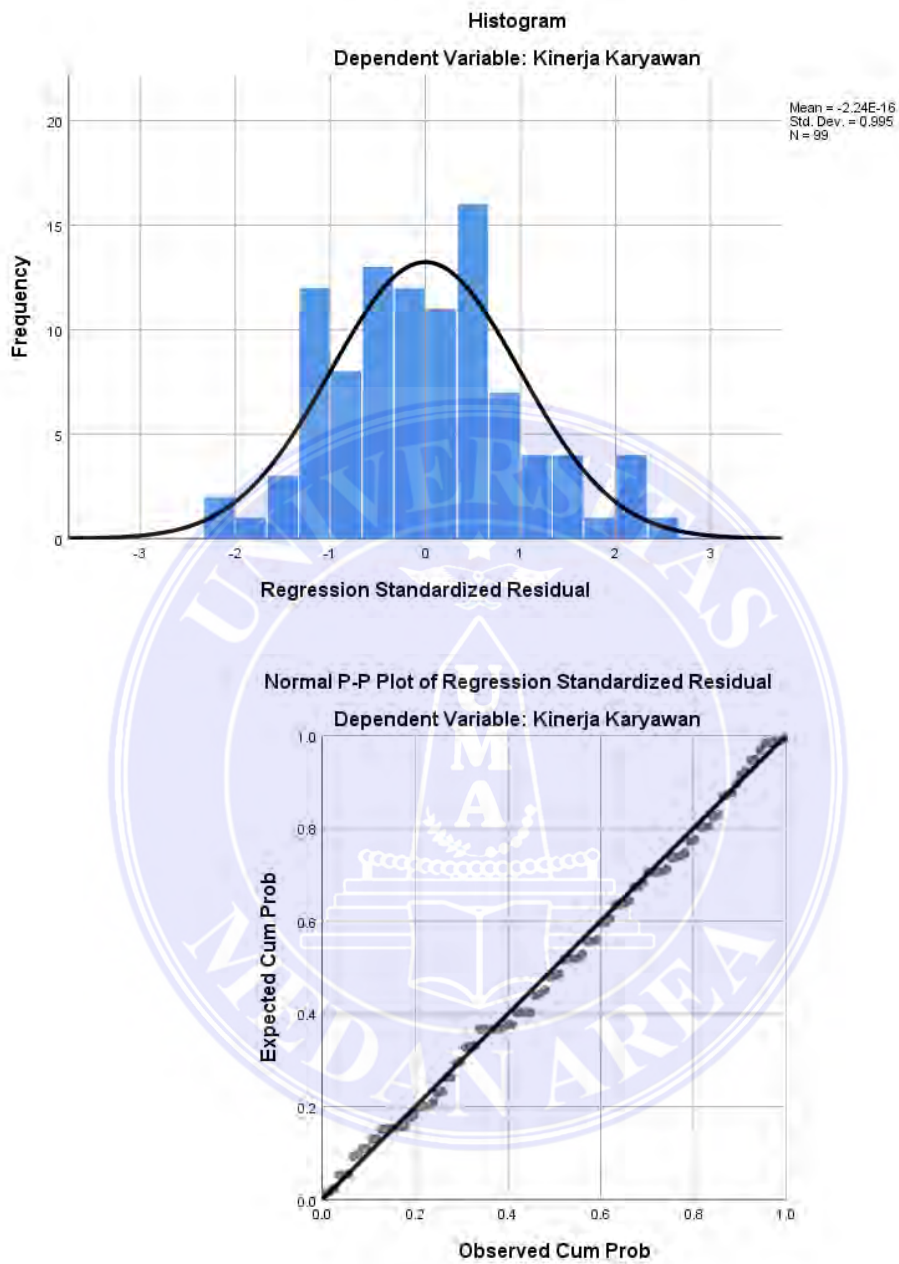
Residuals Statistics^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	46.14	63.13	53.58	3.821	99
Residual	-7.459	8.372	.000	3.244	99
Std. Predicted Value	-1.945	2.500	.000	1.000	99
Std. Residual	-2.275	2.554	.000	.990	99

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual X ₁ dan X ₂ dengan Y	
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24448413
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.060
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5.2 Uji Normalitas Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL



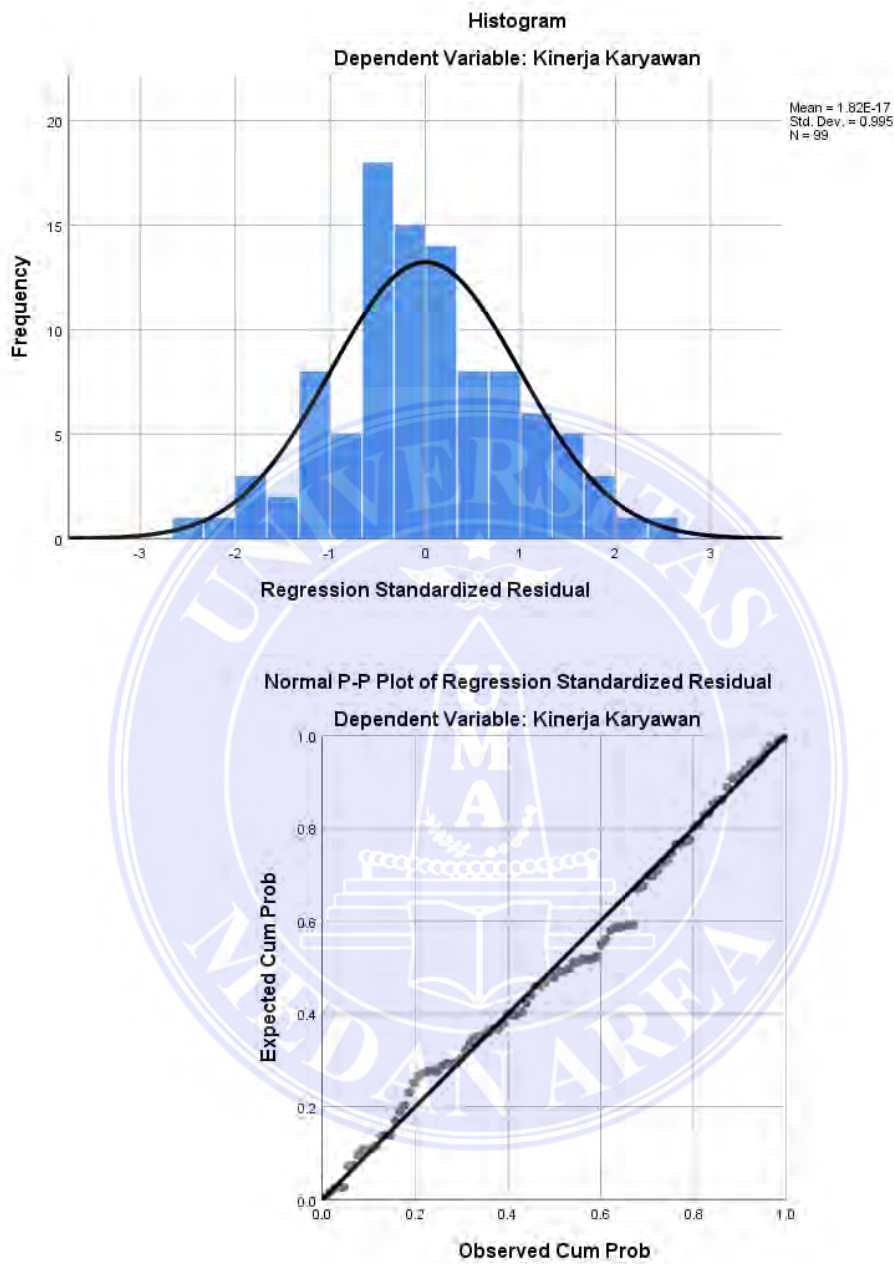
Residuals Statistics^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	46.88	63.37	53.58	3.704	99
Residual	-7.497	8.162	.000	3.377	99
Std. Predicted Value	-1.808	2.644	.000	1.000	99
Std. Residual	-2.208	2.404	.000	.995	99

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual X ₁ dengan Y
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37738861
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.034
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5.3 Uji Normalitas Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL



Residuals Statistics^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	46.58	61.01	53.58	3.605	99
Residual	-9.009	8.763	.000	3.483	99
Std. Predicted Value	-1.941	2.062	.000	1.000	99
Std. Residual	-2.573	2.503	.000	.995	99

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

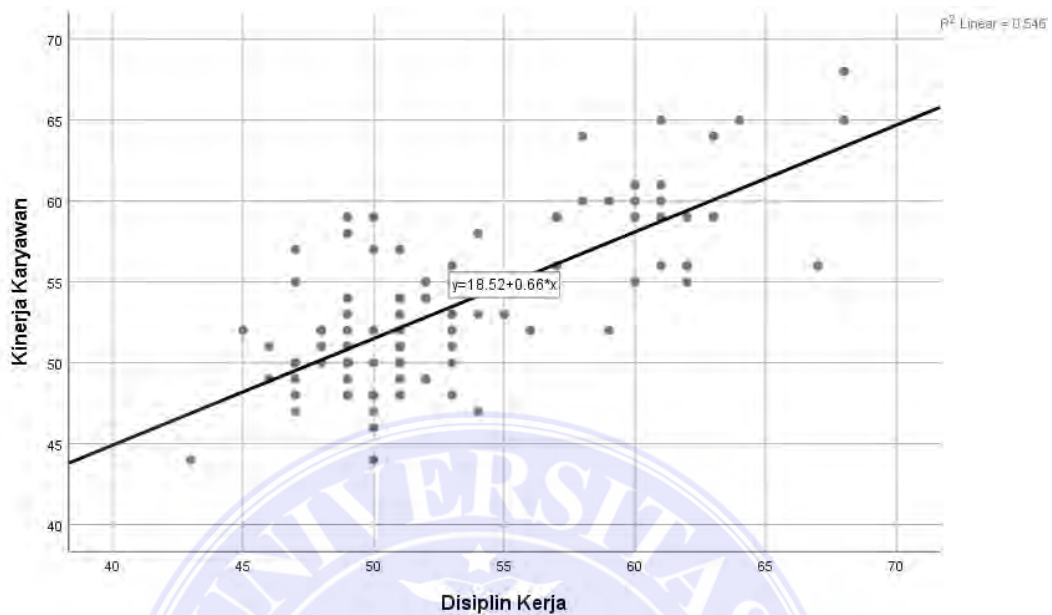
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual X ₂ dengan Y
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.48270034
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.063
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Lampiran 6.1 Uji Linearitas Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual (X ₁ dan X ₂ dengan Y)*	(Combined)	695.448	69	10.079	.869	.688
	Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
	Deviation from Linearity	695.448	68	10.227	.882	.671
Unstandardized Predicted Value (X ₁ dan X ₂ dengan Y)	Within Groups	336.167	29	11.592		
	Total	1031.614	98			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Unstandardized Residual (X ₁ dan X ₂ dengan Y)*	.000	.000	.821	.674
Unstandardized Predicted Value (X ₁ dan X ₂ dengan Y)				

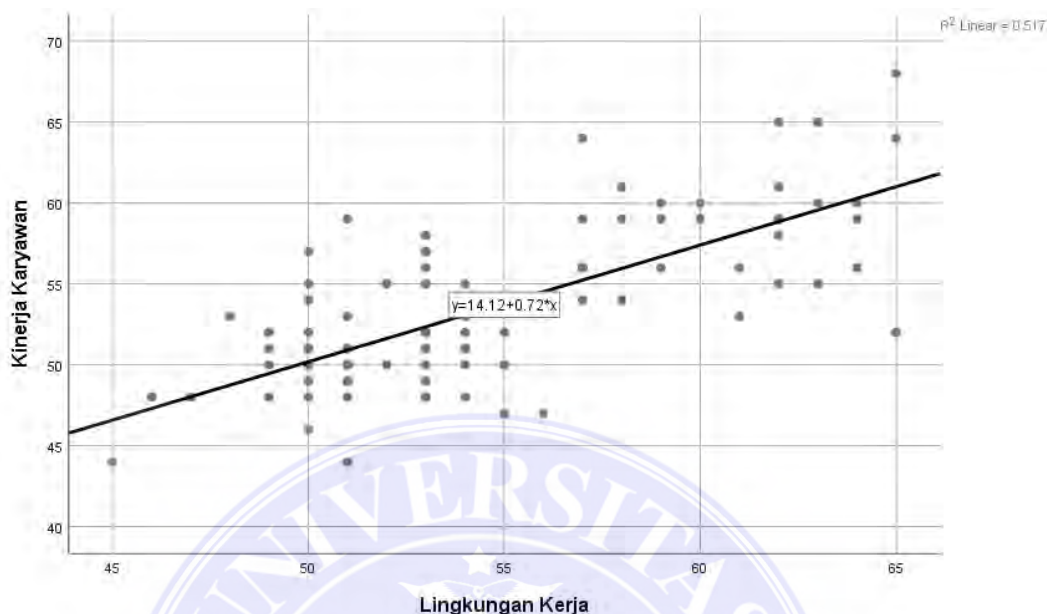
Lampiran 6.2 Uji Linearitas Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL



ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Disiplin Kerja (X ₁)	Between Groups	(Combined)	1653.569	22	75.162	7.064	.000
		Linearity	1344.320	1	1344.320	126.350	.000
		Deviation from Linearity	309.249	21	14.726	1.384	.154
	Within Groups		808.613	76	10.640		
Total			2462.182	98			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan (Y)* Disiplin Kerja (X ₁)	.739	.546	.820	.672

Lampiran 6.3 Uji Linearitas Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT MDL



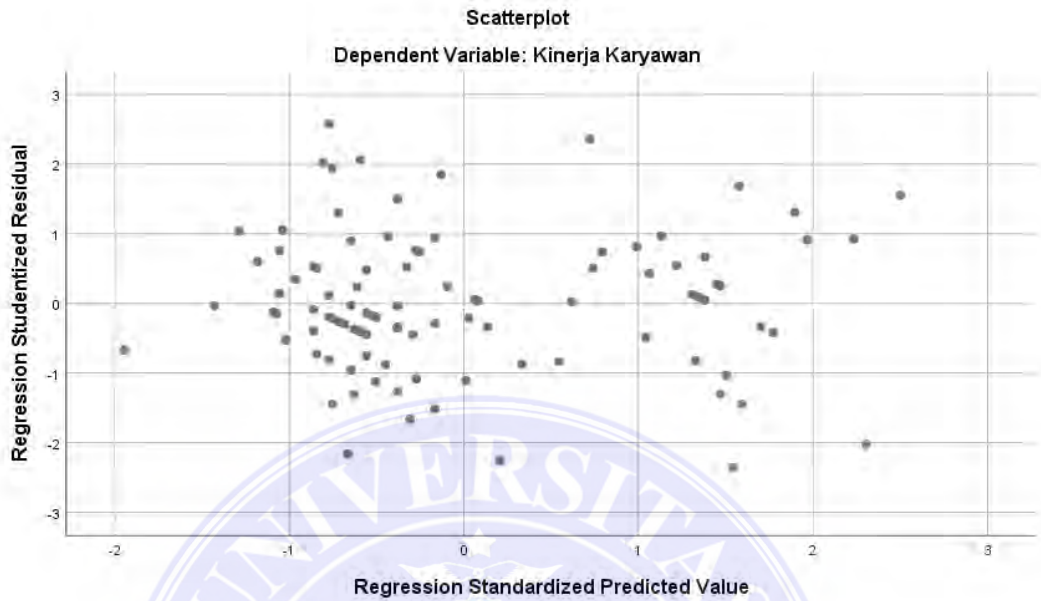
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)* Lingkungan Kerja (X ₂)	(Combined)	1577.240	20	78.862	6.951	.000
	Between Groups	1273.520	1	1273.520	112.250	.000
	Deviation from Linearity	303.720	19	15.985	1.409	.147
	Within Groups	884.942	78	11.345		
Total		2462.182	98			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan (Y)* Lingkungan Kerja (X ₂)	.719	.517	.800	.641

Lampiran 7.1 Uji Heteroskedastisitas Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL



ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.971	2	5.485	1.314	.274 ^b
	Residual	400.828	96	4.175		
	Total	411.799	98			

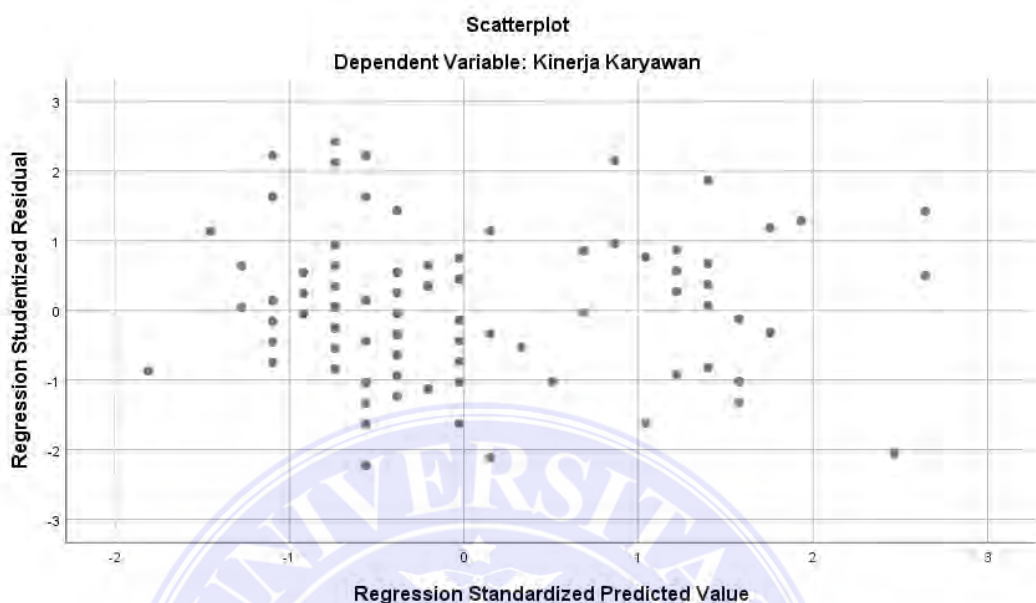
a. Dependent Variable: ABRESID

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.155	2.272		-.508	.613
	Disiplin Kerja (X ₁)	-.002	.066	-.007	-.037	.971
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.069	.075	.169	.926	.357

a. Dependent Variable: ABRESID

Lampiran 7.2 Uji Heteroskedastisitas Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL



ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.246	1	6.246	1.511	.222 ^b
	Residual	401.116	97	4.135		
	Total	407.362	98			

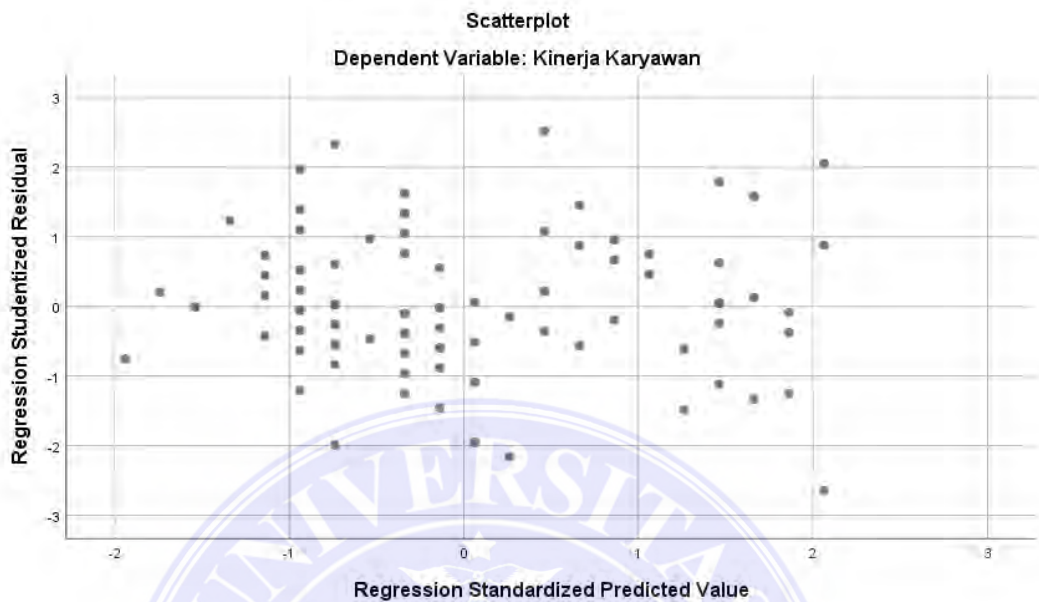
a. Dependent Variable: ABRESID

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.290	1.955		.148	.883
	Disiplin Kerja (X ₁)	.045	.037	.124	1.229	.222

a. Dependent Variable: ABRESID

Lampiran 7.3 Uji Heteroskedastisitas Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL



ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.167	1	18.167	3.843	.053 ^b
	Residual	458.606	97	4.728		
	Total	476.774	98			

a. Dependent Variable: ABRESID

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.031	2.414		-.841	.402
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.086	.044	.195	1.960	.053

a. Dependent Variable: ABRESID

Lampiran 8.1 Uji Multikolinearitas Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X ₁)	.306	3.272
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.306	3.272

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 9.1 Uji Auto Korelasi Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.572	3.278	1.834

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₁)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 9.2 Uji Auto Korelasi Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.546	.541	3.395	1.817

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₁)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 9.3 Uji Auto Korelasi Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 ^a	.517	.512	3.501	1.979

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 10.1 Uji Regresi Linear Berganda Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.330	3.645		3.657	.000
1 Disiplin Kerja (X ₁)	.408	.107	.457	3.823	.000
Lingkungan Kerja (X ₂)	.340	.120	.339	2.833	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 10.2 Uji Regresi Linear Sederhana Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.522	3.263		5.675	.000
1 Disiplin Kerja (X ₁)	.660	.061	.739	10.800	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 10.3 Uji Regresi Linear Sederhana Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.116	3.887		3.632	.000
1 Lingkungan Kerja (X ₂)	.721	.071	.719	10.194	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 11.1 Uji *t* Parsial Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.522	3.263		5.675	.000
1 Disiplin Kerja (X ₁)	.660	.061	.739	10.800	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 11.2 Uji *t* Parsial Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.116	3.887		3.632	.000
1 Lingkungan Kerja (X ₂)	.721	.071	.719	10.194	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 12.1 Uji *F* Simultan Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1430.567	2	715.284	66.563	.000^b
1 Residual	1031.614	96	10.746		
Total	2462.182	98			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₁)

Lampiran 13.1 Uji Koefisien Determinasi Skala Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.572	3.278

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₁)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 13.2 Uji Koefisien Determinasi Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.541	3.395

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₁)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 13.3 Uji Koefisien Determinasi Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.512	3.501

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 13.4 Uji Koefisien Determinasi Parsial Antar Aspek dan Antar Deskriptor pada Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dan Skala Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT MDL

	DK	D1	D11	D12	D13	D2	D21	D22	D23	D3	D31	D32	D33	LK	L1	L11	L12	L13	L14	L15	L2	L21	L22	L23	L24	L25
Variabel Kinerja Karyawan KK	r	0.739												0.719												
	r²	0.546												0.517												
Aspek Kinerja Tugas K1	r		0.467			0.603				0.508					0.512							0.618				
	r²		0.218			0.363				0.258					0.262							0.382*				
Deskriptor Kinerja Tugas Rutin K11	r		0.206	0.552	0.397		0.486⁽³⁾	0.310	0.342		0.489	0.244	0.345			0.212	0.417⁽³⁾	0.283	0.324	0.226		0.443	0.338	0.553⁽¹⁾	0.408	0.431
	r ²		0.042	0.305	0.157		0.236	0.096	0.117		0.240	0.059	0.119			0.045	0.174	0.080	0.105	0.051		0.196	0.115	0.305	0.167	0.186
Deskriptor Kinerja Tugas Adaptif K12	r		0.170	0.333	0.329		0.456	0.265	0.267		0.475	0.159	0.429			0.115	0.358	0.229	0.077	0.172		0.343	0.236	0.398	0.062	0.345
	r ²		0.029	0.111	0.108		0.208	0.070	0.072		0.225	0.025	0.184			0.013	0.128	0.052	0.006	0.030		0.118	0.056	0.158	0.004	0.119
Deskriptor Kinerja Tugas Kreatif K13	r		0.114	0.205	0.334		0.445	0.030	0.357		0.275	0.145	0.286			0.010	0.335	0.186	0.141	0.239		0.285	0.250	0.350	0.099	0.117
	r ²		0.013	0.042	0.112		0.198	0.001	0.127		0.076	0.021	0.082			0.000	0.112	0.035	0.020	0.057		0.081	0.063	0.122	0.010	0.014
Aspek Perilaku Kerja K2	r		0.398			0.544				0.556⁽⁴⁾					0.460							0.616⁽²⁾				
	r²		0.158			0.296				0.309					0.212							0.380				
Deskriptor Perilaku Kerja Interpersonal K21	r		0.068	0.172	0.156		0.233	0.034	0.412		0.192	0.313	0.209			0.114	0.154	0.070	0.124	0.201		0.126	0.201	0.346	0.064	0.274
	r ²		0.005	0.030	0.024		0.054	0.001	0.170		0.037	0.098	0.044			0.013	0.024	0.005	0.015	0.040		0.016	0.040	0.120	0.004	0.075
Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi K22	r		0.208	0.467	0.528		0.573	0.156	0.409		0.635	0.489	0.398			0.361	0.311	0.269	0.251	0.358		0.435	0.548	0.554	0.291	0.585
	r ²		0.043	0.218	0.279		0.329	0.024	0.167		0.404	0.239	0.158			0.130	0.097	0.072	0.063	0.128		0.189	0.301	0.307	0.085	0.342
Aspek Perilaku Kontra Produktif K3	r		0.453			0.620⁽¹⁾				0.612⁽²⁾					0.503⁽⁴⁾							0.445				
	r²		0.205			0.385				0.374					0.253							0.198				
Deskriptor Penyimpangan Properti K31	r		0.186	0.219	0.213		0.249	0.352	0.249		0.317	0.209	0.327			0.036	0.223	0.205	0.205	0.111		0.166	0.088	0.268	0.045	0.193
	r ²		0.035	0.048	0.045		0.062	0.124	0.062		0.100	0.044	0.107			0.001	0.050	0.042	0.042	0.012		0.028	0.008	0.072	0.002	0.037
Deskriptor Penyimpangan Produksi K32	r		0.092	0.246	0.110		0.215	0.188	0.307		0.152	0.193	0.301			0.099	0.259	0.006	0.324	0.066		0.118	0.042	0.248	0.243	0.207
	r ²		0.009	0.061	0.012		0.046	0.035	0.094		0.023	0.037	0.091			0.010	0.067	0.000	0.105	0.004		0.014	0.002	0.062	0.059	0.043
Deskriptor Penyimpangan Politik K33	r		0.283	0.364	0.313		0.548	0.073	0.356		0.508	0.417	0.423			0.244	0.287	0.357	0.191	0.275		0.288	0.319	0.375	0.169	0.371
	r ²		0.080	0.132	0.098		0.300	0.005	0.127		0.258	0.174	0.179			0.060	0.082	0.127	0.037	0.076		0.083	0.102	0.140	0.029	0.138
Deskriptor Agresi Individu K34	r		0.249	0.470	0.376		0.496	0.266	0.513		0.531	0.401	0.411			0.099	0.335	0.207	0.369	0.259		0.372	0.324	0.378	0.050	0.330
	r ²		0.062	0.221	0.141		0.246	0.071	0.263		0.282	0.160	0.169			0.010	0.112	0.043	0.136	0.067		0.138	0.105	0.143	0.002	0.109

Lampiran 13.5 Uji Koefisien Determinasi Simultan Antar Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik dengan Aspek-aspek Kinerja Karyawan pada PT MDL

		Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja DK&LK	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik DI&LI	Deskriptor Masuk Kerja Tepat Waktu dan Deskriptor Peralatan Kerja D11L11	Deskriptor Masuk Kerja Tepat Waktu dan Deskriptor Penerangan D11L12	Deskriptor Masuk Kerja Tepat Waktu dan Deskriptor Penataan Ruang D11L13	Deskriptor Masuk Kerja Tepat Waktu dan Deskriptor Kebersihan D11L14	Deskriptor Masuk Kerja Tepat Waktu dan Deskriptor Sirkulasi Udara D11L15	Deskriptor Penggunaan Waktu secara Efektif dan Deskriptor Peralatan Kerja D12L11	Deskriptor Penggunaan Waktu secara Efektif dan Deskriptor Penerangan D12L12	Deskriptor Penggunaan Waktu secara Efektif dan Deskriptor Penataan Ruang D12L13	Deskriptor Penggunaan Waktu secara Efektif dan Deskriptor Kebersihan D12L14	Deskriptor Penggunaan Waktu secara Efektif dan Deskriptor Sirkulasi Udara D12L15	Deskriptor Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja dan Deskriptor Peralatan Kerja D13L11	Deskriptor Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja dan Deskriptor Penerangan D13L12	Deskriptor Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja dan Deskriptor Penataan Ruang D13L13	Deskriptor Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja dan Deskriptor Kebersihan D13L14	Deskriptor Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja dan Deskriptor Sirkulasi Udara D13L15
Variabel Kinerja Karyawan	KK	<i>r</i>	0.762															
		<i>Adj. r²</i>	0.572															
Aspek Kinerja Tugas	K1	<i>r</i>		0.567														
		<i>Adj. r²</i>		0.307														
Deskriptor Kinerja Tugas Rutin	K11	<i>r</i>		0.287	0.442	0.331	0.356	0.292	0.579	0.570	0.576	0.552	0.552	0.409	0.510	0.443	0.447	0.412
		<i>Adj. r²</i>		0.063	0.179	0.091	0.108	0.066	0.322	0.310	0.317	0.291	0.290	0.150	0.245	0.180	0.183	0.153
Deskriptor Kinerja Tugas Adaptif	K12	<i>r</i>		0.199	0.377	0.269	0.176	0.231	0.345	0.394	0.368	0.358	0.335	0.330	0.431	0.365	0.331	0.338
		<i>Adj. r²</i>		0.020	0.124	0.053	0.011	0.034	0.101	0.138	0.117	0.110	0.094	0.090	0.168	0.115	0.091	0.096
Deskriptor Kinerja Tugas Kreatif	K13	<i>r</i>		0.114	0.342	0.207	0.166	0.256	0.205	0.336	0.250	0.207	0.267	0.347	0.419	0.353	0.336	0.364
		<i>Adj. r²</i>		-0.008	0.098	0.023	0.007	0.046	0.022	0.095	0.043	0.023	0.052	0.102	0.159	0.106	0.095	0.115
Aspek Perilaku Kerja	K2	<i>r</i>			0.500													
		<i>Adj. r²</i>			0.234													
Deskriptor Perilaku Kerja Interpersonal	K21	<i>r</i>		0.129	0.161	0.092	0.132	0.206	0.200	0.187	0.175	0.175	0.224	0.171	0.194	0.160	0.174	0.224
		<i>Adj. r²</i>		-0.004	0.006	-0.012	-0.003	0.023	0.020	0.015	0.010	0.011	0.030	0.009	0.018	0.005	0.010	0.031
Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi	K22	<i>r</i>		0.406	0.352	0.321	0.299	0.397	0.572	0.472	0.496	0.467	0.502	0.569	0.555	0.549	0.534	0.567
		<i>Adj. r²</i>		0.147	0.105	0.084	0.071	0.140	0.313	0.207	0.230	0.202	0.237	0.310	0.294	0.287	0.271	0.308
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3	<i>r</i>																
		<i>Adj. r²</i>																
Deskriptor Penyimpangan Properti	K31	<i>r</i>		0.188	0.271	0.260	0.253	0.208	0.221	0.252	0.271	0.241	0.221	0.214	0.273	0.266	0.256	0.218
		<i>Adj. r²</i>		0.015	0.054	0.048	0.045	0.023	0.029	0.044	0.054	0.038	0.029	0.026	0.055	0.052	0.046	0.028
Deskriptor Penyimpangan Produksi	K32	<i>r</i>		0.131	0.265	0.093	0.325	0.109	0.260	0.288	0.251	0.333	0.249	0.130	0.262	0.112	0.324	0.115
		<i>Adj. r²</i>		-0.003	0.051	-0.012	0.087	-0.009	0.048	0.064	0.044	0.092	0.042	-0.004	0.049	-0.008	0.086	-0.007
Deskriptor Penyimpangan Politik	K33	<i>r</i>		0.363	0.377	0.430	0.316	0.425	0.379	0.460	0.364	0.389	0.389	0.351	0.376	0.429	0.327	0.366
		<i>Adj. r²</i>		0.114	0.124	0.168	0.081	0.124	0.164	0.126	0.195	0.114	0.134	0.105	0.124	0.167	0.088	0.116
Deskriptor Agresi Individu	K34	<i>r</i>		0.263	0.391	0.305	0.411	0.343	0.475	0.480	0.481	0.487	0.476	0.376	0.447	0.396	0.458	0.406
		<i>Adj. r²</i>		0.050	0.135	0.074	0.152	0.099	0.209	0.214	0.216	0.222	0.211	0.124	0.183	0.139	0.193	0.147

Lampiran 13.6 Uji Koefisien Determinasi Simultan Antar Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Aspek-aspek Kinerja Karyawan pada PT MDL

		Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja DK&LK	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D1&L2	Deskriptor Masuk Kerja Tepat Waktu dan Deskriptor Interaksi Sesama Rekan Kerja D11L21	Deskriptor Masuk Kerja Tepat Waktu dan Deskriptor Interaksi Karyawan dengan Atasan D11L22	Deskriptor Masuk Kerja Tepat Waktu dan Deskriptor Koordinasi Pekerjaan D11L23	Deskriptor Masuk Kerja Tepat Waktu dan Deskriptor Keakraban dengan Rekan Kerja D11L24	Deskriptor Masuk Kerja Tepat Waktu dan Deskriptor Keinginan Menolong Rekan Kerja D11L25	Deskriptor Penggunaan Waktu secara Efektif dan Deskriptor Interaksi Sesama Rekan Kerja D12L21	Deskriptor Penggunaan Waktu secara Efektif dan Deskriptor Interaksi Karyawan dengan Atasan D12L22	Deskriptor Penggunaan Waktu secara Efektif dan Deskriptor Koordinasi Pekerjaan D12L23	Deskriptor Penggunaan Waktu secara Efektif dan Deskriptor Keakraban dengan Rekan Kerja D12L24	Deskriptor Penggunaan Waktu secara Efektif dan Deskriptor Keinginan Menolong Rekan Kerja D12L25	Deskriptor Tidak Pernah Mangkir/ Tidak Kerja dan Deskriptor Interaksi Sesama Rekan Kerja D13L21	Deskriptor Tidak Pernah Mangkir/ Tidak Kerja dan Deskriptor Interaksi Karyawan dengan Atasan D13L22	Deskriptor Tidak Pernah Mangkir/ Tidak Kerja dan Deskriptor Koordinasi Pekerjaan D13L23	Deskriptor Tidak Pernah Mangkir/ Tidak Kerja dan Deskriptor Keakraban dengan Rekan Kerja D13L24	Deskriptor Tidak Pernah Mangkir/ Tidak Kerja dan Deskriptor Keinginan Menolong Rekan Kerja D13L25
Variabel Kinerja Karyawan KK	<i>r</i>	0.762																
	<i>Adj. r²</i>	0.572																
Aspek Kinerja Tugas K1	<i>r</i>		0.628															
	<i>Adj. r²</i>		0.382															
Deskriptor Kinerja Tugas Rutin	K11	<i>r</i>		0.449	0.367	0.553	0.453	0.449	0.594	0.573	0.619	0.593	0.579	0.502	0.439	0.559	0.524	0.486
		<i>Adj. r²</i>		0.185	0.117	0.291	0.189	0.185	0.340	0.315	0.370	0.338	0.322	0.237	0.176	0.298	0.259	0.221
Deskriptor Kinerja Tugas Adaptif	K12	<i>r</i>		0.350	0.268	0.398	0.180	0.360	0.397	0.356	0.416	0.339	0.390	0.401	0.346	0.414	0.329	0.395
		<i>Adj. r²</i>		0.104	0.052	0.141	0.012	0.112	0.140	0.109	0.156	0.097	0.135	0.143	0.101	0.154	0.090	0.138
Deskriptor Kinerja Tugas Kreatif	K13	<i>r</i>		0.286	0.259	0.351	0.149	0.149	0.298	0.280	0.350	0.206	0.205	0.372	0.355	0.384	0.337	0.337
		<i>Adj. r²</i>		0.063	0.048	0.105	0.002	0.002	0.070	0.059	0.104	0.022	0.022	0.120	0.108	0.130	0.095	0.095
Aspek Perilaku Kerja K2	<i>r</i>		0.617															
	<i>Adj. r²</i>		0.368															
Deskriptor Perilaku Kerja Interpersonal	K21	<i>r</i>		0.130	0.203	0.354	0.093	0.274	0.181	0.228	0.349	0.172	0.276	0.171	0.216	0.352	0.160	0.276
		<i>Adj. r²</i>		-0.003	0.021	0.107	-0.012	0.056	0.013	0.032	0.103	0.009	0.057	0.009	0.027	0.105	0.005	0.057
Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi	K22	<i>r</i>		0.442	0.558	0.554	0.354	0.593	0.531	0.622	0.580	0.483	0.617	0.580	0.638	0.607	0.564	0.654
		<i>Adj. r²</i>		0.179	0.297	0.292	0.107	0.338	0.267	0.374	0.323	0.218	0.368	0.323	0.395	0.355	0.304	0.416
Aspek Perilaku Kontra Produktif K3	<i>r</i>		0.501															
	<i>Adj. r²</i>		0.235															
Deskriptor Penyimpangan Properti	K31	<i>r</i>		0.219	0.193	0.282	0.190	0.246	0.232	0.220	0.278	0.223	0.239	0.230	0.213	0.276	0.213	0.238
		<i>Adj. r²</i>		0.028	0.017	0.060	0.016	0.041	0.034	0.028	0.058	0.030	0.038	0.033	0.025	0.057	0.025	0.037
Deskriptor Penyimpangan Produksi	K32	<i>r</i>		0.132	0.111	0.249	0.258	0.214	0.246	0.282	0.277	0.295	0.264	0.136	0.147	0.253	0.252	0.207
		<i>Adj. r²</i>		-0.003	-0.008	0.042	0.047	0.026	0.041	0.060	0.058	0.068	0.050	-0.002	0.001	0.044	0.044	0.023
Deskriptor Penyimpangan Politik	K33	<i>r</i>		0.354	0.391	0.403	0.327	0.429	0.390	0.417	0.414	0.365	0.423	0.359	0.374	0.391	0.333	0.405
		<i>Adj. r²</i>		0.107	0.135	0.145	0.088	0.167	0.134	0.157	0.154	0.115	0.162	0.111	0.122	0.135	0.092	0.146
Deskriptor Agresi Individu	K34	<i>r</i>		0.398	0.375	0.393	0.253	0.381	0.504	0.500	0.486	0.490	0.482	0.446	0.418	0.422	0.377	0.416
		<i>Adj. r²</i>		0.141	0.123	0.137	0.045	0.127	0.238	0.234	0.220	0.224	0.216	0.182	0.157	0.161	0.124	0.156

Lampiran 13.7 Uji Koefisien Determinasi Simultan Antar Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik dengan Aspek-aspek Kinerja Karyawan pada PT MDL

		Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja DK&LK	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D2&L1	Deskriptor Memeriksa Hasil Pekerjaan dan Deskriptor Peralatan Kerja D21L11	Deskriptor Memeriksa Hasil Pekerjaan dan Deskriptor Peningkatan D21L12	Deskriptor Memeriksa Hasil Pekerjaan dan Deskriptor Penataan Ruang D21L13	Deskriptor Memeriksa Hasil Pekerjaan dan Deskriptor Kebersihan D21L14	Deskriptor Memeriksa Hasil Pekerjaan dan Deskriptor Sirkulasi Udara D21L15	Deskriptor Mencapai Target Pekerjaan dan Deskriptor Peralatan Kerja D22L11	Deskriptor Mencapai Target Pekerjaan dan Deskriptor Peningkatan Ruang D22L12	Deskriptor Mencapai Target Pekerjaan dan Deskriptor Penataan Ruang D22L13	Deskriptor Mencapai Target Pekerjaan dan Deskriptor Kebersihan D22L14	Deskriptor Mencapai Target Pekerjaan dan Deskriptor Sirkulasi Udara D22L15	Deskriptor Membuat Laporan Kerja Harian dan Deskriptor Peralatan Kerja D23L11	Deskriptor Membuat Laporan Kerja Harian dan Deskriptor Peningkatan Ruang D23L12	Deskriptor Membuat Laporan Kerja Harian dan Deskriptor Penataan Ruang D23L13	Deskriptor Membuat Laporan Kerja Harian dan Deskriptor Kebersihan D23L14	Deskriptor Membuat Laporan Kerja Harian dan Deskriptor Sirkulasi Udara D23L15
Variabel Kinerja Karyawan	KK	<i>r</i>	0.762															
		<i>Adj. r²</i>	0.572															
Aspek Kinerja Tugas	K1	<i>r</i>		0.617														
		<i>Adj. r²</i>		0.368														
Deskriptor Kinerja Tugas Rutin	K11	<i>r</i>		0.505	0.505	0.504	0.508	0.486	0.418	0.422	0.373	0.399	0.391	0.369	0.464	0.403	0.411	0.365
		<i>Adj. r²</i>		0.240	0.240	0.239	0.243	0.220	0.158	0.161	0.121	0.142	0.135	0.118	0.199	0.145	0.151	0.115
Deskriptor Kinerja Tugas Adaptif	K12	<i>r</i>		0.458	0.464	0.464	0.468	0.456	0.316	0.361	0.311	0.265	0.322	0.273	0.386	0.318	0.268	0.283
		<i>Adj. r²</i>		0.193	0.199	0.199	0.202	0.192	0.081	0.113	0.078	0.051	0.085	0.055	0.132	0.083	0.052	0.061
Deskriptor Kinerja Tugas Kreatif	K13	<i>r</i>		0.448	0.450	0.447	0.446	0.448	0.030	0.456	0.204	0.157	0.240	0.364	0.419	0.373	0.358	0.381
		<i>Adj. r²</i>		0.184	0.186	0.183	0.182	0.184	-0.020	0.191	0.022	0.004	0.038	0.115	0.159	0.121	0.110	0.128
Aspek Perilaku Kerja	K2	<i>r</i>		0.557														
		<i>Adj. r²</i>		0.296														
Deskriptor Perilaku Kerja Interpersonal	K21	<i>r</i>		0.246	0.233	0.233	0.236	0.259	0.128	0.174	0.072	0.124	0.205	0.413	0.412	0.413	0.412	0.419
		<i>Adj. r²</i>		0.041	0.035	0.034	0.036	0.047	-0.004	0.010	-0.016	-0.005	0.022	0.153	0.153	0.153	0.153	0.159
Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi	K22	<i>r</i>		0.636	0.577	0.581	0.574	0.587	0.431	0.315	0.282	0.268	0.396	0.492	0.444	0.447	0.428	0.475
		<i>Adj. r²</i>		0.392	0.320	0.323	0.316	0.331	0.168	0.081	0.061	0.052	0.139	0.227	0.180	0.183	0.166	0.210
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3	<i>r</i>		0.629 ^(*)														
		<i>Adj. r²</i>		0.383														
Deskriptor Penyimpangan Properti	K31	<i>r</i>		0.249	0.263	0.282	0.276	0.249	0.369	0.352	0.370	0.370	0.373	0.250	0.286	0.292	0.282	0.251
		<i>Adj. r²</i>		0.043	0.050	0.061	0.057	0.043	0.118	0.106	0.119	0.119	0.121	0.043	0.063	0.066	0.060	0.044
Deskriptor Penyimpangan Produksi	K32	<i>r</i>		0.225	0.267	0.224	0.339	0.216	0.235	0.261	0.194	0.341	0.202	0.308	0.345	0.313	0.388	0.308
		<i>Adj. r²</i>		0.031	0.052	0.031	0.096	0.027	0.036	0.049	0.018	0.098	0.021	0.076	0.101	0.079	0.133	0.076
Deskriptor Penyimpangan Politik	K33	<i>r</i>		0.571	0.554	0.581	0.548	0.550	0.275	0.318	0.358	0.193	0.288	0.393	0.394	0.456	0.365	0.396
		<i>Adj. r²</i>		0.312	0.292	0.324	0.286	0.288	0.056	0.083	0.110	0.017	0.064	0.137	0.137	0.191	0.115	0.139
Deskriptor Agresi Individu	K34	<i>r</i>		0.497	0.497	0.499	0.533	0.499	0.308	0.343	0.300	0.409	0.379	0.513	0.537	0.521	0.557	0.523
		<i>Adj. r²</i>		0.231	0.231	0.234	0.270	0.234	0.076	0.099	0.071	0.150	0.126	0.248	0.273	0.256	0.295	0.259

Lampiran 13.8 Uji Koefisien Determinasi Simultan Antar Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Aspek-aspek Kinerja Karyawan pada PT MDL

		Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja DK&LK	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D2&L2	Deskriptor Memeriksa Hasil Pekerjaan dan Deskriptor Interaksi Sesama Rekan Kerja D21L21	Deskriptor Memeriksa Hasil Pekerjaan dan Deskriptor Interaksi Karyawan dengan Atasan D21L22	Deskriptor Memeriksa Hasil Pekerjaan dan Deskriptor Koordinasi Pekerjaan D21L23	Deskriptor Memeriksa Hasil Pekerjaan dan Deskriptor Keakraban dengan Rekan Kerja D21L24	Deskriptor Memeriksa Hasil Pekerjaan dan Deskriptor Keinginan Menolong Rekan Kerja D21L25	Deskriptor Mencapai Target Pekerjaan dan Deskriptor Interaksi Sesama Rekan Kerja D22L21	Deskriptor Mencapai Target Pekerjaan dan Deskriptor Interaksi Karyawan dengan Atasan D22L22	Deskriptor Mencapai Target Pekerjaan dan Deskriptor Koordinasi Pekerjaan D22L23	Deskriptor Mencapai Target Pekerjaan dan Deskriptor Keakraban dengan Rekan Kerja D22L24	Deskriptor Mencapai Target Pekerjaan dan Deskriptor Keinginan Menolong Rekan Kerja D22L25	Deskriptor Membuat Laporan Kerja Harian dan Deskriptor Interaksi Sesama Rekan Kerja D23L21	Deskriptor Membuat Laporan Kerja Harian dan Deskriptor Interaksi Karyawan dengan Atasan D23L22	Deskriptor Membuat Laporan Kerja Harian dan Deskriptor Koordinasi Pekerjaan D23L23	Deskriptor Membuat Laporan Kerja Harian dan Deskriptor Keakraban dengan Rekan Kerja D23L24	Deskriptor Membuat Laporan Kerja Harian dan Deskriptor Keinginan Menolong Rekan Kerja D23L25
Variabel Kinerja Karyawan	KK	<i>r</i>	0.762															
		<i>Adj. r²</i>	0.572															
Aspek Kinerja Tugas	K1	<i>r</i>	0.654^(*)															
		<i>Adj. r²</i>	0.416															
Deskriptor Kinerja Tugas Rutin	K11	<i>r</i>		0.532	0.487	0.577	0.550	0.527	0.492	0.456	0.577	0.502	0.499	0.459	0.413	0.553	0.488	0.456
		<i>Adj. r²</i>		0.268	0.221	0.319	0.288	0.263	0.226	0.191	0.319	0.236	0.233	0.194	0.154	0.291	0.222	0.191
Deskriptor Kinerja Tugas Adaptif	K12	<i>r</i>		0.471	0.461	0.475	0.466	0.472	0.393	0.352	0.430	0.270	0.408	0.356	0.307	0.400	0.268	0.362
		<i>Adj. r²</i>		0.205	0.196	0.209	0.201	0.206	0.137	0.106	0.168	0.053	0.149	0.109	0.075	0.143	0.052	0.113
Deskriptor Kinerja Tugas Kreatif	K13	<i>r</i>		0.448	0.446	0.452	0.448	0.466	0.301	0.252	0.373	0.104	0.126	0.373	0.380	0.397	0.358	0.364
		<i>Adj. r²</i>		0.184	0.183	0.187	0.184	0.201	0.072	0.044	0.121	-0.010	-0.005	0.121	0.127	0.140	0.110	0.114
Aspek Perilaku Kerja	K2	<i>r</i>	0.630^(*)															
		<i>Adj. r²</i>	0.384															
Deskriptor Perilaku Kerja Interpersonal	K21	<i>r</i>		0.233	0.243	0.346	0.233	0.293	0.127	0.203	0.352	0.072	0.274	0.428	0.416	0.432	0.413	0.420
		<i>Adj. r²</i>		0.034	0.039	0.102	0.035	0.067	-0.004	0.021	0.105	-0.016	0.056	0.167	0.156	0.170	0.153	0.159
Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi	K22	<i>r</i>		0.593	0.621	0.621	0.582	0.662	0.439	0.568	0.554	0.324	0.589	0.481	0.594	0.564	0.462	0.600
		<i>Adj. r²</i>		0.338	0.373	0.372	0.325	0.427	0.176	0.309	0.292	0.086	0.334	0.215	0.339	0.304	0.197	0.347
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3	<i>r</i>		0.621														
		<i>Adj. r²</i>		0.373														
Deskriptor Penyimpangan Properti	K31	<i>r</i>		0.252	0.265	0.285	0.253	0.259	0.363	0.362	0.395	0.353	0.380	0.251	0.249	0.291	0.249	0.261
		<i>Adj. r²</i>		0.044	0.051	0.062	0.044	0.048	0.113	0.113	0.138	0.106	0.127	0.044	0.042	0.066	0.042	0.049
Deskriptor Penyimpangan Produksi	K32	<i>r</i>		0.215	0.315	0.258	0.280	0.241	0.203	0.193	0.279	0.301	0.262	0.312	0.347	0.318	0.359	0.313
		<i>Adj. r²</i>		0.026	0.081	0.047	0.059	0.039	0.021	0.017	0.058	0.071	0.049	0.079	0.102	0.083	0.110	0.079
Deskriptor Penyimpangan Politik	K33	<i>r</i>		0.548	0.549	0.548	0.548	0.556	0.289	0.326	0.376	0.181	0.372	0.373	0.411	0.411	0.370	0.420
		<i>Adj. r²</i>		0.286	0.287	0.286	0.286	0.295	0.064	0.088	0.123	0.013	0.120	0.122	0.152	0.152	0.119	0.160
Deskriptor Agresi Individu	K34	<i>r</i>		0.512	0.497	0.502	0.512	0.503	0.416	0.416	0.414	0.268	0.397	0.524	0.534	0.522	0.515	0.520
		<i>Adj. r²</i>		0.247	0.231	0.236	0.247	0.237	0.155	0.156	0.154	0.053	0.140	0.260	0.271	0.257	0.250	0.255

Lampiran 13.9 Uji Koefisien Determinasi Simultan Antar Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik dengan Aspek-aspek Kinerja Karyawan pada PT MDL

		Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja DK&LK	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D3&L1	Deskriptor Mematuhi Peraturan dan Deskriptor Peralatan Kerja D31L11	Deskriptor Mematuhi Peraturan dan Deskriptor Penerangan D31L12	Deskriptor Mematuhi Peraturan dan Deskriptor Penataan Ruang D31L13	Deskriptor Mematuhi Peraturan dan Deskriptor Kebersihan D31L14	Deskriptor Mematuhi Peraturan dan Deskriptor Sirkulasi Udara D31L15	Deskriptor Menerima Hukuman atas Kesalahan dan Deskriptor Peralatan Kerja D32L11	Deskriptor Menerima Hukuman atas Kesalahan dan Deskriptor Penerangan D32L12	Deskriptor Menerima Hukuman atas Kesalahan dan Deskriptor Penataan Ruang D32L13	Deskriptor Menerima Hukuman atas Kesalahan dan Deskriptor Kebersihan D32L14	Deskriptor Menerima Hukuman atas Kesalahan dan Deskriptor Sirkulasi Udara D32L15	Deskriptor Menjalankan Protokol Kesehatan dan Deskriptor Peralatan Kerja D33L11	Deskriptor Menjalankan Protokol Kesehatan dan Deskriptor Penerangan D33L12	Deskriptor Menjalankan Protokol Kesehatan dan Deskriptor Penataan Ruang D33L13	Deskriptor Menjalankan Protokol Kesehatan dan Deskriptor Kebersihan D33L14	Deskriptor Menjalankan Protokol Kesehatan dan Deskriptor Sirkulasi Udara D33L15
Variabel Kinerja Karyawan	KK	<i>r</i>	0.762															
		<i>Adj. r²</i>	0.572															
Aspek Kinerja Tugas	K1	<i>r</i>		0.545														
		<i>Adj. r²</i>		0.282														
Deskriptor Kinerja Tugas Rutin	K11	<i>r</i>		0.496	0.523	0.498	0.504	0.498	0.297	0.439	0.322	0.355	0.280	0.378	0.451	0.393	0.378	0.361
		<i>Adj. r²</i>		0.231	0.258	0.232	0.238	0.233	0.069	0.176	0.085	0.108	0.059	0.125	0.186	0.137	0.125	0.112
Deskriptor Kinerja Tugas Adaptif	K12	<i>r</i>		0.475	0.490	0.476	0.497	0.498	0.180	0.364	0.243	0.161	0.197	0.431	0.465	0.442	0.476	0.430
		<i>Adj. r²</i>		0.209	0.225	0.210	0.231	0.232	0.012	0.114	0.039	0.006	0.019	0.169	0.200	0.179	0.210	0.168
Deskriptor Kinerja Tugas Kreatif	K13	<i>r</i>		0.283	0.354	0.287	0.276	0.289	0.146	0.340	0.205	0.175	0.244	0.289	0.366	0.305	0.287	0.320
		<i>Adj. r²</i>		0.061	0.107	0.063	0.057	0.064	0.001	0.097	0.022	0.011	0.040	0.064	0.116	0.074	0.063	0.084
Aspek Perilaku Kerja	K2	<i>r</i>		0.560														
		<i>Adj. r²</i>		0.299														
Deskriptor Perilaku Kerja Interpersonal	K21	<i>r</i>		0.202	0.201	0.192	0.197	0.219	0.318	0.321	0.316	0.313	0.323	0.223	0.218	0.209	0.209	0.247
		<i>Adj. r²</i>		0.021	0.020	0.017	0.019	0.028	0.082	0.084	0.081	0.079	0.085	0.030	0.028	0.024	0.024	0.042
Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi	K22	<i>r</i>		0.665	0.636	0.635	0.636	0.637	0.560	0.524	0.499	0.498	0.518	0.497	0.422	0.428	0.399	0.458
		<i>Adj. r²</i>		0.431	0.392	0.391	0.392	0.393	0.300	0.259	0.234	0.232	0.253	0.231	0.161	0.166	0.141	0.193
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3	<i>r</i>		0.615														
		<i>Adj. r²</i>		0.366														
Deskriptor Penyimpangan Properti	K31	<i>r</i>		0.321	0.323	0.327	0.325	0.334	0.209	0.272	0.251	0.254	0.211	0.327	0.336	0.346	0.328	0.327
		<i>Adj. r²</i>		0.084	0.086	0.088	0.087	0.093	0.024	0.054	0.044	0.045	0.025	0.089	0.095	0.101	0.089	0.088
Deskriptor Penyimpangan Produksi	K32	<i>r</i>		0.163	0.260	0.164	0.324	0.156	0.203	0.289	0.204	0.336	0.193	0.305	0.330	0.314	0.354	0.305
		<i>Adj. r²</i>		0.006	0.048	0.007	0.086	0.004	0.021	0.065	0.022	0.095	0.017	0.074	0.090	0.080	0.107	0.074
Deskriptor Penyimpangan Politik	K33	<i>r</i>		0.520	0.509	0.533	0.510	0.510	0.450	0.455	0.473	0.421	0.432	0.458	0.435	0.487	0.427	0.442
		<i>Adj. r²</i>		0.256	0.243	0.270	0.244	0.245	0.186	0.191	0.207	0.160	0.170	0.193	0.173	0.222	0.166	0.178
Deskriptor Agresi Individu	K34	<i>r</i>		0.533	0.534	0.531	0.552	0.537	0.401	0.465	0.406	0.473	0.414	0.413	0.442	0.421	0.443	0.427
		<i>Adj. r²</i>		0.269	0.271	0.267	0.290	0.274	0.144	0.200	0.148	0.207	0.154	0.153	0.179	0.160	0.179	0.166

Lampiran 13.10 Uji Koefisien Determinasi Simultan Antar Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Aspek-aspek Kinerja Karyawan pada PT MDL

		Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja DK&LK	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D3&L2	Deskriptor Mematuhi Peraturan dan Deskriptor Interaksi Sesama Rekan Kerja D31L21	Deskriptor Mematuhi Peraturan dan Deskriptor Interaksi Karyawan dengan Atasan D31L22	Deskriptor Mematuhi Peraturan dan Deskriptor Koordinasi Pekerjaan D31L23	Deskriptor Mematuhi Peraturan dan Deskriptor Keakraban dengan Rekan Kerja D31L24	Deskriptor Mematuhi Peraturan dan Deskriptor Keinginan Menolong Rekan Kerja D31L25	Deskriptor Menerima Hukuman atas Kesalahan dan Deskriptor Interaksi Sesama Rekan Kerja D32L21	Deskriptor Menerima Hukuman atas Kesalahan dan Deskriptor Interaksi Karyawan dengan Atasan D32L22	Deskriptor Menerima Hukuman atas Kesalahan dan Deskriptor Koordinasi Pekerjaan D32L23	Deskriptor Menerima Hukuman atas Kesalahan dan Deskriptor Keakraban dengan Rekan Kerja D32L24	Deskriptor Menerima Hukuman atas Kesalahan dan Deskriptor Keinginan Menolong Rekan Kerja D32L25	Deskriptor Menjalankan Protokol Kesehatan dan Deskriptor Interaksi Sesama Rekan Kerja D33L21	Deskriptor Menjalankan Protokol Kesehatan dan Deskriptor Interaksi Karyawan dengan Atasan D33L22	Deskriptor Menjalankan Protokol Kesehatan dan Deskriptor Koordinasi Pekerjaan D33L23	Deskriptor Menjalankan Protokol Kesehatan dan Deskriptor Keakraban dengan Rekan Kerja D33L24	Deskriptor Menjalankan Protokol Kesehatan dan Deskriptor Keinginan Menolong Rekan Kerja D33L25
Variabel Kinerja Karyawan	KK	<i>r</i>	0.762															
		<i>Adj. r²</i>	0.572															
Aspek Kinerja Tugas	K1	<i>r</i>	0.626															
		<i>Adj. r²</i>	0.380															
Deskriptor Kinerja Tugas Rutin	K11	<i>r</i>	0.533	0.506	0.572	0.576	0.540	0.445	0.370	0.567	0.433	0.432	0.465	0.434	0.555	0.508	0.481	
		<i>Adj. r²</i>	0.269	0.240	0.313	0.318	0.277	0.181	0.119	0.307	0.170	0.170	0.200	0.171	0.294	0.243	0.215	
Deskriptor Kinerja Tugas Adaptif	K12	<i>r</i>	0.485	0.475	0.484	0.477	0.494	0.343	0.253	0.413	0.160	0.345	0.454	0.450	0.472	0.430	0.479	
		<i>Adj. r²</i>	0.220	0.210	0.218	0.211	0.229	0.099	0.045	0.153	0.005	0.101	0.189	0.186	0.206	0.168	0.213	
Deskriptor Kinerja Tugas Kreatif	K13	<i>r</i>	0.319	0.308	0.353	0.278	0.275	0.285	0.261	0.361	0.158	0.153	0.329	0.341	0.368	0.294	0.287	
		<i>Adj. r²</i>	0.083	0.076	0.106	0.058	0.057	0.062	0.049	0.113	0.005	0.003	0.090	0.098	0.117	0.067	0.063	
Aspek Perilaku Kerja	K2	<i>r</i>	0.640^(*)															
		<i>Adj. r²</i>	0.398															
Deskriptor Perilaku Kerja Interpersonal	K21	<i>r</i>	0.194	0.230	0.353	0.193	0.283	0.314	0.333	0.368	0.313	0.339	0.210	0.260	0.347	0.213	0.300	
		<i>Adj. r²</i>	0.017	0.033	0.106	0.017	0.061	0.080	0.092	0.118	0.079	0.096	0.024	0.048	0.102	0.025	0.071	
Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi	K22	<i>r</i>	0.644	0.698	0.655	0.653	0.713	0.540	0.646	0.584	0.518	0.623	0.482	0.613	0.565	0.469	0.622	
		<i>Adj. r²</i>	0.403	0.476	0.416	0.414	0.499	0.277	0.406	0.328	0.253	0.376	0.216	0.362	0.305	0.204	0.375	
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3	<i>r</i>	0.612															
		<i>Adj. r²</i>	0.362															
Deskriptor Penyimpangan Properti	K31	<i>r</i>	0.317	0.323	0.324	0.318	0.321	0.222	0.211	0.273	0.209	0.231	0.327	0.327	0.344	0.327	0.339	
		<i>Adj. r²</i>	0.082	0.086	0.086	0.083	0.084	0.030	0.025	0.055	0.024	0.034	0.088	0.088	0.100	0.088	0.096	
Deskriptor Penyimpangan Produksi	K32	<i>r</i>	0.158	0.197	0.250	0.262	0.216	0.195	0.219	0.253	0.278	0.229	0.304	0.324	0.318	0.368	0.321	
		<i>Adj. r²</i>	0.005	0.019	0.043	0.049	0.027	0.018	0.028	0.045	0.058	0.033	0.073	0.086	0.082	0.117	0.085	
Deskriptor Penyimpangan Politik	K33	<i>r</i>	0.508	0.517	0.509	0.511	0.530	0.429	0.465	0.443	0.422	0.454	0.432	0.478	0.456	0.441	0.488	
		<i>Adj. r²</i>	0.243	0.252	0.244	0.246	0.266	0.167	0.199	0.179	0.161	0.190	0.170	0.213	0.192	0.178	0.222	
Deskriptor Agresi Individu	K34	<i>r</i>	0.540	0.538	0.531	0.536	0.539	0.451	0.455	0.433	0.404	0.425	0.454	0.472	0.450	0.412	0.459	
		<i>Adj. r²</i>	0.277	0.275	0.267	0.272	0.275	0.186	0.190	0.171	0.146	0.164	0.189	0.207	0.186	0.152	0.194	

Lampiran 13.11 Uji Koefisien Determinasi Simultan Antar Deskriptor Disiplin Protokol Kesehatan dan Deskriptor Lingkungan Protokol Kesehatan dengan Deskriptor-deskriptor Kinerja Karyawan pada PT MDL

			Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja DK&LK	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja D3&L2	Deskriptor Disiplin Protokol Kesehatan dan Deskriptor Lingkungan Sesama Karyawan DPKLSK	Deskriptor Disiplin Protokol Kesehatan dan Deskriptor Lingkungan Atasannya Karyawan DPKLAK	Deskriptor Disiplin Protokol Kesehatan dan Deskriptor Lingkungan Protokol Kesehatan DPKLPK
Variabel Kinerja Karyawan	KK	<i>r</i> <i>Adj. r²</i>	0.762 0.572				
Aspek Kinerja Tugas	K1	<i>r</i> <i>Adj. r²</i>		0.626 0.380			
Deskriptor Kinerja Tugas Rutin	K11	<i>r</i> <i>Adj. r²</i>			0.353 0.106	0.373 0.121	0.377 0.124
Deskriptor Kinerja Tugas Adaptif	K12	<i>r</i> <i>Adj. r²</i>			0.444 0.181	0.432 0.170	0.445 0.181
Deskriptor Kinerja Tugas Kreatif	K13	<i>r</i> <i>Adj. r²</i>			0.290 0.065	0.330 0.091	0.323 0.086
Aspek Perilaku Kerja	K2	<i>r</i> <i>Adj. r²</i>		0.640 ^{(*)2} 0.398			
Deskriptor Perilaku Kerja Interpersonal	K21	<i>r</i> <i>Adj. r²</i>			0.240 0.038	0.258 0.047	0.210 0.024
Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi	K22	<i>r</i> <i>Adj. r²</i>			0.402 0.144	0.527 0.263	0.487 0.221
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3	<i>r</i> <i>Adj. r²</i>		0.612 0.362			
Deskriptor Penyimpangan Properti	K31	<i>r</i> <i>Adj. r²</i>			0.339 0.097	0.328 0.089	0.330 0.090
Deskriptor Penyimpangan Produksi	K32	<i>r</i> <i>Adj. r²</i>			0.337 0.095	0.306 0.075	0.336 0.094
Deskriptor Penyimpangan Politik	K33	<i>r</i> <i>Adj. r²</i>			0.435 0.172	0.500 0.234	0.438 0.175
Deskriptor Agresi Individu	K34	<i>r</i> <i>Adj. r²</i>			0.412 0.153	0.472 0.207	0.449 0.185

Lampiran 13.12 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Jenis Kelamin Laki-laki pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Jenis Kelamin Laki-laki		DK	D1	D2	D3	LK	L1	L2	DKLK	D1L1	D1L2	D2L1	D2L2	D3L1	D3L2
Kinerja Karyawan	KK	0.742 0.551				0.768 0.590		<i>r</i> <i>r</i> ² <i>Adj. r</i> ²	0.787 0.620 0.605						
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.544	0.608	0.532		0.559	0.694							
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.296	0.369	0.283		0.312	0.482		0.385	0.499	0.397	0.495	0.339	0.486
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.372	0.516	0.575		0.456	0.642		0.225	0.415	0.279	0.413	0.331	0.442
			0.138	0.266	0.330		0.208	0.412							
			0.417	0.635	0.641		0.481	0.495							
			0.174	0.403	0.411		0.232	0.245		0.260	0.262	0.404	0.403	0.411	0.414

Lampiran 13.13 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan		DK	D1	D2	D3	LK	L1	L2	DKLK	D1L1	D1L2	D2L1	D2L2	D3L1	D3L2
Kinerja Karyawan	KK	0.734 0.539				0.637 0.406		<i>r</i> <i>r</i> ² <i>Adj. r</i> ²	0.738 0.544 0.522						
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.385	0.606	0.470		0.441	0.493							
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.148	0.367	0.221		0.194	0.243		0.247	0.257	0.375	0.380	0.239	0.272
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.457	0.605	0.525		0.471	0.569		0.309	0.347	0.383	0.414	0.290	0.355
			0.209	0.366	0.276		0.221	0.324							
			0.498	0.619	0.589		0.548	0.376							
			0.248	0.383	0.347		0.300	0.141		0.395	0.259	0.430	0.387	0.374	0.351

Lampiran 13.14 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Usia Karyawan 17 Tahun s.d. 25 Tahun pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Usia 17 Tahun s.d. 25 Tahun		DK	D1	D2	D3	LK	L1	L2	DKLK	D1L1	D1L2	D2L1	D2L2	D3L1	D3L2
		Disiplin Kerja	Aspek Ketaatan Waktu	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan	Aspek Pemahaman Peraturan	Lingkungan Kerja	Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik
Kinerja Karyawan	KK	0.668 0.447				0.676 0.457		r r^2 $Adj. r^2$	0.709 0.502 0.483						
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.370	0.573	0.286		0.294	0.542							
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.137	0.328	0.082		0.086	0.294		0.156	0.305	0.339	0.368	0.097	0.304
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.347	0.491	0.461		0.466	0.662		0.239	0.438	0.278	0.439	0.248	0.438
			0.121	0.241	0.212		0.217	0.438							
			0.412	0.602	0.528		0.477	0.386							
			0.170	0.363	0.279		0.227	0.149		0.274	0.210	0.375	0.365	0.297	0.281

Lampiran 13.15 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Usia Karyawan 26 Tahun s.d. 35 Tahun pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Usia 26 Tahun s.d. 35 Tahun		DK	D1	D2	D3	LK	L1	L2	DKLK	D1L1	D1L2	D2L1	D2L2	D3L1	D3L2
		Disiplin Kerja	Aspek Ketaatan Waktu	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan	Aspek Pemahaman Peraturan	Lingkungan Kerja	Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik
Kinerja Karyawan	KK	0.782 0.611				0.769 0.592		r r^2 $Adj. r^2$	0.803 0.645 0.614						
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.565	0.724	0.734		0.771	0.680							
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.320	0.523	0.539		0.595	0.462		0.619	0.487	0.638	0.540	0.616	0.574
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.249	0.557	0.548		0.438	0.472		0.192	0.229	0.311	0.310	0.304	0.308
			0.062	0.310	0.301		0.192	0.223							
			0.553	0.660	0.781		0.685	0.583							
			0.306	0.436	0.611		0.469	0.340		0.508	0.391	0.514	0.439	0.612	0.611

Lampiran 13.16 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Usia Karyawan 36 Tahun s.d. 45 Tahun pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Usia 36 Tahun s.d. 45 Tahun		DK	D1	D2	D3	LK	L1	L2	DKLK	D1L1	D1L2	D2L1	D2L2	D3L1	D3L2
		0.807				0.774			0.820						
		0.652				0.599			0.672						
									0.617						
Kinerja Karyawan	KK														
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.680	0.396	0.450		0.555	0.711							
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.463	0.157	0.203		0.308	0.506		0.512	0.528	0.317	0.667	0.342	0.549
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.807	0.741	0.821		0.455	0.893		0.652	0.808	0.550	0.800	0.675	0.827
			0.652	0.549	0.674		0.207	0.798							
			0.582	0.469	0.546		0.158	0.441							
			0.339	0.220	0.298		0.025	0.195		0.375	0.347	0.240	0.227	0.323	0.298

Lampiran 13.17 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Usia Karyawan di Atas 45 Tahun pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Usia di Atas 45 Tahun		DK	D1	D2	D3	LK	L1	L2	DKLK	D1L1	D1L2	D2L1	D2L2	D3L1	D3L2
		0.928				0.968			1.000						
		0.861				0.938			1.000						
									0.655						
Kinerja Karyawan	KK														
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.963	0.471	0.775		0.715	0.953							
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.928	0.222	0.601		0.511	0.908		1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.756	0.803	0.971		0.945	0.991		1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
			0.571	0.645	0.942		0.893	0.983							
			0.756	0.803	0.971		0.945	0.991							
			0.571	0.645	0.942		0.893	0.983		1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

Lampiran 13.18 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sekolah pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sekolah		Disiplin Kerja DK	Aspek Ketaatan Waktu D1	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan D2	Aspek Pemahaman Peraturan D3	Lingkungan Kerja LK	Aspek Lingkungan Kerja Fisik L1	Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik L2	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja DKLK	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D1L1	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D1L2	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D2L1	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D2L2	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D3L1	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D3L2
Kinerja Karyawan	KK	0.792 0.627				0.766 0.587		r r^2 $Adj. r^2$	0.822 0.676 0.650						
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.643	0.627	0.427		0.629	0.646							
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.413	0.393	0.183		0.396	0.417		0.472	0.533	0.423	0.464	0.423	0.423
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.444	0.269	0.542		0.526	0.515		0.537	0.518	0.575	0.516	0.585	0.676
			0.452 0.204	0.530 0.281	0.643 0.413		0.525 0.276	0.320 0.102		0.288	0.211	0.298	0.295	0.414	0.416

Lampiran 13.19 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Tingkat Pendidikan Perguruan Tinggi pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Tingkat Pendidikan Perguruan Tinggi		Disiplin Kerja DK	Aspek Ketaatan Waktu D1	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan D2	Aspek Pemahaman Peraturan D3	Lingkungan Kerja LK	Aspek Lingkungan Kerja Fisik L1	Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik L2	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja DKLK	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D1L1	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D1L2	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D2L1	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D2L2	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D3L1	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D3L2
Kinerja Karyawan	KK	0.714 0.510				0.695 0.484		r r^2 $Adj. r^2$	0.735 0.540 0.527						
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.399	0.589	0.533		0.463	0.605							
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.159	0.347	0.284		0.214	0.366		0.263	0.367	0.365	0.409	0.296	0.381
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.380	0.565	0.495		0.359	0.576		0.191	0.333	0.320	0.374	0.245	0.342
			0.144 0.209	0.320 0.430	0.245 0.354		0.129 0.227	0.332 0.238		0.304	0.275	0.440	0.430	0.358	0.359

Lampiran 13.20 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Lingkup Pekerjaan Arsitektur/ Desain pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Lingkup Arsitektur/ Desain		Disiplin Kerja DK	Aspek Ketaatan Waktu D1	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan D2	Aspek Pemahaman Peraturan D3	Lingkungan Kerja LK	Aspek Lingkungan Kerja Fisik L1	Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik L2	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja DKLK	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D1L1	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D1L2	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D2L1	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D2L2	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D3L1	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D3L2
Kinerja Karyawan	KK	0.773 0.598				0.749 0.561		r r^2 $Adj. r^2$	0.805 0.648 0.634						
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.468 0.219	0.680 0.462	0.504 0.254		0.474 0.225	0.632 0.400		0.309	0.426	0.464	0.509	0.276	0.412
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.396 0.157	0.515 0.266	0.557 0.310		0.472 0.223	0.634 0.402		0.268	0.408	0.299	0.412	0.317	0.435
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.503 0.253	0.651 0.423	0.579 0.335		0.494 0.244	0.456 0.208		0.347	0.305	0.433	0.423	0.344	0.344

Lampiran 13.21 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Lingkup Pekerjaan Konstruksi/ Renovasi pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Lingkup Konstruksi/ Renovasi		Disiplin Kerja DK	Aspek Ketaatan Waktu D1	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan D2	Aspek Pemahaman Peraturan D3	Lingkungan Kerja LK	Aspek Lingkungan Kerja Fisik L1	Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik L2	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja DKLK	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D1L1	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D1L2	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D2L1	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D2L2	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D3L1	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D3L2
Kinerja Karyawan	KK	0.716 0.513				0.706 0.498		r r^2 $Adj. r^2$	0.732 0.536 0.464						
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.512 0.262	0.501 0.251	0.349 0.122		0.385 0.149	0.662 0.438		0.285	0.446	0.265	0.439	0.164	0.529
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.357 0.127	0.589 0.346	0.454 0.206		0.284 0.081	0.471 0.222		0.143	0.227	0.351	0.347	0.207	0.238
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.713 0.508	0.794 0.630	0.776 0.602		0.497 0.247	0.628 0.394		0.535	0.511	0.632	0.630	0.603	0.602

Lampiran 13.22 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Lingkup Pekerjaan Perabot/ Dekorasi pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Lingkup Perabot/ Dekorasi		Disiplin Kerja DK	Aspek Ketaatan Waktu D1	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan D2	Aspek Pemahaman Peraturan D3	Lingkungan Kerja LK	Aspek Lingkungan Kerja Fisik L1	Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik L2	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja DKLK	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D1L1	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D1L2	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D2L1	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D2L2	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D3L1	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D3L2
Kinerja Karyawan	KK	0.621 0.386				0.653 0.426		r r^2 $Adj. r^2$	0.657 0.431 0.350						
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.484 0.235	0.395 0.156	0.371 0.137		0.549 0.302	0.480 0.230		0.317	0.270	0.372	0.231	0.321	0.231
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.583 0.339	0.762 0.581	0.747 0.559		0.711 0.505	0.767 0.588		0.515	0.590	0.582	0.630	0.588	0.635
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.192 0.037	0.508 0.258	0.380 0.145		0.494 0.244	0.274 0.075		0.303	0.075	0.263	0.355	0.246	0.148

Lampiran 13.23 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Lingkup Pekerjaan Administrasi/ Pemasaran pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Lingkup Administrasi/ Pemasaran		Disiplin Kerja DK	Aspek Ketaatan Waktu D1	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan D2	Aspek Pemahaman Peraturan D3	Lingkungan Kerja LK	Aspek Lingkungan Kerja Fisik L1	Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik L2	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja DKLK	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D1L1	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D1L2	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D2L1	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D2L2	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik D3L1	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik D3L2
Kinerja Karyawan	KK	0.803 0.645				0.910 0.827		r r^2 $Adj. r^2$	0.913 0.834 0.792						
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.529 0.280	0.668 0.446	0.833 0.694		0.863 0.745	0.823 0.677		0.746	0.678	0.766	0.678	0.752	0.772
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.193 0.037	0.315 0.100	0.474 0.225		0.354 0.125	0.639 0.409		0.125	0.470	0.126	0.502	0.280	0.410
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.166 0.028	0.543 0.295	0.831 0.691		0.835 0.698	0.591 0.349		0.849	0.409	0.817	0.365	0.720	0.698

Lampiran 13.24 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Masa Kerja Kurang dari 1 Tahun pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Masa Kerja Kurang dari 1 Tahun		DK	D1	D2	D3	LK	L1	L2	DKLK	D1L1	D1L2	D2L1	D2L2	D3L1	D3L2
		Disiplin Kerja	Aspek Ketepatan Waktu	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan	Aspek Pemahaman Peraturan	Lingkungan Kerja	Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Aspek Ketepatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Ketepatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik
Kinerja Karyawan	KK	0.709 0.503				0.723 0.523		<i>r</i> <i>r</i> ² <i>Adj. r</i> ²	0.749 0.561 0.537						
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.285 0.081	0.589 0.347	0.306 0.094		0.486 0.236	0.520 0.270		0.240	0.271	0.351	0.367	0.269	0.276
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.192 0.037	0.522 0.273	0.501 0.251		0.615 0.378	0.598 0.357		0.391	0.372	0.386	0.375	0.379	0.372
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.409 0.167	0.684 0.468	0.687 0.472		0.626 0.392	0.446 0.199		0.408	0.246	0.496	0.472	0.481	0.473

Lampiran 13.25 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Masa Kerja 1 Tahun pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Masa Kerja 1 Tahun		DK	D1	D2	D3	LK	L1	L2	DKLK	D1L1	D1L2	D2L1	D2L2	D3L1	D3L2
		Disiplin Kerja	Aspek Ketepatan Waktu	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan	Aspek Pemahaman Peraturan	Lingkungan Kerja	Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Aspek Ketepatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Ketepatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik
Kinerja Karyawan	KK	0.757 0.574				0.730 0.532		<i>r</i> <i>r</i> ² <i>Adj. r</i> ²	0.772 0.596 0.542						
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.571 0.326	0.445 0.198	0.562 0.316		0.448 0.200	0.665 0.442		0.397	0.475	0.240	0.449	0.325	0.442
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.562 0.316	0.677 0.459	0.579 0.336		0.294 0.086	0.685 0.469		0.327	0.492	0.501	0.528	0.354	0.469
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.573 0.329	0.582 0.339	0.347 0.120		0.558 0.311	0.372 0.138		0.474	0.329	0.392	0.349	0.313	0.141

Lampiran 13.26 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Masa Kerja 2 Tahun pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Masa Kerja 2 Tahun		DK	D1	D2	D3	LK	L1	L2	DKLK	D1L1	D1L2	D2L1	D2L2	D3L1	D3L2
		Disiplin Kerja	Aspek Ketaatan Waktu	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan	Aspek Pemahaman Peraturan	Lingkungan Kerja	Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik
Kinerja Karyawan	KK	0.437 0.191				0.649 0.422		<i>r</i> <i>r</i> ² <i>Adj. r</i> ²	0.652 0.426 0.196						
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.184	0.411	0.482		-0.156	0.856							
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.034	0.169	0.232		0.024	0.733		0.114	0.761	0.316	0.774	0.321	0.780
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.386	0.546	0.727		0.142	0.951		0.152	0.905	0.313	0.916	0.531	0.907
			0.149	0.299	0.528		0.020	0.905							
			-0.267	0.191	0.305		-0.603	0.604							
			0.071	0.036	0.093		0.363	0.365		0.365	0.665	0.634	0.441	0.599	0.407

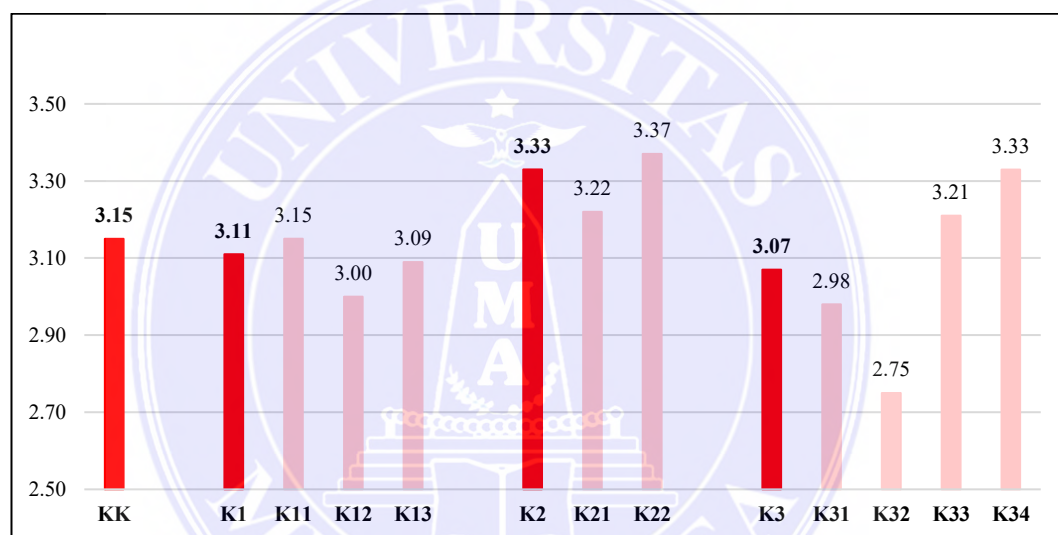
Lampiran 13.27 Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Masa Kerja Lebih dari 2 Tahun pada PT MDL

Hubungan dan Pengaruh Berdasarkan Masa Kerja Lebih dari 2 Tahun		DK	D1	D2	D3	LK	L1	L2	DKLK	D1L1	D1L2	D2L1	D2L2	D3L1	D3L2
		Disiplin Kerja	Aspek Ketaatan Waktu	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan	Aspek Pemahaman Peraturan	Lingkungan Kerja	Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Ketaatan Waktu dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Aspek Pemahaman Peraturan dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik
Kinerja Karyawan	KK	0.805 0.648				0.743 0.552		<i>r</i> <i>r</i> ² <i>Adj. r</i> ²	0.817 0.667 0.645						
Aspek Kinerja Tugas	K1		0.643	0.724	0.693		0.641	0.718							
Aspek Perilaku Kerja	K2		0.413	0.524	0.480		0.411	0.516		0.525	0.546	0.571	0.574	0.515	0.602
Aspek Perilaku Kontra Produktif	K3		0.501	0.587	0.575		0.401	0.544		0.271	0.320	0.345	0.358	0.332	0.379
			0.251	0.345	0.331		0.161	0.296							
			0.577	0.569	0.668		0.509	0.462							
			0.333	0.323	0.447		0.259	0.214		0.381	0.337	0.355	0.323	0.447	0.447

Lampiran 14.1 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan (Y)	99	44.00	68.00	53.58	5.012
Disiplin Kerja (X ₁)	99	43.00	68.00	53.15	5.616
Lingkungan Kerja (X ₂)	99	45.00	65.00	54.70	4.997
Valid N (listwise)	99				

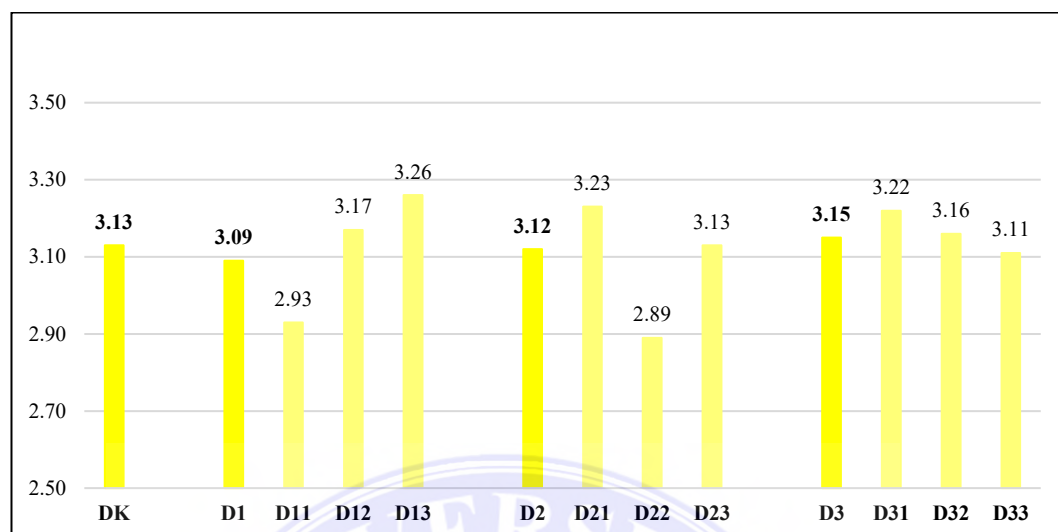
Lampiran 14.2 Skor Rata-rata Skala Kinerja Karyawan di PT MDL



Keterangan:

- KK** = Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- K1** = Aspek Kinerja Tugas
- K11 = Deskriptor Kinerja Tugas Rutin
- K12 = Deskriptor Kinerja Tugas Adaptif
- K13 = Deskriptor Kinerja Tugas Kreatif
- K2** = Aspek Perilaku Kerja
- K21 = Deskriptor Perilaku Kerja Interpersonal
- K22 = Deskriptor Perilaku Kerja Organisasi
- K3** = Aspek Perilaku Kontra Produktif
- K31 = Deskriptor Penyimpangan Properti
- K32 = Deskriptor Penyimpangan Produksi
- K33 = Deskriptor Penyimpangan Politik
- K34 = Deskriptor Agresi Individu

Lampiran 14.3 Skor Rata-rata Skala Disiplin Kerja di PT MDL



Keterangan:

DK = Variabel Disiplin Kerja (X_1)

D1 = Aspek Ketaatan Waktu

D11 = Deskriptor Masuk Kerja Tepat Waktu

D12 = Deskriptor Penggunaan Waktu secara Efektif

D13 = Deskriptor Tidak Pernah Mangkir/ Tidak Kerja

D2 = Aspek Tanggung Jawab Pekerjaan

D21 = Deskriptor Memeriksa Hasil Pekerjaan

D22 = Deskriptor Mencapai Target Pekerjaan

D23 = Deskriptor Membuat Laporan Kerja Harian

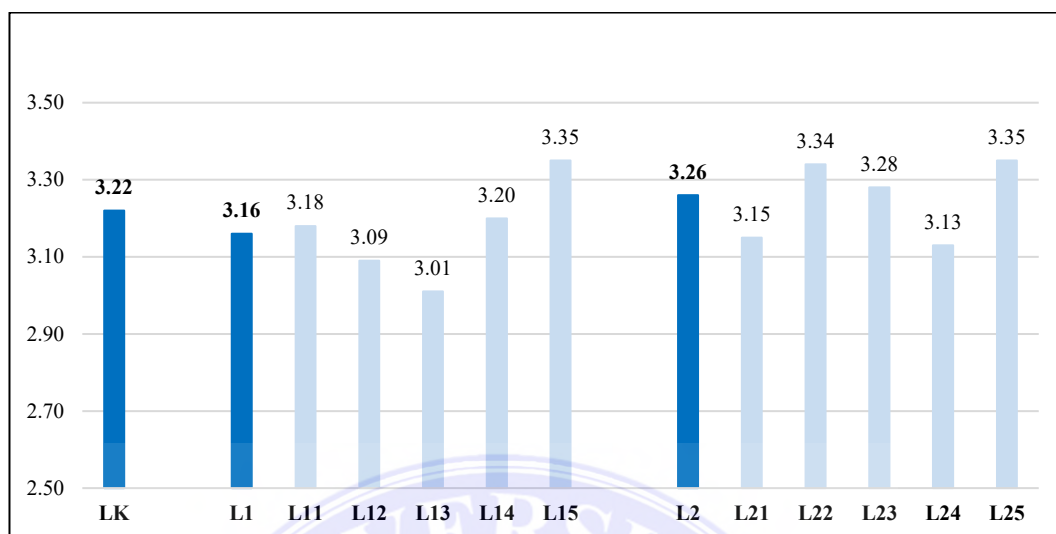
D3 = Aspek Pemahaman Peraturan

D31 = Deskriptor Mematuhi Peraturan

D32 = Deskriptor Menerima Hukuman atas Kesalahan

D33 = Deskriptor Menjalankan Protokol Kesehatan



Lampiran 14.4 Skor Rata-rata Skala Lingkungan Kerja di PT MDL





Keterangan:

- LK = Variabel Lingkungan Kerja (X₂)**
- L1 = Aspek Lingkungan Kerja Fisik**
- L11 = Deskriptor Peralatan Kerja
- L12 = Deskriptor Penerangan
- L13 = Deskriptor Penataan Ruang
- L14 = Deskriptor Kebersihan
- L15 = Deskriptor Sirkulasi Udara
- L2 = Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik**
- L21 = Deskriptor Interaksi Sesama Rekan Kerja
- L22 = Deskriptor Interaksi Karyawan dengan Atasan
- L23 = Deskriptor Koordinasi Pekerjaan
- L24 = Deskriptor Keakraban dengan Rekan Kerja
- L25 = Deskriptor Keinginan Menolong Rekan Kerja



Lampiran 15.1 Surat Izin Penelitian

	UNIVERSITAS MEDAN AREA PASCASARJANA <i>Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi</i> <i>Program Doktor : Ilmu Pertanian</i> Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331
Nomor : 533 /PPS-UMA/D/01/V/2022	30 Mei 2022
Hal : Izin Penelitian	
Kepada Yth. : PT. MDL Jalan Pulau Sangir Talaud No. 27A KIM IV Medan Di - Medan	
Dengan hormat,	
Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :	
N a m a : LUDY HARTONO NPM : 191804030 Program Studi : Magister Psikologi Konsentrasi : Industri dan Organisasi	
Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.	
Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul " Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Era Kenormalan Baru dengan Kinerja Karyawan ".	
Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.	
Direktur,  Ir. Retna Astuti K, MS	
Tembusan : 1. Ketua Program Studi – M.Psi	

Lampiran 15.2 Surat Pengambilan Data

	UNIVERSITAS MEDAN AREA PASCASARJANA <i>Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi</i> <i>Program Doktor : Ilmu Pertanian</i> Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331
Nomor : 533 /PPS-UMA/D/01/V/2022	30 Mei 2022
Hal : Pengambilan Data	
Kepada Yth. : PT. MDL Jalan Pulau Sangir Talaud No. 27A KIM IV Medan Di - Medan	
Dengan hormat,	
Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :	
N a m a : LUDY HARTONO NPM : 191804030 Program Studi : Magister Psikologi Konsentrasi : Industri dan Organisasi	
Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.	
Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul "Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Era Kenormalan Baru dengan Kinerja Karyawan" .	
Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.	
 Dr. Ir. Retna Astuti K, MS	
Tembusan : 1. Ketua Program Studi – M.Psi	

Lampiran 15.3 Surat Persetujuan Izin Penelitian

	PT. MAKMUR DEKORINDO LESTARI Head Office : Jl. Gatot Subroto No. 180-180E, Medan Telp : 061 8874 1637 / 061 4200 6306
Medan, 31 Mei 2022	
Nomor: No.AP0101/HR&GA/EXT/V/2022 Lamp : ---- Hal : Surat Persetujuan Izin Penelitian	
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan Fakultas Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area Jl. Setia Budi No.79-B Tj. Rejo Medan Sunggal	
Dengan Hormat, --Memperhatikan Surat Bapak/Ibu No. 533/PPS-UMA/D/01/V/2022, tertanggal 30 Mei 2022, Hal Kegiatan Pengambilan Data untuk melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area. Maka dengan ini Makmur Group unit kerja PT. Makmur Dekorindo Lestari Jl. Gatot Subroto No.180-180E menyetujui Mahasiswa Bapak/Ibu dibawah ini:	
Nama : Ludy Hartono NPM : 191804030 Program Studi : Magister Psikologi Konsentrasi : Industri dan Organisasi Judul Penelitian : <i>"Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Era Kenormalan Baru dengan Kinerja Karyawan"</i>	
untuk melaksanakan pengambilan data di Makmur Group unit kerja PT. Makmur Dekorindo Lestari Jl. Gatot Subroto No.180-180E, sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Magister Psikologi Universitas Medan Area. --Demikianlah Surat Persetujuan ini disampaikan, untuk dipergunakan seperlunya.	
Hormat Kami,  Ardiansyah Sagala Manager HRD&GA	
Tebusan : - File	

Lampiran 15.4 Surat Keterangan Selesai Riset

	PT. MAKMUR DEKORINDO LESTARI Head Office : Jl. Gatot Subroto No. 180-180E, Medan Telp : 061 8874 1637 / 061 4200 6306
Medan, 18 Juli 2022	
Nomor : No.AP150/HR&GA/EXT/XI/2022 Lamp: -	
Kepada Yth: Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area Jl. Setia Budi No.79-B Tj. Rejo Di - Medan Sunggal	
Hal : Surat Keterangan Selesai Riset	
Sehubungan dengan izin Pengambilan Data No. AP0101/HR&GA/EXT/V/2022, Tanggal 31 Mei 2022, bersama dengan ini PT Makmur Group unit kerja PT. Makmur Dekorindo Lestari Jl. Gatot Subroto No. 180-180E menerangkan bahwa :	
Nama : Ludy Hartono NPM : 191804030 Program Studi : Magister Psikologi	
Telah menyelesaikan riset di PT Makmur Group unit kerja PT. Makmur Dekorindo Lestari Jl. Gatot Subroto No. 180-180E dari tanggal 06 Juni 2022 sd 16 Juli 2022, Untuk penyusunan Thesis dengan Judul Penelitian	
<i>"Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Era Kenormalan Baru dengan Kinerja Karyawan"</i>	
Demikian Surat Keterangan ini diperbuat, untuk dipergunakan seperlunya.	
Hormat Kami,  Ardiansyah Sagala Manager HRD&GA	



**LEMBAR KEMAJUAN STUDI
MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

Nama Mahasiswa : **Ludy Hartono**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **191804030**
 Mata Kuliah : **MPS441 Tesis**
 Dosen Pembimbing-I : **Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.**
 Dosen Pembimbing-II : **Dr. Mariana Foo, M.A., Psychotherapist, Counselor, CPT**

No.	Hari, Tanggal	Keterangan	Paraf
I.1	Rabu, 05 Mei 2021	<input type="checkbox"/> Apa masalah kinerja?; <input type="checkbox"/> Bagaimana teori menjelaskan masalah kinerja?; <input type="checkbox"/> Apakah ada perbedaan penjelasan dari beberapa teori tersebut?; <input type="checkbox"/> Apakah ada jurnal yang menawarkan solusi seperti yang dibuat pada judul?; <input type="checkbox"/> Apa kebaruan variabel pada judul proposal?; <input type="checkbox"/> Jawaban pertanyaan dideskripsikan pada latar belakang di Bab I; <input type="checkbox"/> Saran untuk judul proposal menggunakan 3 (tiga) variabel saja.	



**LEMBAR KEMAJUAN STUDI
MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

Nama Mahasiswa : **Ludy Hartono**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **191804030**
 Mata Kuliah : **MPS441 Tesis**
 Dosen Pembimbing-I : **Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.**
 Dosen Pembimbing-II : **Dr. Mariana Foo, M.A., Psychotherapist, Counselor, CPT**

No.	Hari, Tanggal	Keterangan	Paraf
I.2	Rabu, 19 Mei 2021	<input type="checkbox"/> Tambahkan gap kondisi empiri yang terjadi pada situasi kenormalan baru sebagai dampak covid pada bagian latar belakang; <input type="checkbox"/> Tuliskan siapa yang menjadi responden, misalnya karyawan dan pimpinan pada bagian manfaat penelitian; <input type="checkbox"/> Susun kalimat tanpa notasi angka arab pada bagian tinjauan pustaka; <input type="checkbox"/> Tutup tulisan dengan membuat definisi konsep tentang kinerja karyawan, disiplin protokol kesehatan, dan lingkungan kerja era kenormalan baru yang dimaksud dalam penelitian ini apa, boleh juga ditulis dengan indikatornya; <input type="checkbox"/> Perbaiki penulisan sub judul; <input type="checkbox"/> Penjelasan pada kerangka konseptual disusun berdasarkan pendapat penulis tentang hubungan indikator masing-masing variabel yang terkait sebagai intisari deskripsi pada Bab II; <input type="checkbox"/> Hasil penelitian terdahulu boleh dibuat pada Bab I atau Bab II; <input type="checkbox"/> Sebaiknya ada minimal 30 (tiga puluh) orang untuk dilakukan uji coba instrumen/ skala dan sampel melebihi 100 (seratus) orang; <input type="checkbox"/> Teknik pengambilan sampel disesuaikan; <input type="checkbox"/> Ganti judul Daftar Referensi menjadi Daftar Pustaka; <input type="checkbox"/> Perbaiki dan buat instrumen penelitian.	



**LEMBAR KEMAJUAN STUDI
MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

Nama Mahasiswa : **Ludy Hartono**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **191804030**
 Mata Kuliah : **MPS441 Tesis**
 Dosen Pembimbing-I : **Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.**
 Dosen Pembimbing-II : **Dr. Mariana Foo, M.A., Psychotherapist, Counselor, CPT**

No.	Hari, Tanggal	Keterangan	Paraf
I.3	Sabtu, 05 Juni 2021	<input type="checkbox"/> Perbaiki tulisan menjadi deskripsi pada Bab II; <input type="checkbox"/> Pendapat ahli tidak perlu dinomori; <input type="checkbox"/> Kata-kata Penulis dihilangkan dari tulisan, buat menjadi kalimat pasif; <input type="checkbox"/> Instrumen penelitian dibuat, ya; <input type="checkbox"/> Perbaiki segera dan siapkan berkas untuk seminar, ya.	
I.4	Jum'at, 11 Juni 2021	<input type="checkbox"/> Instrumen penelitian nanti diperbaiki setelah seminar saja setelah mendapatkan masukan; <input type="checkbox"/> Periksakan dengan Dosen Pembimbing-II, jika sudah Acc di cover nanti dikirim kembali supaya ditandatangani untuk daftar seminar proposal.	
I.5	Senin, 28 Juni 2021	<input type="checkbox"/> Tanda tangan cover seminar proposal.	



**LEMBAR KEMAJUAN STUDI
MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

Nama Mahasiswa : **Ludy Hartono**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **191804030**
 Mata Kuliah : **MPS441 Tesis**
 Dosen Pembimbing-I : **Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.**
 Dosen Pembimbing-II : **Dr. Mariana Foo, M.A., Psychotherapist, Counselor, CPT**

No.	Hari, Tanggal	Keterangan	Paraf
I.6	Minggu, 12 Desember 2021	<input type="checkbox"/> Silakan uji coba pada 30 orang di luar sampel, ya; <input type="checkbox"/> Instrumen yang valid dan reliabel bisa digunakan untuk sampel. Orangnya di luar uji coba; <input type="checkbox"/> Penulisan sambutan dan penulisan gelar lihat buku pedoman, ya.	
I.7	Kamis, 12 Mei 2022	<input type="checkbox"/> Saya baru baca sampai uji instrumen, ya; <input type="checkbox"/> Gunakan Uji Validitas <i>CFA</i> , ya; <input type="checkbox"/> Silakan dilanjut ambil data, olah data, dan kerjakan sampai Bab V, ya; <input type="checkbox"/> Penulisannya sesuaikan dengan pedoman penulisan tesis, ya.	
I.8	Kamis, 27 Oktober 2022	<input type="checkbox"/> Pada bagian pembahasan penelitian perlu dihubungkan dengan teori dan hasil penelitian dari jurnal; <input type="checkbox"/> Mendukung hasil penelitian yang barukah?; <input type="checkbox"/> Atau bertolak belakang atau sejalan?; <input type="checkbox"/> Jadi, perlu lihat Bab I dan Bab II, ya.	
I.9	Selasa, 15 November 2022	<input type="checkbox"/> ACC untuk Seminar Hasil; <input type="checkbox"/> Segera daftar seminar hasil, ya.	



**LEMBAR KEMAJUAN STUDI
MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

Nama Mahasiswa : **Ludy Hartono**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **191804030**
 Mata Kuliah : **MPS441 Tesis**
 Dosen Pembimbing-I : **Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.**
 Dosen Pembimbing-II : **Dr. Mariana Foo, M.A., Psychotherapist, Counselor, CPT**

No.	Hari, Tanggal	Keterangan	Paraf
I.10	Jum'at, 20 Januari 2023	<input type="checkbox"/> Ke mana di- <i>submit</i> artikelnya?; <input type="checkbox"/> Kalau sudah ada <i>acceptance letter</i> -nya, sudah bisa daftar ujian; <input type="checkbox"/> Kalau <i>feedback</i> dari saya sesuaikan saja formatnya dengan format jurnal yang mau dituju, ya; <input type="checkbox"/> Judul di jurnal tidak harus sama persis dengan judul di tesis; <input type="checkbox"/> Variabel pada judul perlu ada yang sama.	



**LEMBAR KEMAJUAN STUDI
MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

Nama Mahasiswa : **Ludy Hartono**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **191804030**
 Mata Kuliah : **MPS441 Tesis**
 Dosen Pembimbing-I : **Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.**
 Dosen Pembimbing-II : **Dr. Mariana Foo, M.A., Psychotherapist, Counselor, CPT**

No.	Hari, Tanggal	Keterangan	Paraf
II.1	Jum'at, 21 Mei 2021	<input type="checkbox"/> Dari semua teori yang Anda kumpulkan, bagaimana Anda mengaitkan dengan topik riset Anda?; <input type="checkbox"/> Persempit variabel penelitian.	
II.2	Jum'at, 18 Juni 2021	<input type="checkbox"/> Pendahuluan sampai dengan metode penelitian sudah <i>okay</i> .	
II.3	Minggu, 20 Juni 2021	<input type="checkbox"/> Saya kirimkan <i>approval</i> dari saya.	
II.4	Minggu, 21 November 2021	<input type="checkbox"/> Sudah lebih baik; <input type="checkbox"/> Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam presentasi, <i>direct to the point!</i> ; <input type="checkbox"/> Latar belakang/ <i>urgency?</i> ; <input type="checkbox"/> Fokus dan perjelas variabel dan metode penelitian!; <input type="checkbox"/> Secara <i>overview</i> , saya lihat sudah lebih baik.	



**LEMBAR KEMAJUAN STUDI
MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

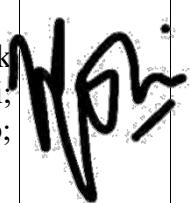
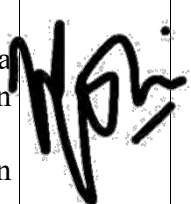
Nama Mahasiswa : **Ludy Hartono**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **191804030**
 Mata Kuliah : **MPS441 Tesis**
 Dosen Pembimbing-I : **Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.**
 Dosen Pembimbing-II : **Dr. Mariana Foo, M.A., Psychotherapist, Counselor, CPT**

No.	Hari, Tanggal	Keterangan	Paraf
II.5	Sabtu, 12 Februari 2022	<input type="checkbox"/> <i>Power point</i> -nya ada <i>improve</i> ; <input type="checkbox"/> Latar belakang dibuat 2 <i>slide</i> , cukup sebutkan <i>point</i> saja, apa yang melatarbelakangi pemilihan topik penelitian, fenomenanya; <input type="checkbox"/> Penelitian sebelumnya, <i>gap</i> penelitian cukup 1-2 <i>slide</i> ; <input type="checkbox"/> Rumusan masalah, <i>research question</i> , apa yang ingin kamu temukan dalam studi kamu, dan tujuan jadikan 1-3 <i>slide</i> ; <input type="checkbox"/> Hipotesis kamu apa?; <input type="checkbox"/> Metode penelitian, partisipan, desain penelitian, metode analisis, instrument, dll. <input type="checkbox"/> Metode sebagai cara yang kamu pakai dalam menjawab pertanyaan penelitian kamu; <input type="checkbox"/> Instrumen yang kamu pakai dalam penelitian ini, validitas dan reliabilitasnya; <input type="checkbox"/> <i>Result</i> dan <i>discussion</i> dibuat <i>point</i> yang jelas, sehingga <i>audience</i> langsung tahu hasil yang diperoleh seperti apa; <input type="checkbox"/> Misal hasil uji coba kamu menunjukkan apa, jadi kamu menjawab <i>research question</i> kamu; <input type="checkbox"/> <i>That makes your presentation clear</i> ; <input type="checkbox"/> <i>Make it concise!</i> Yang tidak perlu ditaruh di <i>power point</i> , tidak perlu ditaruh, jadi kamu cukup menjelaskan dan simpan di <i>notes</i> kamu; <input type="checkbox"/> <i>You are doing good... Keep going.</i>	



**LEMBAR KEMAJUAN STUDI
MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

Nama Mahasiswa : **Ludy Hartono**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **191804030**
 Mata Kuliah : **MPS441 Tesis**
 Dosen Pembimbing-I : **Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.**
 Dosen Pembimbing-II : **Dr. Mariana Foo, M.A., Psychotherapist, Counselor, CPT**

No.	Hari, Tanggal	Keterangan	Paraf
II.6	Senin, 14 Februari 2022	<input type="checkbox"/> <i>So far</i> kelihatannya OK; <input type="checkbox"/> Sudah lebih baik kali ini, namun untuk <i>power point</i> mesti dirombak sedikit nanti; <input type="checkbox"/> Daftar pertanyaan kelihatan sudah cukup; <input type="checkbox"/> Sebar kuesioner untuk uji coba.	
II.7	Selasa, 10 Mei 2022	<input type="checkbox"/> Tulisan Lud sudah lebih sistematis; <input type="checkbox"/> Perlu perhatikan apakah semua uji coba alat ukur menjawab pertanyaan penelitian; <input type="checkbox"/> Jadi, perlu kembali kepada tujuan dan pertanyaan penelitian, jika tidak nanti sia-sia kerja keras kamu; <input type="checkbox"/> Perhatikan data-data yang kamu peroleh dan pertanyaan penelitian, coba dikaitkan; <input type="checkbox"/> Saat presentasi buat dengan lebih sederhana <i>direct to the point</i> ; <input type="checkbox"/> Hal-hal yang tidak penting, tidak perlu dimasukkan; <input type="checkbox"/> Semangat.	



**LEMBAR KEMAJUAN STUDI
MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

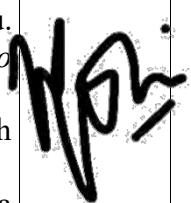
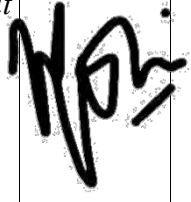
Nama Mahasiswa : **Ludy Hartono**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **191804030**
 Mata Kuliah : **MPS441 Tesis**
 Dosen Pembimbing-I : **Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.**
 Dosen Pembimbing-II : **Dr. Mariana Foo, M.A., Psychotherapist, Counselor, CPT**

No.	Hari, Tanggal	Keterangan	Paraf
II.8	Sabtu, 22 Oktober 2022	<input type="checkbox"/> Struktur penulisan sudah semakin baik; <input type="checkbox"/> Beberapa pertanyaan yang mungkin akan diajukan di sidang; <input type="checkbox"/> Apakah hasil penelitian Anda menjawab pertanyaan penelitian Anda?; <input type="checkbox"/> Apakah <i>insight</i> yang Anda temukan dari penelitian ini?; <input type="checkbox"/> Hal apa yang bisa Anda tindak lanjuti setelah penelitian ini selesai?; <input type="checkbox"/> Tidak perlu dijawab di sini, namun kemungkinan akan ditanyakan di siding.	
II.9	Minggu, 20 November 2022	<input type="checkbox"/> <i>Approval</i> untuk Sidang Seminar Hasil.	
II. 10	Jum'at, 20 Januari 2023	<input type="checkbox"/> Rencana mau dipublikasikan di mana?; <input type="checkbox"/> Coba di-email.	
II. 11	Selasa, 24 Januari 2023	<input type="checkbox"/> Coba Sinta-2 atau Sinta-3, mereka sedang <i>open submission</i> ; <input type="checkbox"/> Biasa melalui <i>conference</i> juga cepat; <input type="checkbox"/> Kalau mau bagus Sinta. Kalau mau cepat Sinta-3, cuman bagus Sinta-2; <input type="checkbox"/> <i>LoA</i> iya butuh waktu.	



**LEMBAR KEMAJUAN STUDI
MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

Nama Mahasiswa : **Ludy Hartono**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **191804030**
 Mata Kuliah : **MPS441 Tesis**
 Dosen Pembimbing-I : **Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.**
 Dosen Pembimbing-II : **Dr. Mariana Foo, M.A., Psychotherapist, Counselor, CPT**

No.	Hari, Tanggal	Keterangan	Paraf
II. 12	Kamis, 26 Januari 2023	<input type="checkbox"/> Biasanya mereka akan lihat <i>abstract</i> dulu. Kalau <i>abstract</i> aja cepat. <i>In one or two weeks</i> mereka sudah ada <i>feedback</i> ; <input type="checkbox"/> Usul saya <i>submit</i> ke jurnal yang sudah terkenal; <input type="checkbox"/> Balik ke Lud tujuan untuk sidang meja hijau atau benar-benar ingin orang baca hasil riset kamu; <input type="checkbox"/> Kalau tidak buru-buru, pada dasarnya kamu sudah lulus juga. Menurut saya, target untuk pembaca tahu hasil riset kamu; <input type="checkbox"/> <i>I suggest</i> Lud lebih baik pilih jurnal berkualitas; <input type="checkbox"/> Kalau mau dibahas Inggris-kan, saya bisa rekomendasikan ke <i>frontier</i> . Lalu, <i>step</i> selanjutnya menyusun sesuai format <i>journal</i> tersebut kalau sudah diterima; <input type="checkbox"/> Kalau target Lud untuk sidang itu Sinta-4 boleh. Cuman, apa kamu gak saying <i>publish</i> di jurnal yang biasa-biasa saja?.	
II. 13	Senin, 30 Januari 2023	<input type="checkbox"/> Kalau gak ada tuntutan buru-buru <i>submit</i> ke yang resmi saja; <input type="checkbox"/> Sinta-2 juga bergengsi. Boleh; <input type="checkbox"/> <i>Good Luck</i> .	



**LEMBAR KEMAJUAN STUDI
MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

Nama Mahasiswa : **Ludy Hartono**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **191804030**
 Mata Kuliah : **MPS441 Tesis**
 Dosen Pembimbing-I : **Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.**
 Dosen Pembimbing-II : **Dr. Mariana Foo, M.A., Psychotherapist, Counselor, CPT**

No.	Hari, Tanggal	Keterangan	Paraf
II. 14	Selasa, 07 Februari 2023	<input type="checkbox"/> Lud, apakah sudah ada kabar dari Editor?; <input type="checkbox"/> Mungkin ada citation yang ketinggalan; <input type="checkbox"/> Lud bisa uji <i>Turnitin</i> gak?; <input type="checkbox"/> Coba kirimkan ke <i>e-mail</i> dalam bentuk <i>word</i> , nanti saya coba bantu koreksi;	
II. 15	Jum'at, 10 Februari 2023	<input type="checkbox"/> Saya kirimkan koreksi abstrak; <input type="checkbox"/> Saya memberikan satu contoh koreksi di- <i>highlight</i> yang merah, karena kalimatnya persis sama dengan tulisan orang lain; <input type="checkbox"/> Sisanya Lud perlu lakukan koreksi dengan <i>paraphrasing</i> dan cek <i>Turnitin</i> -nya lagi; <input type="checkbox"/> Saya sibuk sekali, jadi tidak bisa lakukan koreksi satu per satu. Jadi, Lud perlu koreksi semua yang di- <i>highlight</i> .	
II. 16	Kamis, 16 Maret 2023	<input type="checkbox"/> Ini bagus, bisa kirimkan <i>feedback</i> mereka bagian mana yang perlu direvisi.	