

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SINAR SOSRO
TANJUNG MORAWA**

OLEH:

SHELA ANGGRIANI

NPM : 178320358



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

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 24/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap
Kinerja Karyawan Pt.Sinar Sosro Tanjung Morawa
Nama : SHELA ANGGRIANI
NPM : 178320358
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing



Teddi Pribadi, SE, MM
Pembimbing

Mengetahui :



Ahmad Rafiq BBA (Hons), MMgt, Ph.D
Dekan



Nindya Yunita, S.Pd, M.Si
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 18 /Januari/2022

SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya 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 ilmiah.

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

Medan, 18 Januari 2022



Shela Anggriani

178320358

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Shela Anggriani

NIM : 178320358

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** Atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Tanjung Morawa.** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*Database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :

Medan, 18 Januari 2022

Yang menyatakan


Shela Anggriani

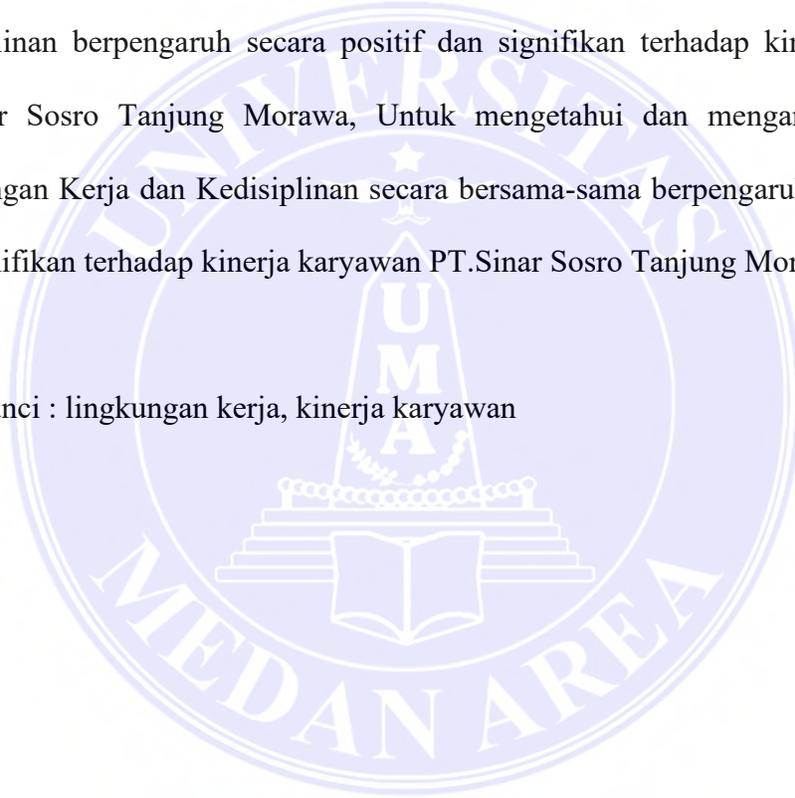
iii

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Tanjung Morawa

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa, Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Apakah Kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa, Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.

Kata Kunci : lingkungan kerja, kinerja karyawan



ABSTRACT

The Influence of Work Environment and Discipline on Employee Performance Pt.

Sinar Sosro Tanjung Morawa

This study aims to determine and analyze whether the work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, to find out and analyze whether discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, to find out and analyze whether the work environment and discipline together have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

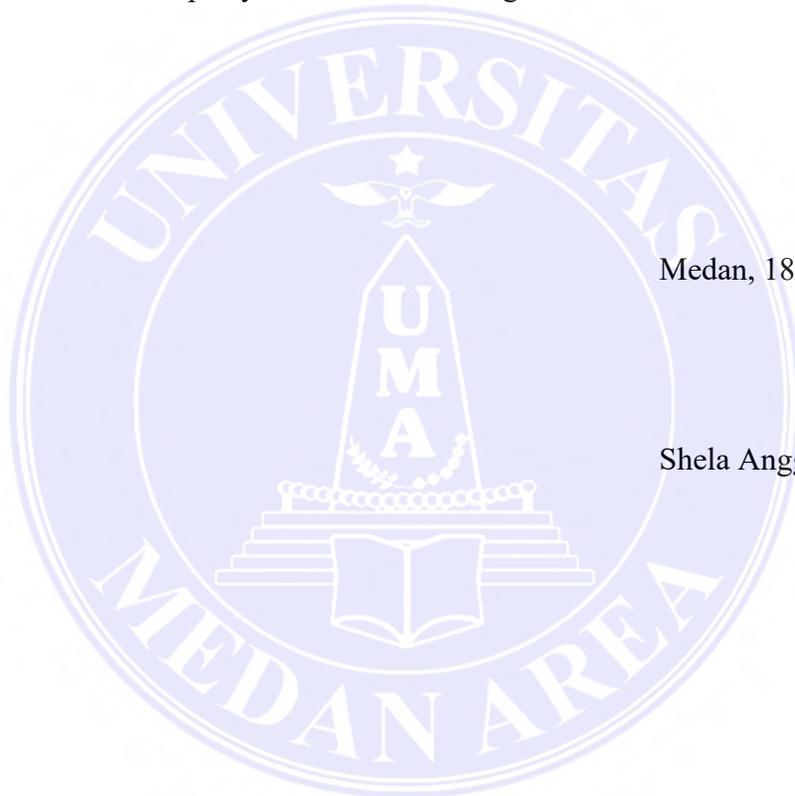
Keywords: work environment, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia serta hidayah-Nya kepada alam semesta dan juga telah memberikan kekuatan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Tanjung Morawa”** dengan baik. Penulisan skripsi ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai kelemahan dan keterbatasan sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa buat Kedua Orang Tua saya yang telah membesarkan, mendidik, dan mendoakan saya.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph, D, CIMA) selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM Selaku Pembimbing skripsi saya yang selalu sabar dalam membimbing saya sampai dengan selesai tugas akhir.

5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingannya kepada peneliti selama menempuh studi di Universitas Medan Area.
6. Seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan pelayanan akademik dengan ramah dan baik



Medan, 18 Januari 2022

Shela Anggriani

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS	7
2.1.Kinerja.....	7
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	7
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.3. Indikator Kinerja	10
2.2. Lingkungan Kerja.....	10
2.2.1.Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.2.2.Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja	12
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.3.Kedisiplinan	14
2.3.1.Pengertian Kedisiplinan	14
2.3.2. Jenis-Jenis Kedisiplinan	15
2.3.3.Indikator Kedisiplinan.....	17
2.4.Penelitian Terdahulu.	20
2.5.Kerangka Konsep	21
2.6.Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1.Jenis Penelitian	23
3.2.Tempat dan Waktu Penelitian	23
3.3.Populasi Dan Sampel Penelitian	24
3.4.Defenisi Operasional.....	25
3.5.Jenis dan Sumber Data Penelitian	26
3.6.Tehnik Pengumpulan Data.....	27
3.7.Tehnik Analisis Data.....	28
Daftar Pustaka	32

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Penjualan Tahun 2015 – 2017	3
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2.	Defenisi Operasional	33
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka	35



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka konseptual	30



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam menjalankan bisnis membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para . Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja . Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Alex S. Nitisimento dalam Danang Sunyoto (2015:38) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para dan yang dapat mempengaruhi.

Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan normanorma social yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2014:91) Kedisiplinan dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk mencipta iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan. Disiplin progresif ialah intervensi manajemen kepada karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum pegawai diberi sanksi atau diberhentikan.

PT.Sinar Sosro tanjung Morawa adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur jenis minuman. Perusahaan ini didirikan pada 22 desember 1990. Perusahaan memproduksi minuman jenis teh yang dikenal merk Sosro yang kemudian minuman tersebut diekspo. Perusahaan PT.Sinar Sosro tanjung Morawa berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh nya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain, karena apabila bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perusahaan tesebut akan mencapai hasil sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa masih sangat kurang optimal karena bisa dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan pada tahun 2016-2019 pada tabel berikut ini :

Tabel 1.I
Data Hasil Produksi Sosro
PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa
Priode 2016 s/d 2019

No	Tahun	Target (botol)	Terealisasi	%
1	2016	1.500.000	1.500.000	100.0
2	2017	2.000.000	1.890.000	94.5
3	2018	2.200.000	1.990.000	90.4
4	2019	2.500.000	2.320.000	92.9

Sumber Data: PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa belum dapat mencapai target meskipun pada tahun 2015 pencapaian produksi mengalami pencapaian target. Namun pada tahun 2017-2019 pencapaian yang didapat belum stabil sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. rendahnya kinerja tersebut disebabkan oleh Dilihat dari lingkungan kerja PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa hubungan Antar yang kurang harmonis dimana yang bekerja berkelompok-kelompok

dan juga seringnya terjadi pertikaian antar satu dengan yang lain. Selain itu waktu kerja yang tidak sesuai dengan peraturan kerja, beristirahat tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan waktu jam istirahat pukul 12:00 siang, tetapi banyak yang melanggarnya mereka beristirahat dibawah waktu tersebut seperti pukul 11:00 siang,

Berdasarkan masalah-masalah tersebut maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa”

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.. ?
2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa..?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa..?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa..

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Apakah Kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa..
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.
3. Bagi peneliti lain
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi,
Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja.

2.1.1. Pengertian Kinerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian lain yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170), Menyatakan kinerja adalah 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 bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas ataupun perilaku nyata yang dicapai oleh seseorang dalam me⁷ an tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di dalam perusahaan.

2.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja.

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM

organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal sesuai dengan bidang dari tugasnya semua layak untuk dinilai.

Menurut Rivai (2011:552), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, promosi kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan menolong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja mereka.
11. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

12. Memperkuat antara hubungan karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
13. Sebagai penyaluran yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.

2.1.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2011:67-68) yaitu :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation} \quad \text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

- a. Faktor Kemampuan (Ability) Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (intelligent Quotient) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ yang tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi (Motivation) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara

mental, secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja

2.1.4. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan - perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Dalam variabel kinerja karyawan, mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67), yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Kerjasama
- d. Tanggung Jawab
- e. Inisiatif

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak

memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja dilingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang pengertian lingkungan kerja

Sedarmayati (2015:1) mendefinisikan “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Hal ini senada dengan Wursanto (2016:56) yang juga mendefinisikan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh.

2.2.2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Tujuan dari lingkungan kerja membuat suasana yang nyaman bagi pekerja dan manfaat dari lingkungan kerja adalah untuk diri pekerja dan perusahaannya.

Manfaat dari lingkungan kerja oleh Ishak dan tanjung (2013), menjelaskan “Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat”.

Sementara Alex Nitisemito (2015:171-173) menjelaskan “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.

Ada beberapa manfaat dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Sedarmayanti (2015: 14), memaparkan manfaat dari lingkungan kerja adalah:

1. Menciptakan gairah kerja.
2. Meningkatkan disiplin kerja
3. Menciptakan suasana yang aman dan menyenangkan dalam bekerja
4. Meningkatkan loyalitas

Ahli lain yang membahas Tujuan dan manfaat lingkungan kerja adalah Soedirman (2016: 38) “Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja”.

Dengan lingkungan kerja yang baik akan bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dimana karyawan akan senang bekerja di lingkungan yang kondusif (terciptanya kegairahan kerja) dan stres karyawan dalam bekerja akan berkurang. Dan bagi perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan prestasi kerja sehingga akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas perusahaan. Dari pemaparan ahli diatas lingkungan kerja yang mendukung, menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja, dapat meningkatkan gairah kerja, terciptanya disiplin kerja, dan loyalitas pegawai

2.2.3.Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja sangat berhubungan dengan faktor-faktro yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. hubungan karyawan

Indikator-indikator yang dipaparkan diatas merupakan gabungan dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja di suatu organisasi. Ahli lain yang memaparkan

indikator dari lingkungan kerja ini adalah Mangkunegara (2015:105) menurutnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja, yaitu

1. Kebersihan
2. Penerangan
3. Kebisingan
4. Suhu
5. Tata ruang

2.3.Kedisiplinan

2.3.1.Pengertian Kedisiplinan

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Menurut Asmiarsih (2016:63) disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Menurut Fathoni (2016:112) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu

organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.

Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Selain itu disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Dan disiplin kerja juga mempunyai jenis-jenisnya seperti yang disampaikan oleh para ahli.

Newstrom dalam Asmiarsih (2016:77) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Menurut Handoko (2016:109) ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja, yaitu:

1. *Disiplin Preventif*

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai macam aturan yang berlaku sesuai undang-undang. Sehingga penyelewengan waktu kerja tidak dapat disia-siakan dengan hal-hal yang kurang bermanfaat. Sasaran pokok utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai dapat menjaga dan menyesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan bukan semata-mata karena paksaan dari manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu lingkungan disiplin yang 10

2. *Disiplin Korektif*

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-

pelanggaran yang lebih lanjut. Kegiatan korektif seiring berupa suatu hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa skorsing dan tindakan jenis pendisiplinan lainnya. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang diberlakukan untuk pegawai.

3. *Disiplin Waktu*

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik dari pihak manajemen yang bersangkutan serta masyarakat. Mengenai disiplin terhadap jam kerja.

4. *Disiplin Kerja*

Disiplin pekerjaan pada dasarnya terdiri dari: metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah di patuhi. Keempat teori ini bentuknya adalah aturan yang harus diikuti secara ketat dan tepat. Keharusan mengikuti aturan kerja ini dicakup dalam satu istilah kerja.

Dari nilai-nilai poin di atas mengenai jenis-jenis disiplin kerja maka penulis ingin menyimpulkan jika disiplin kerja bukan hanya berkaitan ketepatan dalam menyiapkan pekerjaan saja, tetapi juga berhubungan dengan ketaatan dalam menjalankan aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.3. Indikator Disiplin Kerja.

Pengertian disiplin kerja ada bermacam-macam yang diberikan oleh para ahli. Penegakan disiplin dalam bekerja pada pegawai sudah menjadi perhatian bagi setiap pemimpin, karena pengaruh dari kedisiplinan sangatlah besar pada setiap aspek dalam

perusahaan. Kata disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Kemudian ada beberapa indikator yang menjadi kunci terlaksananya disiplin. Seperti yang disampaikan oleh beberapa ahli.

Menurut Hasibuan (2017:194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan

terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik.

4. Keadilan

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

Menurut Muchadarsyah Sinungan (2015:111) indikator-indikator dari disiplin kerja adalah :

1. Absensi

Adalah pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Sikap dan Perilaku

Adalah tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.

3. Tanggung Jawab

Adalah hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat disimpulkan pengertian disiplin kerja adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh sikap dan perilaku pegawai untuk patuh, taat dan menghormati serta menghargai ketentuan yang berlaku baik yang

tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi dari pelanggaran yang dilakukannya.

2.4. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral kerja, koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

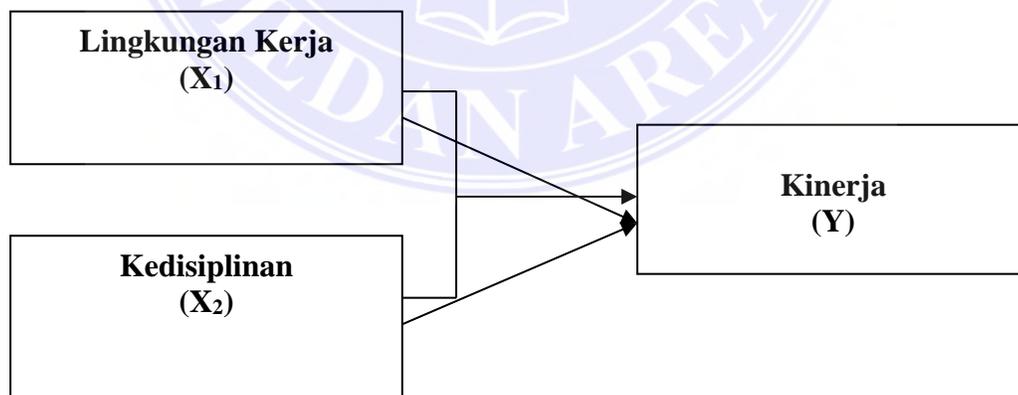
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Budi Rahayu 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)	Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan hasil perhitungan $0,61 < 1,96$ dan nilai signifikansinya $0,309 > 0,05$ yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ditolak
2	Wildan Avian Pratama 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Aqua Indonesia	Hasil analisis jalur menerangkan bahwa kedua variabel sistem Lingkungan Kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan. Kontribusi pengujian kedua variabel tersebut mendapati nilai sebesar 56,3%.
3	Sri Gusti Bima Harya Teja 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Niramas Utama Indonesia	Remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis satu menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>kinerja karyawan</i> PT Niramas Utama Indonesia

4	Budi Rahayu 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ultra Milk Indonesia	Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan hasil perhitungan $0,48 < 1,96$ dan nilai signifikansinya $0,62 > 0,05$ yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.
---	---------------------	--	--

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6.Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2012:73) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.
2. Kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.
3. Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian.

Penelitian berlokasi di PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa KM 14.5 medan.

3.2.2. Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan di PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa KM 14.5 medan.yang akan dilaksanakan dari bulan September 2020 sampai Desember 2020.

Tabel 3.1.
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Keterangan	Tahun/Bulan															
		September-20				Oktober 20				November 20				Desember 20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																
2	Pengajuan Judul																
3	Pembuatan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Pengumpulan Data																
9	Seminar Hasil																
10	Meja Hiaju																

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi di PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa KM 14.5 medan.yang berjumlah 83 orang yang merupakan bagian pemasaran.

3.3.2.Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampel jenuh karena pengambilan anggota tanpa memperhatikan starata yang ada dalam populasi itu. Adapun Sampel dalam penelitian ini keseluruhan dari populasi yang berjumlah 83 orang.

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.	8. Penerangan 9. Suhu udara 10. Suara bising 11. Penggunaan warna 12. Ruang gerak yang diperlukan 13. Keamanan kerja 14. hubungan karyawan	Likert
2.	Kedisiplinan (X2)	disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.	5. Tujuan dan kemampuan 6. Teladan pimpinan 7. Balas Jasa 8. Keadilan	Likert
3.	Kinerja (Y)	kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	f. Kuantitas Kerja g. Kualitas Kerja h. Kerjasama i. Tanggung Jawab j. Inisiatif	Likert

Sumber:

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan

valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach 0* sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji

glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.7.3.Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

X₁ = Variabel bebas (lingkungan kerja)

X₂ = Variabel bebas (kedisiplinan)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

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

b. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.7.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi terhadap Kinerja PT.Sinar Sosro Tg Morawa
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kedisiplinan mempengaruhi terhadap Kinerja PT.Sinar Sosro Tg, Morawa
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja PT.Sinar Sosro Tg. Morawa

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :
Disarankan kepada PT.Sinar Sosro Tg.Morawa :

1. Menyarankan agar mampu meningkatkan Kinerja dengan cara menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis, kekeluargaan dan transparansi
2. Menyarankan agar selalu meningkatkan kedisiplinan dengan terus memberikan pemahaman dan pelatihan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Alwy, Syafaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pada PT. Yudistira Ghalia Indonesia*.
- Akbar, Dimmul Alfian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Alsyadi, Lili Fitri dkk 2015, *Pengaruh Mutasi Terhadap kinerja Karyawan Pasca Sarjana Universitas Andalas*, *Jurnal Ekonomi*, Volume 2 nomor 22
- Bayu,Prawiro 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Doni, Hendri 2015, *Pengaruh Mutasi Terhadap kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok*, Tesis
- Flippo, Edwin B, 2005. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga
- , 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pada PT. Yudistira Ghalia Indonesia*
- Gibson, L. James, John M Ivancevich, and James H. Donnelly, 2005. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharm). Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Herlambang, Aldo dkk 2014, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Karmand Mitra Andalas Surabaya*, *Jurnal Penelitian Bisnis*, Volume 13 nomor 1
- Kuswandi, 2004. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Moekijat. . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 Jilid 3 ,Jakarta , Penerbit Erlangga

- Malthis, Robert ,2010 , Manajemen Prilaku Organisasi, diterjemahkan Agus Dharma,Edisi II, Gramedia Jakarta
- Mc Clelland . 2003. Human Motivation. New York Cambrigde University Press
- Mankunegara, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Nitisemito, Ales. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar, Bali Universitas Udayana
- Prihadi. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Prawirosetono 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Pigor, Paul 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan oleh Nasution Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah No: 43 Tahun 1999
- Peraturan Pemerintah N0: 96 Tahun 2000
- Sastrohadiwiryo ,2002 , Manajemen Prilaku Organisasi, Dharma,Edisi II, Gramedia Jakarta.
- .Siswanto, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Simamora 208. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar, Bali Universitas Indonesia..
- Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta
- Robbins, Stephen P, 2010. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Stoner, James A.F., R. Edward Freeman, and Daniel R. Gilbert, 2006. Manajemen. Jilid I dan II (Terjemahan Alexander Sindoro). Jakarta : Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd.
- Sedarmayanti, . 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta,Erlangga Indonesia

- Sutrisno, . 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group. Jakarta.
- .Soedirman. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Siagian. Sondang P, . 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group. Jakarta.
- Wursanto, 2006, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta
- Widyia, Andira Harsyanti 2013, Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPT Kabupaten Sragen Jawa Tengah, Tesis

