

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM  
KUALA TANJUNG**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**DIAH KEMALA**

**158320084**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2019**

**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 10/30/19


Access From (repository.uma.ac.id)


HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung  
Nama : DIAH KEMALA  
NPM : 15.832.0084  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

  
Hery Svahrial, SE, M.Si  
Pembimbing I

  
Dra. Isnaniah, LKS, MMA  
Pembimbing II

  
Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si  
Dekan

  
Teddi Prihadi, SE, MM  
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 13/September/2019

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 September 2019



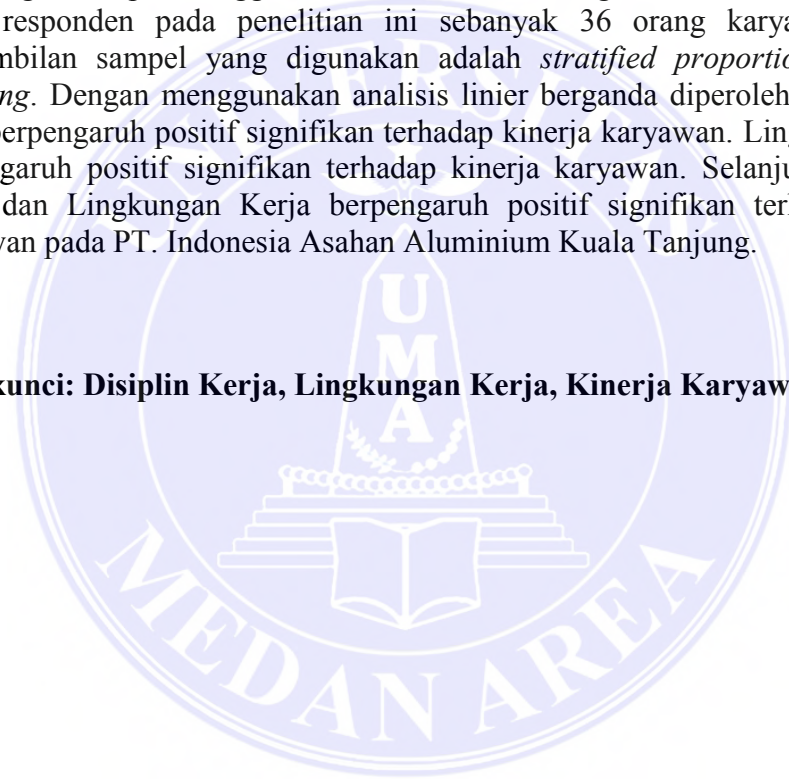
**DIAH KEMALA**  
158320084



## ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung serta untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan SMB PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung yang berjumlah 40 orang. Perhitungan sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan *error level* sebesar 0,05, maka responden pada penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified proportionate random sampling*. Dengan menggunakan analisis linier berganda diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung.

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



## ABSTRACT

*This study aims to determine whether the working diciplin has an positif significant effect on the performance of employees at PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung, to find out whether working environment has an positif significant effect on employee performance at PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung and to find out whether the working dicipline and working environment have an positif significant effect on the performance of employees PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung. This type of research is asosiatif namely research to knowing the relationship between two variable and more with using multiple linier regression techinique. The population in this study are employees at SMB of PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung totaling 40 people. The calculate of sample using Slovin's Theory with error level is 0,05. So the respondents in this study were 36 employees. The sampling technique used was stratafied proportionate Random Sampling. By using multiple linier regression the results obtained working dicipline significantly positive effect on employee performance. Working environment has a significant positive effect on employee performance. Furthermore, working dicipline and working environment have a significant positive effect on employee performance at PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung..*

**Keywords: Working Dicipline, Working Environment, Employee Performance**



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penelitian ini ialah “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung**”. Adapun penyusunan skripsi ini dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, adapun pihak tersebut adalah:

1. Kepada kedua orang tua penulis, yang tidak hentinya memberikan dukungan doa dan materi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan Bapak Teddy Pribadi SE,M.M selaku ketua prodi Manajemen.
4. Kepada Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si dan Ibu Dra.Isnaniah LKS, M.MA selaku pembimbing, Bapak Ir. Muhamad Yamin, MM selaku ketua pelaksana meja hijau, serta Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si sebagai

sekertaris pembimbing yang telah banyak memberikan saran dan meluangkan waktu demi terselesaikannya skripsi ini dengan baik.

5. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis
6. Seluruh karyawan SMB PT. Indonesia Asahan Aluminium yang sudah berkontribusi dalam penelitian ini.
7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area
8. Terimakasih juga penulis sampaikan untuk teman teman perjuangan penulis di Manajemen /G atas semua bantuannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 13 September 2019

Diah Kemala

Reg. No 158320084

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja .....	5
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	5
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	6
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	8
2.2 Disiplin Kerja .....	10
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	10
2.2.2 Indikator Disiplin Kerja.....	11
2.3 Lingkungan Kerja .....	13
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	13
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	14
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja .....	15
2.4 Penelitian Terdahulu .....	16
2.5 Kerangka Konseptual .....	17



2.6 Hipotesis .....	18
<b>III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	19
3.2 Populasi dan Sampel .....	20
3.3 Definisi Operasional .....	22
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	24
3.6. Teknik Analisis Data .....	25
<b>IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	33
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Indonesia Asahan Aluminium.....	33
4.1.2 Visi dan Misi.....	35
4.1.3 Struktur Organisasi .....	35
4.2 Hasil Penelitian.....	38
4.2.1 Penyajian Data Responden.....	38
4.2.2 Persentase Jawaban Responden .....	41
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian .....	48
4.2.4 Uji Asumsi Klasik .....	52
4.2.5 Uji Hipotesis.....	58
4.3 Pembahasan .....	62
<b>V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian .....	20
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	23
Tabel 3.3 Skala Likert .....	25
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	38
Tabel 4.2 Usia Responden.....	39
Tabel 4.3 Pendidikan Responden .....	39
Tabel 4.4 Lama Kerja Responden .....	40
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja .....	41
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	43
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	45
Tabel 4.8 Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	48
Tabel 4.9 Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	49
Tabel 4.10 Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	50
Tabel 4.11 Realibilitas Variabel Disiplin Kerja .....	51
Tabel 4.12 Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja .....	51
Tabel 4.13 Realibilitas Variabel Kinerja .....	52
Tabel 4.14 Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	55
Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.16 Uji <i>Glejser</i> .....	58
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59
Tabel 4.18 Uji F (Simultan) .....	59
Tabel 4.19 Uji t (Parsial).....	60

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pada PT .....	36
Gambar 4.2 Grafik Histogram .....	53
Gambar 4.3 Grafik <i>Normal P-Plot</i> .....	54
Gambar 4.4 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	57



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan. Sehingga dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut maka akan memberikan *feedback* (umpan balik) yang positif bagi perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektifitas/efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif (prawirosentono, 2011:176-178). Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting dan perlu disadari oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan untuk mengupayakan adanya berbagai cara untuk memelihara disiplin kerja dengan berbagai cara dan tindakan untuk mendorong setiap individu atau karyawan untuk mampu meningkatkan kinerjanya. Rahmatullah (2003) menyatakan lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi

kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan penurunan pada kinerja seseorang.

PT. Indonesia Asahan Aluminium (Inalum) merupakan BUMN pertama dan terbesar di Indonesia yang bergerak dibidang peleburan Aluminium. PT Inalum juga merupakan perusahaan induk holding industri pertambangan yang beranggotakan PT ANTAM Tbk, PT Bukit Asam Tbk, PT Timah Tbk serta PT Freeport Indonesia. Karyawan di perusahaan ini harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menerapkan beberapa aturan untuk mendisiplinkan karyawannya dalam waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan salah satunya dengan tertib pada masuk kerja pukul 08.00 WIB- 16.00 WIB. Lingkungan kerja juga harus menjadi perhatian, semua hal ini dilakukan semata-mata untuk terciptanya suasana kerja yang produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari para karyawan. Salah satu masalah lingkungan kerja di perusahaan ini adalah cuaca yang terlalu panas dikarenakan lokasi yang berada di pinggir laut. Karyawan diperusahaan ini dituntut untuk mempunyai kinerja yang bagus dikarenakan perusahaan ini sendiri merupakan perusahaan holding sehingga sering terjadinya perpindahan tugas dari suatu divisi ke divisi lain dan setiap 4 tahun sekali karyawan juga berkesempatan untuk naik pangkat.

Berdasarkan pertimbangan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalahnya yaitu :

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium ?
- 3) Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian yang dilakukan adalah :

- 1) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium.
- 2) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium.
- 3) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium.



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

1) Bagi Penulis

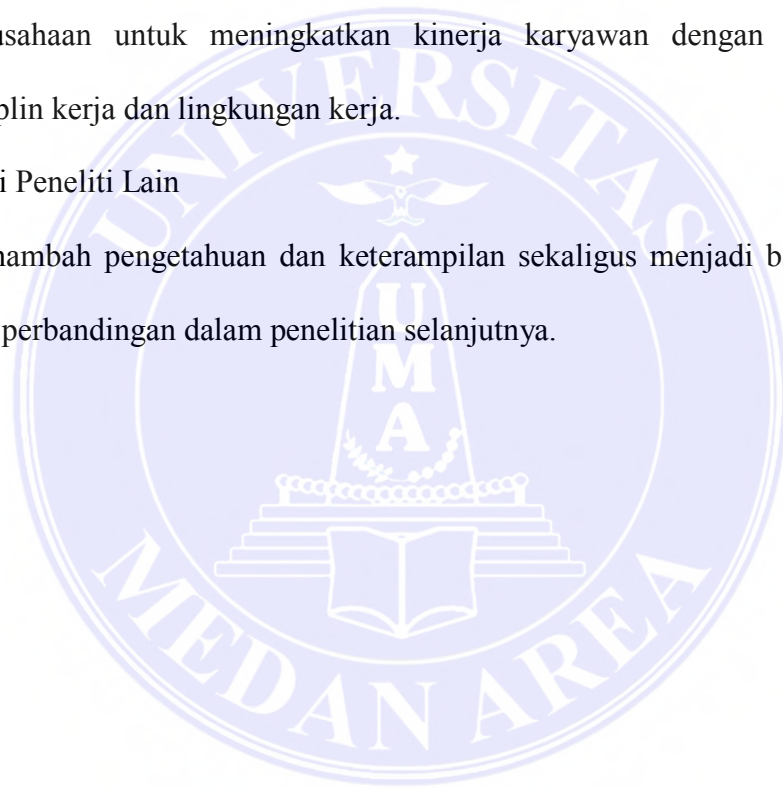
Mempelajari lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja.

3) Bagi Peneliti Lain

Menambah pengetahuan dan keterampilan sekaligus menjadi bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011:170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Wibowo (2012:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Moeheriono (2009:60), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi.

Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesiapan seorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu

dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:176-178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

#### 1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Efektivitas dari organisasi apabila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud apabila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

#### 3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

#### 4. Inisiatif

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

Inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Rahmatullah (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

1) Faktor Individual

Faktor individual itu terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja dan disiplin kerja

2) Faktor Psikologis

Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran

3) Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang terdiri dari : sistem atau bentuk organisasi, sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, struktur, diklat , dan job design.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan individu

Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

### 3. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

#### 2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator- indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), indikator dari kinerja adalah :

1. Kualitas kerja. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab. Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama. Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu



perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006: 378), antara lain sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- 4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan

Sedangkan menurut Setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan



2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Fathoni (2006:130), Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan, seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan tidak mangkir.

Menurut Mangkuprawira (2007 : 122), kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan, *ceterisparibus*.

Sedangkan menurut Saydam (2005 : 284), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku di sekitarnya

Menurut Lateiner dalam Sutrisno (2011 : 87), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, kesadaran seseorang atau sekelompok karyawan dalam menaati segala peraturan yang ada, sehingga dapat diharapkan pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan efektif dan efisien demi keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan kinerjanya.

### **2.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Singodimendjo dalam Sutrisno (2013:94) indikator disiplin kerja meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu

Meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

2. Taat terhadap peraturan organisasi/instansi

Menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Seperti dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.

Berupa aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Sedangkan Rivai (2009 : 444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

## 2.3 Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2013:23) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut George R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Tyssen (2011:58) menyatakan lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Namun menurut menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012: 75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

### 2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.



### 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Budi W.Soetjipto (2008:87) diantaranya:

1. Fisik, yaitu :

- a. Pencahayaan. Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
- b. Sirkulasi udara. Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
- c. Kebisingan. Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
- d. Warna. Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
- e. Kelembaban udara. Adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
- f. Fasilitas. Merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2. Non fisik, yaitu :

- a. Hubungan yang harmonis. Merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.



- b. Kesempatan untuk maju. Merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
- c. Keamanan dalam pekerjaan. Yaitu keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama Keamanan milik pribadi bagi karyawan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini di dasari oleh hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

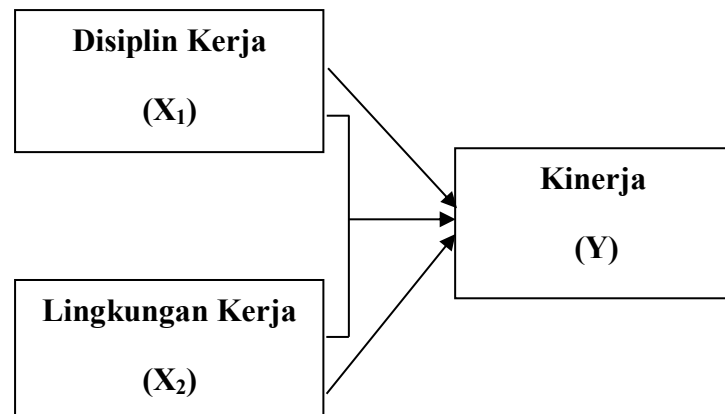
No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Ratu Erlina Gentari (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) cabang Banten	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Wahyu Febri Afdillah (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I cabang Belawan	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	Putri Widyaning Fadiarni (2015)	Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) kelas 1 Tanjung Emas Semarang	Efikasi Diri (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Febryani R (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian kantor PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero)	Lingkungan Kerja (X1) Kinerja (Y)	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT. Pelabuhan Indonesia II (persero)

## 2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2006 : 47) Kerangka konseptual dan kerangka berfikir merupakan gambaran tentang hubungan antara variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan, maka skema pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan pada Gambar 2.1 berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium.
3. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dua variable atau lebih. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk membandingkan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin & Damiyanti : 2011).

##### **3.1.2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat, pabrik peleburan PT. Indonesia Asahan Aluminium yang beralamat di Kuala Tanjung, Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara, Sumatera Utara.

##### **3.1.3. Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

**Tabel 3.1**  
**Pelaksanaan Waktu Penelitian**

Waktu	Nov-18				Des-18				Jan-19				Feb-19				Mar-19				Sept-19			
Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																								
Seminar Proposal																								
Revisi Proposal																								
Analisis Data, Penyusunan Skripsi																								
Seminar Hasil																								
Sidang Meja Hijau																								

## 3.2. Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2011:72) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan SMB (*Smelter Materials Berth*) PT. Indonesia Asahan Aluminium yang berjumlah 40 orang.

### 3.2.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2011:116) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.



Untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini melakukan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus *Slovin*, tujuannya agar dapat ditentukan jumlah sampel yang representatif (Prasetyo, 2005:136) yaitu:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan (5%)

Besarnya populasi dalam penelitian ini yaitu 40 karyawan, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{40}{1 + (40 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{40}{1,1}$$

n = 36,36 dibulatkan menjadi 36

Hasil dari rumus *Slovin* menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 36 orang. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan SMB (*Smelter Materials Berth*) PT. Indonesia Asahan Aluminium yang berjumlah 36 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *stratified propotionated random sampling*. Sugiyono (2011: 59) menyatakan bahwa teknik *stratified propotionated random sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel bila populasi mempunyai anggota/unsur yang homogen dan berstrata secara proporsional.

### 3.3. Definisi Operasional

Defenisi operasional variabel bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan.

#### 1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011 : 33). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja (Y). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:67)

#### 2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2011 : 33). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja.

##### a. Disiplin Kerja (X1)

Menurut Saydam (2005 : 284), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku di sekitarnya.

##### b. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayati (2013:23), Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala norma, peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sumber: Saydam (2005 : 284)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap waktu</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</li> </ol>	Likert
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sumber: Sedarmayati (2013:23)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelembaban udara</li> <li>2. Kebisingan</li> <li>3. Fasilitas</li> <li>4. Hubungan yang harmonis</li> <li>5. Kesempatan untuk maju</li> <li>6. Keamanan dalam pekerjaan</li> </ol>	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber: Mangkunegara (2010:67)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Tanggung Jawab</li> <li>4. Kerjasama</li> </ol>	Likert

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS.

#### **3.4.2. Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2010:33) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data sekunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara.
2. Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis dan sumber pustaka perusahaan.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

Survei lapangan terdiri dari :

- a. Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara

langsung, dalam hal ini mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

- b. Daftar pertanyaan (*Questioner*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada karyawan SMB PT. Indonesia Asahan Aluminium dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2012:102). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan definisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang



diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden.

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebar adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

### 3.6.1.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2006:45) uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2013:48) menyatakan validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Apabila terdapat butir pertanyaan yang tidak memenuhi syarat maka butir pertanyaan tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut

Untuk menguji validitas instrumen, peneliti melakukan uji signifikan dengan melihat penampilan *output* SPSS 21.0. Berikut kriteria hasil pengujiannya:

- a. Jika nilai *Sig. (2-tailed)* < dari 0,05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data

- b. Jika nilai *Sig. (2-tailed)* > dari 0,05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak layak digunakan dalam pengambilan data

### 3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Situmorang dan Lufti (2012:79) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sedangkan menurut Ghozali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu.

Menurut Ghozali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ .

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten (Santoso, 2012:48)

Menurut Sugiyono (2010:39) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### 3.6.2.1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2012:50). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tampilan grafik

histrogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng. Namun bila dilihat grafik histogram memberikan pola yang sedikit menceng kekiri atau kanan, dapat dikatakan variabel pengganggu atau residual mendekati distribusi normal.

Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Bedanya, *output* yang dihasilkan *Kolmogorov-Smirnov* berupa tabel. Pendapat Santoso (2012:50) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat diukur melalui:

- a. Nilai signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$  maka data terdistribusi secara normal.
- b. Nilai signifikansi atau probabilitas  $< 0,05$  maka data terdistribusi secara tidak normal.

### 3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas satu terhadap variabel bebas lainnya. Menurut Ghozali (2011:160), uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan

adanya korelasi antar variabel independen. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance*  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016:134) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *Scatterplot*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi/bebas heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011:53) analisis dengan grafik *plot* masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu uji heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji *glejser* dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan. Jika

probabilitas signifikansinya  $> 0,05$  maka tidak terjadi heterokedastisitas, namun jika nilai signifikansi  $<$  dari  $0,05$  maka telah terindikasi heterokedastisitas.

### 3.6.3. Uji Hipotesis

#### 3.6.3.1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2010:42) koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui tabel *Model Summary*, terdapat *Adjusted R Square*. Apabila nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan bernilai besar, maka variabel-variabel independen tersebut memang memiliki kemampuan model yang sangat jelas untuk menerangkan variasi terhadap variabel dependen.

#### 3.6.3.2. Uji F (Simultan)

Uji F menurut Ghozali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau  $0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Sig.* atau signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
2. Jika nilai *Sig.* atau signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.



### 3.6.3.3. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2008:244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Sig.* atau signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
2. Jika nilai *Sig.* atau signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013:40). Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen. Model regresi menurut Sugiyono (2012:204) dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Disiplin Kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_{1,2}$  = Koefisien Regresi

$e$  = Standar error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik/meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya jika disiplin kerja menurun, maka kinerja juga akan ikut menurun.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung. Hal ini berarti, jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja menurun, maka kinerja juga akan ikut menurun.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung. Hal ini berarti, jika disiplin kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Namun, jika disiplin kerja dan lingkungan kerja menurun, maka kinerja juga akan ikut menurun.

#### 5.2. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Untuk variabel disiplin kerja, yang perlu ditingkatkan adalah ketaatan terhadap peraturan perusahaan seperti prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Maka perusahaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap hasil kerja para karyawannya dikarenakan perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan besar sehingga prosedur yang telah ditetapkan perusahaan dapat berjalan dengan semestinya guna untuk peningkatan kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium (Inalum).
2. Untuk variabel lingkungan kerja, yang perlu ditingkatkan adalah kelembaban udara seperti penggunaan AC/ Kipas angin di ruang kerja. Maka perusahaan perlu memperhatikan kelembaban udara di ruang kerja karyawan dengan menambah AC dikarenakan letak kantor yang berhadapan dengan pelabuhan, karena keadaan yang panas tidak membuat nyaman bekerja. sehingga nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium (Inalum).

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- A, Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- AR, Syamsudin dan Damiyanti. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghazali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kisworo, B. 2012. Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi 3*. Jakarta: Erlangga.
- Manulang, M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mondy, R.Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



- Santoso, S. 2012. *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Edisi 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Saydam, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sedarmayati. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Situmorang, Syafrizal H dan Muslich L. 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumarno, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, George. 2013. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

## SKRIPSI

Afdillah, Wahyu F. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Belawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Medan

Fadiarni, Putri W. 2015. *Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantro Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Tanjung Emas Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Semarang, Semarang.

Kisworo, B. 2012. *Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang*. Skripsi. Fakultas Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.

R, Febryani. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Kantor PT. Pelabuhan Indonesia II (persero)*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Politeknik Negri Sriwijaya, Palembang.

Rahmatullah, R. 2003. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pelayanan Sosial Jawa Barat*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Telkom, Bandung.

Ratu, Erlina G. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya, Banten.

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM KUALA TANJUNG

Bersama ini, saya mohon kesedian Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Data ini hanya untuk kebutuhan penelitian semata untuk menyelesaikan studi. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

#### IDENTITAS RESPONDEN:

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Usia : \_\_\_\_\_
4. Pendidikan Terakhir : SD/SLTP/SLTA/D1/D2/D3/S1/S2
5. Lama Bekerja : \_\_\_\_\_

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat bapak/ibu, dengan cara

memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

#### KETERANGAN

**STS** : Sangat Tidak Setuju = 1

**TS** : Tidak Setuju = 2

**KS** : Kurang Setuju = 3

**S** : Setuju = 4

**SS** : Sangat Setuju = 5

### Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap hari saya datang ke kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya selalu hadir di kantor setiap hari kerja					
3	Karyawan harus menggunakan seragam setiap hari di kantor					
4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
5	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya					
7	Pekerjaan yang diberikan kepada saya, saya kerjakan dengan baik					

### Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Penggunaan AC/Kipas angin di ruang kerja saya sudah baik untuk kondisi tubuh normal ( tidak sakit )					
2	Fasilitas kebersihan kantor seperti tempat sampah telah tersedia dengan baik					
3	Peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor, dan lain sebagainya layak untuk digunakan					
4	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
5	Saya dapat bekerja sama dengan tim kerja dalam menjalankan pekerjaan					
6	Saya memiliki peluang untuk menjalankan pekerjaan saya agar mendapatkan hasil yang lebih baik					
7	Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja saya meningkat					

## Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan benar					
2	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan peraturan					
3	Ketelitian dalam bekerja adalah sifat karyawan					
4	Pekerjaan yang telah karyawan selesaikan, akan dikoreksi terlebih dahulu oleh karyawan tersebut					
5	Karyawan selalu bekerja bersungguh-sungguh untuk hasil yang diinginkan instansi					
6	Pekerjaan yang telah karyawan kerjakan sesuai dengan harapan-harapan instansi					
7	Banyaknya jumlah pekerjaan yang karyawan terima dapat karyawan selesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
8	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
9	Karyawan mampu memanfaatkan waktu senggang untuk mengerjakan pekerjaan formal yang lain					
10	Karyawan selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan yang kadang muncul					
11	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai instruksi pimpinan					
12	Karyawan bersedia berpartisipasi dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan					



**Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja**

no	Disiplin Kerja							Total X1
1	4	3	4	4	3	3	4	25
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	5	5	5	4	4	31
7	5	4	5	4	5	4	5	32
8	4	5	5	4	5	4	4	31
9	5	5	5	5	5	4	4	33
10	5	5	5	5	5	4	5	34
11	4	4	4	5	5	4	4	30
12	5	5	5	4	4	4	4	31
13	5	4	4	4	4	4	4	29
14	5	5	5	5	5	4	4	33
15	5	4	4	4	5	4	4	30

**Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja**

no	Lingkungan Kerja							total X2
1	4	4	3	4	4	4	3	26
2	4	5	5	5	5	5	5	34
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	5	4	4	4	29
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	5	5	5	5	5	5	34
7	5	4	4	5	5	5	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	5	5	5	4	4	4	5	32
12	3	4	4	4	4	4	4	27
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	4	4	4	4	4	4	29
15	5	5	5	4	4	4	5	32

### Lampiran 4. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

no	Kinerja											Total Y	
1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
6	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
7	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	56
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	46
13	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

### Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

		Correlations							Total
		Disiplin_k aria_1	Disiplin_k aria_2	Disiplin_k aria_3	Disiplin_k aria_4	Disiplin_k aria_5	Disiplin_k aria_6	Disiplin_k aria_7	
Disiplin_kerja_1	Pearson Correlation	1	.535*	.444	.218	.356	.373	.408	.650**
	Sig. (2-tailed)		.040	.097	.435	.192	.171	.131	.009
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Disiplin_kerja_2	Pearson Correlation	.535*	1	.757**	.481	.607*	.598*	.218	.846**
	Sig. (2-tailed)	.040		.001	.069	.016	.019	.435	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Disiplin_kerja_3	Pearson Correlation	.444	.757**	1	.491	.579*	.373	.408	.810**
	Sig. (2-tailed)	.097	.001		.063	.024	.171	.131	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

Disiplin_kerja_4	Pearson Correlation	.218	.481	.491	1	.612*	.366	.200	.677**
	Sig. (2-tailed)	.435	.069	.063		.015	.180	.474	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Disiplin_kerja_5	Pearson Correlation	.356	.607*	.579*	.612*	1	.598*	.327	.821**
	Sig. (2-tailed)	.192	.016	.024	.015		.019	.234	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Disiplin_kerja_6	Pearson Correlation	.373	.598*	.373	.366	.598*	1	.456	.715**
	Sig. (2-tailed)	.171	.019	.171	.180	.019		.087	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Disiplin_kerja_7	Pearson Correlation	.408	.218	.408	.200	.327	.456	1	.548*
	Sig. (2-tailed)	.131	.435	.131	.474	.234	.087		.034
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	.650**	.846**	.810**	.677**	.821**	.715**	.548*	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.006	.000	.003	.034	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

### Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	7

## Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations							
		Lingkungan_kerja_1	Lingkungan_kerja_2	Lingkungan_kerja_3	Lingkungan_kerja_4	Lingkungan_kerja_5	Lingkungan_kerja_6	Lingkungan_kerja_7	total
Lingkungan_kerja_1	Pearson Correlation	1	.334	.318	.056	.123	.123	.318	.546*
	Sig. (2-tailed)		.224	.248	.844	.662	.662	.248	.035
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Lingkungan_kerja_2	Pearson Correlation	.334	1	.891**	.318	.452	.452	.891**	.828*
	Sig. (2-tailed)	.224		.000	.248	.091	.091	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Lingkungan_kerja_3	Pearson Correlation	.318	.891**	1	.334	.431	.431	1.000**	.858*
	Sig. (2-tailed)	.248	.000		.224	.109	.109	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Lingkungan_kerja_4	Pearson Correlation	.056	.318	.334	1	.829**	.829**	.334	.589*
	Sig. (2-tailed)	.844	.248	.224		.000	.000	.224	.021
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Lingkungan_kerja_5	Pearson Correlation	.123	.452	.431	.829**	1	1.000**	.431	.687*
	Sig. (2-tailed)	.662	.091	.109	.000		.000	.109	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Lingkungan_kerja_6	Pearson Correlation	.123	.452	.431	.829**	1.000**	1	.431	.687*
	Sig. (2-tailed)	.662	.091	.109	.000	.000		.109	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Lingkungan_kerja_7	Pearson Correlation	.318	.891**	1.000**	.334	.431	.431	1	.858*
	Sig. (2-tailed)	.248	.000	.000	.224	.109	.109		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
total	Pearson Correlation	.546*	.828**	.858**	.589*	.687**	.687**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.000	.021	.005	.005	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

## Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	7

## Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations												
		Kinerja 1	Kinerja 2	Kinerja 3	Kinerja 4	Kinerja 5	Kinerja 6	Kinerja 7	Kinerja 8	Kinerja 9	Kinerja 10	Kinerja 11	Kinerja 12	Total
Kinerj a_1	Pearson Correlation	1	.384	.659*	.564*	.302	.318	.280	.413	.292	.318	.564*	.302	.579*
	Sig. (2- tailed)		.157	.008	.029	.275	.248	.311	.126	.291	.248	.029	.275	.024
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerj a_2	Pearson Correlation	.384	1	.828*	.681*	.784*	.384	.730*	.537*	.760*	.828*	.681*	.784*	.906**
	Sig. (2- tailed)	.157		.000	.005	.001	.157	.002	.039	.001	.000	.005	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerj a_3	Pearson Correlation	.659**	.828*	1	.866*	.678*	.318	.543*	.413	.584*	.659*	.564*	.678*	.848**
	Sig. (2- tailed)	.008	.000		.000	.005	.248	.036	.126	.022	.008	.029	.005	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerj a_4	Pearson Correlation	.564*	.681*	.866*	1	.869*	.564*	.497	.366	.518*	.564*	.464	.535*	.822**
	Sig. (2- tailed)	.029	.005	.000		.000	.029	.059	.180	.048	.029	.081	.040	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15



Kinerj a_5	Pearson Correlation	.302	.784*	.678*	.869*	1	.678*	.639*	.456	.645*	.678*	.535*	.583*	.858**
	Sig. (2- tailed)	.275	.001	.005	.000		.005	.010	.087	.009	.005	.040	.022	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerj a_6	Pearson Correlation	.318	.384	.318	.564*	.678*	1	.543*	.826*	.292	.318	.564*	.302	.656**
	Sig. (2- tailed)	.248	.157	.248	.029	.005		.036	.000	.291	.248	.029	.275	.008
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerj a_7	Pearson Correlation	.280	.730*	.543*	.497	.639*	.543*	1	.637*	.900*	.806*	.497	.349	.828**
	Sig. (2- tailed)	.311	.002	.036	.059	.010	.036		.011	.000	.000	.059	.203	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerj a_8	Pearson Correlation	.413	.537*	.413	.366	.456	.826*	.637*	1	.354	.413	.732*	.456	.698**
	Sig. (2- tailed)	.126	.039	.126	.180	.087	.000	.011		.196	.126	.002	.087	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerj a_9	Pearson Correlation	.292	.760*	.584*	.518*	.645*	.292	.900*	.354	1	.876*	.518*	.323	.790**
	Sig. (2- tailed)	.291	.001	.022	.048	.009	.291	.000	.196		.000	.048	.241	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerj a_10	Pearson Correlation	.318	.828*	.659*	.564*	.678*	.318	.806*	.413	.876*	1	.564*	.302	.809**
	Sig. (2- tailed)	.248	.000	.008	.029	.005	.248	.000	.126	.000		.029	.275	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerj a_11	Pearson Correlation	.564*	.681*	.564*	.464	.535*	.564*	.497	.732*	.518*	.564*	1	.535*	.754**
	Sig. (2- tailed)	.029	.005	.029	.081	.040	.029	.059	.002	.048	.029		.040	.001

	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerja_12	Pearson Correlation	.302	.784*	.678*	.535*	.583*	.302	.349	.456	.323	.302	.535*	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.75	.001	.005	.040	.022	.275	.203	.087	.241	.275	.040		.009
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	.79*	.906*	.848*	.822*	.858*	.656*	.828*	.698*	.790*	.809*	.754*	.646*	1
	Sig. (2-tailed)	.24	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.004	.000	.000	.001	.009	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

### Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	12

### Lampiran 11. Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

no	Disiplin Kerja							Total X1
1	4	3	4	4	3	3	4	25
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	5	5	5	4	4	31
7	5	4	5	4	5	4	5	32
8	4	5	5	4	5	4	4	31
9	5	5	5	5	5	4	4	33
10	5	5	5	5	5	4	5	34
11	4	4	4	5	5	4	4	30
12	5	5	5	4	4	4	4	31
13	5	4	4	4	4	4	4	29
14	5	5	5	5	5	4	4	33
15	5	4	4	4	5	4	4	30
16	5	4	5	4	4	4	4	30
17	4	4	5	5	5	4	5	32
18	5	5	5	4	4	4	4	31
19	4	4	2	4	4	4	4	26
20	4	2	5	4	3	5	5	28
21	3	2	4	4	5	3	4	25
22	5	4	4	2	3	5	5	28
23	4	5	3	3	5	5	5	30
24	3	5	5	3	5	4	5	30
25	5	3	5	3	5	4	5	30
26	1	5	5	1	5	3	5	25
27	5	2	2	3	4	4	5	25
28	3	5	5	2	5	4	2	26
29	4	5	5	4	3	2	1	24
30	4	5	3	3	4	4	3	26
31	5	5	5	4	5	5	5	34
32	5	5	5	4	5	5	5	34
33	5	5	5	4	5	5	5	34
34	5	5	2	4	5	5	3	29
35	4	5	4	4	4	3	5	29
36	4	4	2	1	5	4	3	23

## Lampiran 12. Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

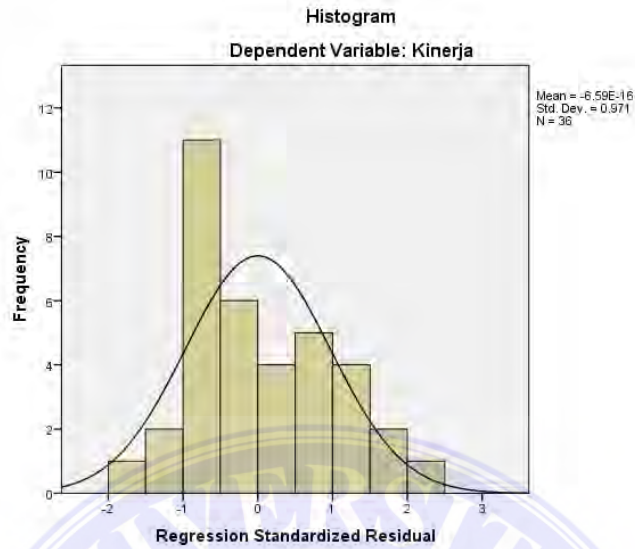
no	Lingkungan Kerja							total X2
1	4	4	3	4	4	4	3	26
2	4	5	5	5	5	5	5	34
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	5	4	4	4	29
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	5	5	5	5	5	5	34
7	5	4	4	5	5	5	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	5	5	5	4	4	4	5	32
12	3	4	4	4	4	4	4	27
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	4	4	4	4	4	4	29
15	5	5	5	4	4	4	5	32
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	4	4	5	4	4	4	30
18	3	4	3	4	4	4	3	25
19	3	4	4	4	4	4	4	27
20	4	4	4	4	5	5	4	30
21	4	4	4	4	5	4	4	29
22	4	4	4	5	3	4	4	28
23	5	4	4	5	4	5	4	31
24	4	2	4	4	4	4	4	26
25	4	4	4	5	3	5	4	29
26	5	2	4	4	3	5	4	27
27	5	4	5	5	4	4	5	32
28	4	4	5	2	5	4	5	29
29	5	5	3	3	4	5	3	28
30	4	5	4	3	4	5	4	29
31	5	5	4	3	3	5	4	29
32	3	5	3	3	4	5	4	27
33	4	5	4	4	5	5	5	32
34	4	4	5	4	3	5	5	30
35	3	5	4	4	3	4	4	27
36	3	5	4	4	4	5	4	29

### Lampiran 13. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja

no	Kinerja												Total Y
1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
6	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
7	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	56
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	46
13	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	51
17	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	49
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
19	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
20	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	5	52
21	4	3	4	2	1	4	4	4	4	3	2	4	39
22	3	4	2	5	4	3	4	3	4	2	4	4	42
23	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	49
24	3	5	4	5	3	5	2	5	5	4	5	2	48
25	5	3	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	49
26	4	5	4	2	5	1	3	5	5	1	4	5	44
27	5	4	3	2	3	1	3	5	5	4	5	4	44
28	2	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	48
29	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	2	48
30	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	42
31	5	5	3	5	5	3	5	5	2	5	5	4	52
32	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	54
33	4	4	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	53
34	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	54
35	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	49
36	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	5	3	42

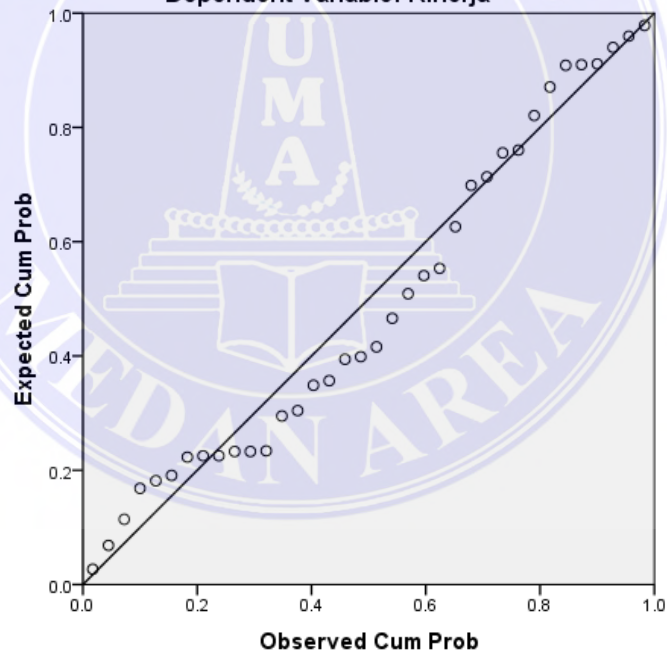


## Lampiran 14. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04802506
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.687
Asymp. Sig. (2-tailed)		.733
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

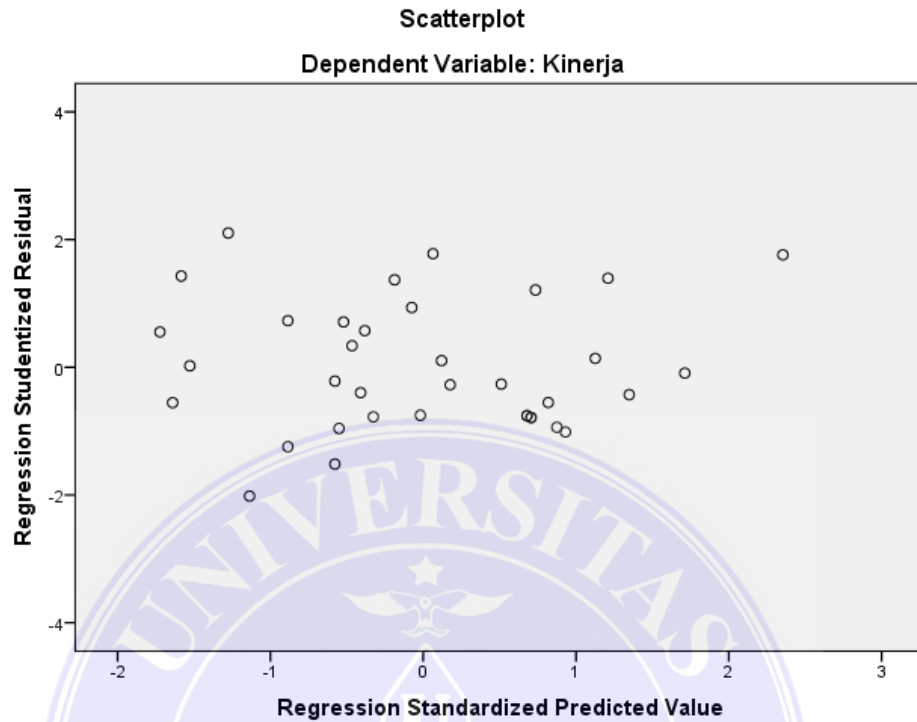
**Lampiran 15. Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.609	7.864		1.349	.187		
1 Disiplin Kerja	.725	.167	.562	4.342	.000	.953	1.049
Lingkungan Kerja	.563	.250	.291	2.249	.031	.953	1.049

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 16. Uji Heteroskedastisitas



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.475	4.177		.593	.557
1 Disiplin Kerja	-.104	.089	-.204	-1.174	.249
1 Lingkungan Kerja	.107	.133	.140	.807	.425

a. Dependent Variable: Abs\_RES

## Lampiran 17. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.472	.440	3.13903

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

### Lampiran 18. Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.834	2	145.417	14.758	.000 <sup>b</sup>
	Residual	325.166	33	9.854		
	Total	616.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

### Lampiran 19. Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.609	7.864		1.349	.187
	Disiplin Kerja	.725	.167	.562	4.342	.000
	Lingkungan Kerja	.563	.250	.291	2.249	.031

a. Dependent Variable: Kinerja