

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL (STUDI :
KOREM 022/PT DI PEMATANG SIANTAR)**

SKRIPSI

OLEH :

**BAGAS DWI SULISTYO
218320229**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/5/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)8/5/26

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL (STUDI :
KOREM 022/PT DI PEMATANG SIANTAR)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelara Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

**BAGAS DWI SULISTYO
218320229**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

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 8/5/26

Access From (repositori.uma.ac.id)8/5/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil (Studi : Korem 022/PT di Pematang Siantar)
Nama : Bagas Dwi Sulisty
NPM : 218320229
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding



(Dr. Nur Aisyah, S.E., M.M)
Pembimbing



(Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si)
Pembanding

Mengetahui :



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



(Dr. Fitriani Tobing, S.E, M.Si)
Ka Prodi Manajemen

Tanggal Lulus : 11 September 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil (Studi : Korem 022/PT Di Pematang Siantar)” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 September 2025



Bagas Dwi Sulisty
218320229

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

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

Nama : Bagas Dwi Sulistyo
NPM : 218320229
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir 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 “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil (Studi : Korem 022/PT Di Pematang Siantar)”

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 11 September 2025

Yang menyatakan,



Bagas Dwi sulistyo
218320229

RIWAYAT HIDUP

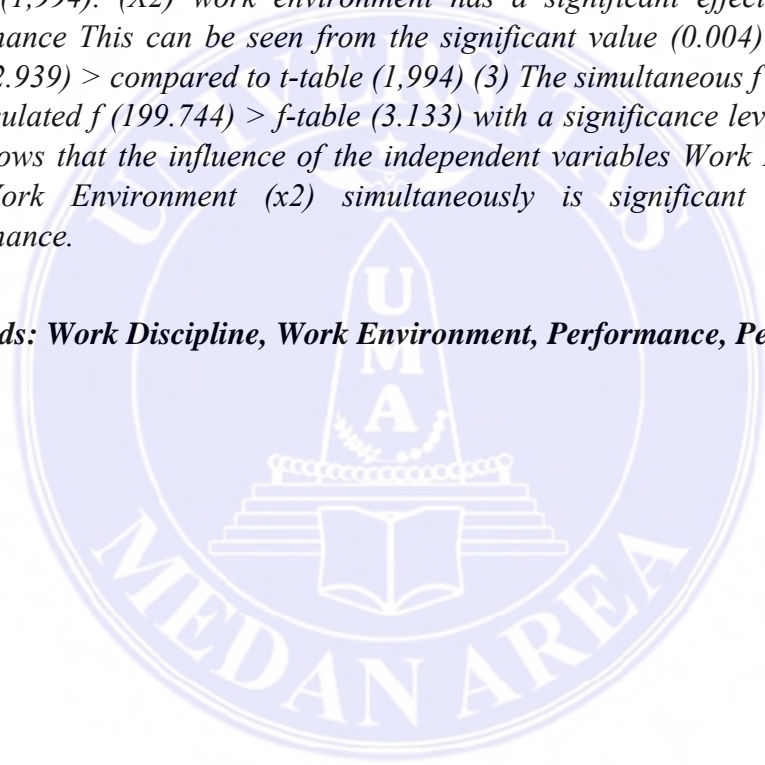


Nama	Bagas Dwi Sulisty
Npm	218320229
Tempat, Tanggal lahir	PEMATANGSIANTAR, 21 MARET 2003
Nama orangtua	
Ibu	Sunarti
Ayah	Hariato
Riwayat Pendidikan	
SD	SD 122398 di Pematangsiantar
SMP	SMPN 4 di Pematangsiantar
SMA	SMAN 6 di Pematangsiantar
Riwayat studi di uma	-
Riwayat kerja	-
No hp	085274396799
Email	Bagasdwisulisty890@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze. The Effect of work discipline and work environment on personnel performance at Korem 022/PT in Pematang Siantar. The research method used in this research is quantitative with an associative approach. the population of employees at Korem 022/PT in Pematang Siantar. totaling 245 employees. With a research sample using purposive sampling totaling 71 respondents. Data analysis techniques using multiple linear regression. With program IBM SPSS 30.0 for windows With the research results. (1) work discipline has a significant effect on personnel performance, this can be seen from the significant value $(0.001) < 0.05$ and $t\text{-count } (9.813) >$ compared to $t\text{-table } (1,994)$. (X2) work environment has a significant effect on personnel Performance This can be seen from the significant value $(0.004) < 0.05$ and $t\text{-count } (2.939) >$ compared to $t\text{-table } (1,994)$ (3) The simultaneous f test shows that the calculated f $(199.744) > f\text{-table } (3.133)$ with a significance level of $(0.001) < 0.05$ shows that the influence of the independent variables Work Discipline (x_1) and Work Environment (x_2) simultaneously is significant on personnel Performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Performance, Personnel*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil di Korem 022/PT yang berlokasi di Pematangsiantar. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. populasi karyawan di Korem 022/PT di Pematangsiantar yang berjumlah 245 karyawan. Dengan sampel penelitian dengan menggunakan purposive berjumlah 71 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan program IBM SPSS 30.0 untuk windows. Dengan hasil penelitian. (1) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Personil Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,001) < 0,05$ dan $t\text{-hitung} (9.813) >$ dibandingkan $t\text{-tabel} (1.994)$. (X2) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Personil Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,004) < 0,05$ dan $t\text{-hitung} (2.939) >$ dibandingkan $t\text{-tabel} (1.994)$ (3) uji f simultan menunjukkan $f\text{-hitung}(199,744) >$ $f\text{-tabel}(3.133)$ dengan tingkat signifikansinya $(0,001) < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas Disiplin kerja (x_1), dan Lingkungan kerja (x_2) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja personil .

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, Personil

KATA PENGANTAR



Bismillahirrohmanirrohim, dengan memanjatkan puji dan syukur atas karunia Allah SWT yang memberikan rahmat, hidayah dan kesehatan, sehingga dengan izinnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik, sholawat dan salam juga tidak lupa dipersembahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan dunia dan akhirat.

Adapun judul yang dipilih penelitian ini adalah "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil (Studi : Korem 022/PT Di Pematang Siantar)"

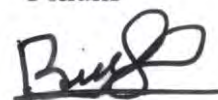
Tujuan dari penelitian ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selain menyusun skripsi ini, peneliti telah mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Fitriani Tobing, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Nur Aisyah, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan.

5. Bapak Irwansyah Putra, SE, MM selaku Dosen Sekretaris yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan kepada peneliti yang sangat berguna dalam membawa skripsi ini ke arah yang lebih tepat dan baik.
6. Bapak Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan sangat berguna bagi peneliti.
7. Teristimewa kedua orang tua saya Bapak Harianto dan Ibu sunarti yang sangat saya cintai dan saya sayangi yang selalu memberikan do'a, nasehat dan kesabaran yang luar biasa kepada peneliti untuk mewujudkan skripsi ini agar selesai dengan baik dan tepat waktu.
8. Kedua saudara saya abang Bagus putra suhartama dan adik saya annisa fiatika suhatri yang telah memberikan semangat agar segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Keluarga besar, khususnya keluarga om slamet wibowo beserta istri dan anak-anaknya, yang telah memberikan semangat, bantuan moral, dan dukungan penuh selama proses pengerjaan skripsi ini
10. Terakhir, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada diri sendiri atas ketekunan, kesabaran, dan keteguhan hati dalam menghadapi setiap proses dan tantangan yang tidak mudah dalam menyelesaikan skripsi ini. Meskipun sering diliputi rasa lelah dan ragu, penulis bersyukur karena mampu tetap bertahan dan terus melangkah hingga titik akhir ini

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

Penulis



Bagas Dwi sulisty



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Pertanyaan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.6 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1.7 Sistematika Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kinerja Personil.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Personil.....	11
2.1.2 Indikator Kinerja Personil	12
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personil	13
2.2 Disiplin Kerja	14
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.2.2 Indikator Disiplin Kerja	15
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.3 Lingkungan Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Konseptual	24
2.6 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	26
3.2.1 Waktu Penelitian	27
3.2.2 Tempat Penelitian.....	27
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.3.1 Populasi	27

3.2.2 Sampel.....	28
3.4 Definisi Operasional.....	29
3.5 Jenis Data	31
3.6 Teknik Pengumpulan Data	31
3.7 Analisa Data.....	32
3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas	32
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	34
3.7.3 Uji Statistik.....	36
3.7.4 Koefisien Determinasi(R^2)	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Gambaran Umum Korem 022/PT Di Pematangsiantar.....	38
4.1.2 Visi dan Misi Korem 022/PT	41
4.2 Analisis Deskriptif Responden.....	41
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden	42
4.2.2 Frekuensi Jawaban Responden	43
4.2.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	51
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda	54
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	56
4.3 Pembahasan	58
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil.....	58
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil	60
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Kinerja Personil Korem022/PT Pematang Siantar	5
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	27
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket	32
Tabel 3.4 Uji Validitas Pada Penelitian Ini.....	33
Tabel 3.4 Uji Reabilitas.....	34
Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Usia.....	42
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3 Dsistribusi Jawaban Jenis Pekerjaan	43
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	43
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.6 Uji Kormogorov-Smirnov.....	52
Tabel 4.7 Uji Nilai Tolerance dan VIF	53
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4.9 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	56
Tabel 4.10 Hasil Uji F Signifikansi Serempak(Uji-F)	57
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Logo Korem 022/PT	38
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Korem 022/PT	39
Gambar 4.3 Uji Normalitas Dengan Histogram	51
Gambar 4.4 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot.....	52
Gambar 4.5 Heteroskedastisitas dengan Scatterplot.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Pra-Survey.....	70
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	72
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data.....	77
Lampiran 4. Surat Ijin Riset.....	84
Lampiran 5. Surat Selesai Riset.....	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mencapai sasaran organisasi karena SDM adalah elemen yang menentukan keberhasilan setiap proses dan kegiatan yang dilakukan. SDM yang memiliki kompetensi dan motivasi tinggi dapat meningkatkan efisiensi kerja, sehingga membantu organisasi mencapai target secara maksimal. Tidak hanya bertindak sebagai pelaksana, SDM juga berfungsi sebagai motor penggerak yang memastikan implementasi strategi perusahaan berjalan sesuai rencana dan berkesinambungan. Hal ini memungkinkan setiap bagian dalam organisasi bekerja sejalan untuk mencapai visi yang sama (Pahira & Rinaldy, 2023).

Pengelolaan SDM yang baik sangat mempengaruhi produktivitas organisasi. Melalui kebijakan yang menekankan keterlibatan, pengembangan, dan kesejahteraan karyawan, manajemen SDM mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan individu serta kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas akan lebih optimal ketika karyawan merasa diapresiasi dan memiliki ruang untuk berkembang. Selain itu, manajemen SDM juga berkontribusi dalam menjaga stabilitas organisasi melalui kebijakan yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan (Muktamar et al., 2024).

Tidak hanya produktivitas dan kesehatan organisasi, kemampuan adaptasi juga menjadi dampak penting dari manajemen SDM yang efektif. Dalam iklim

bisnis yang terus berubah, organisasi dituntut untuk lebih responsif dan inovatif. Manajemen SDM berperan dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk menghadapi berbagai perubahan ini melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, serta program pengembangan keterampilan. Dengan cara ini, organisasi lebih siap beradaptasi dengan kebutuhan baru, sehingga tetap kompetitif dan berkelanjutan di tengah persaingan yang semakin ketat.

Kinerja personel memainkan peran krusial sebagai penanda utama kesuksesan organisasi, karena kontribusi setiap individu secara langsung mendukung pencapaian target dan kelancaran operasional secara menyeluruh (Maftuchah, 2020). Kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan personel dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditentukan, bahkan terkadang melebihi harapan, yang pada akhirnya membantu meningkatkan kualitas layanan dan hasil yang dihasilkan organisasi. Dengan kinerja personel yang optimal, organisasi dapat beroperasi lebih efisien, memperkuat daya saing, dan lebih siap dalam menghadapi tantangan serta peluang di pasar (Selly & Madubun, 2023).

Disiplin memiliki peranan krusial dalam meningkatkan konsentrasi karyawan. yang perlu diselesaikan. Dengan adanya disiplin, karyawan lebih cenderung mematuhi peraturan yang berlaku, yang membantu mengurangi risiko pelanggaran atau kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, disiplin membantu menciptakan keselarasan antara individu dan tujuan organisasi, karena karyawan yang disiplin lebih menyadari betapa pentingnya kontribusi mereka terhadap pencapaian target bersama.

Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk faktor fisik, psikologis, dan sosial. Faktor fisik

berkaitan dengan keadaan ruang kerja, seperti pencahayaan, kebersihan, dan penataan ruang yang dapat berdampak pada kenyamanan serta efektivitas kerja. Ruang kerja yang nyaman dan teratur memungkinkan karyawan untuk lebih berkonsentrasi dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas mereka. Sementara itu, faktor psikologis terkait dengan suasana emosional di tempat kerja (Usman et al., 2023).

Disiplin dan lingkungan kerja berfungsi sebagai dua pilar yang saling melengkapi dalam membangun kerangka kerja yang seimbang untuk perilaku dan kinerja karyawan. Disiplin menciptakan struktur yang jelas dan standar yang harus diikuti, mendorong individu untuk bertanggung jawab atas tugas dan komitmen mereka (Muna et al., 2023). Di sisi lain, lingkungan kerja yang mendukung memberikan konteks di mana disiplin dapat berkembang dengan baik. Ketika karyawan berada dalam lingkungan yang positif, mereka merasa termotivasi untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ada. Kombinasi dari kedua elemen ini menghasilkan suasana di mana karyawan dapat beroperasi secara efektif, saling menghormati, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan disiplin yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja personel, mendorong pertumbuhan dan perkembangan individu serta tim, dan meningkatkan hasil keseluruhan yang dicapai. Ini menciptakan sinergi yang berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi (Melania Erni et al., 2022).

Jika perusahaan menyediakan fasilitas yang baik, seperti area kerja yang nyaman, akses ke sumber daya yang diperlukan, dan program pengembangan karyawan, maka akan menciptakan suasana yang mendukung untuk disiplin kerja.

Karyawan yang merasa didukung oleh lingkungan mereka akan lebih cenderung untuk menjaga komitmen mereka terhadap disiplin, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dalam situasi seperti ini, disiplin dan lingkungan kerja yang positif saling memperkuat, menciptakan budaya kerja yang mengedepankan prestasi dan kolaborasi (Kanaf et al., 2023).

Korem 022/PT Pematangsiantar merupakan satuan yang berfungsi sebagai komando kewilayahan, bertugas untuk menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban di kawasan Pematangsiantar dan sekitarnya. Organisasi Korem 022 terdiri dari berbagai unit yang berfungsi saling mendukung dalam pelaksanaan tugas. Di bawah kepemimpinan Korem 022, terdapat sejumlah Kodim (Komando Distrik Militer) yang bertanggung jawab atas wilayah yang lebih spesifik, sehingga mempermudah pelaksanaan operasi dan koordinasi di lapangan.

Korem 022/PT Pematangsiantar merupakan studi kasus yang sangat relevan untuk memahami disiplin dan pengaruh lingkungan terhadap kinerja personel, mengingat perannya yang krusial dalam memastikan keamanan dan ketertiban di kawasan dengan keragaman sosial dan budaya. Pemilihan Korem 022/PT di Pematang Siantar sebagai lokasi penelitian didasarkan pada sejumlah alasan yang kuat, baik dari segi akademis maupun praktis. Korem 022/PT merupakan bagian penting dari Komando Resor Militer di bawah Kodam I/Bukit Barisan yang memiliki tanggung jawab strategis dalam menjaga stabilitas keamanan dan pertahanan di wilayah Pematang Siantar dan sekitarnya. Dengan peran yang krusial ini, kinerja personel di Korem 022/PT menjadi faktor utama dalam memastikan keberhasilan tugas dan misi yang diemban.

Disiplin kerja adalah elemen fundamental dalam struktur organisasi militer, termasuk Korem 022/PT. Ketatnya standar dan aturan dalam militer menuntut kedisiplinan yang tinggi dari setiap personel. Namun, tingkat kedisiplinan dapat bervariasi tergantung pada kondisi individu dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap hasil kerja personel, sehingga dapat memberikan rekomendasi untuk memperbaiki aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan. Korem 022/PT menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal mengingat adanya tekanan kerja, kondisi fasilitas, dan dinamika sosial di dalam satuan.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 40 personil Korem 022/PT Pematang Siantar terhadap kinerja personil dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Kinerja Personil Korem 022/PT Pematang Siantar.

No.	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
1	Apakah anda dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan optimal?	18	45%	22	55%
2	Apakah beban kerja yang Anda terima sesuai dengan kemampuan Anda?	25	62,5%	15	37,5
3	Apakah Anda merasa komunikasi dalam tim berjalan kurang efektif?	21	52,5%	19	47,5%
4	Apakah Anda merasa perintah atasan selalu jelas dan mudah	20	50%	20	50%

	untuk dipatuhi?				
5	Apakah Anda sering mendapatkan bantuan atau dukungan dari rekan kerja saat menghadapi masalah?	23	57,5%	17	42,5%
6	Apakah fasilitas dan peralatan kerja yang Anda gunakan dalam kondisi baik dan memadai?	26	65%	14	35%
7	Apakah lingkungan kerja saat ini mendorong fokus dan konsentrasi anda?	17	42.5%	23	57.5%
8	Apakah anda merasa terganggu dengan kebisingan atau gangguan lain di lingkungan kerja?	27	67.5%	13	32.5%
Rata-Rata					

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 40 personil Korem 022/PT Pematang Siantar, ditemukan adanya indikasi bahwa tingkat kedisiplinan dan kualitas lingkungan kerja masih belum sepenuhnya mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Hal ini terlihat dari data yang menunjukkan bahwa hanya 45% responden merasa mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan optimal, sedangkan 55% lainnya mengaku belum dapat bekerja secara maksimal. Temuan ini mengarah pada dugaan bahwa disiplin kerja dan suasana lingkungan kerja memiliki kontribusi penting terhadap pencapaian kinerja personil.

Lebih lanjut, meskipun sebagian besar responden menganggap beban kerja yang diberikan sudah sesuai kemampuan (62,5%), tetap terdapat 37,5% yang merasa sebaliknya, yang dapat menjadi gejala adanya tekanan kerja akibat kurangnya pengelolaan waktu atau kontrol disiplin yang belum konsisten. Selain

itu, masih terdapat 52,5% personil yang menilai komunikasi dalam tim berjalan kurang efektif, serta 50% yang merasa perintah dari atasan belum disampaikan secara jelas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pola kerja yang disiplin belum sepenuhnya diterapkan dan dipahami secara menyeluruh oleh seluruh personil.

Di sisi lain, dari aspek lingkungan kerja, hasil pra-survei menunjukkan bahwa hanya 42,5% personil yang merasa lingkungan kerja mendukung fokus dan konsentrasi, sedangkan 57,5% mengungkapkan sebaliknya. Selain itu, sebesar 67,5% menyatakan terganggu oleh kebisingan atau gangguan di lingkungan kerja. Temuan ini mencerminkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang belum kondusif sangat berpotensi menurunkan efektivitas dan semangat kerja personil.

Sementara itu, mayoritas responden (75%) sepakat bahwa peningkatan kedisiplinan dapat membantu bekerja lebih efisien dan profesional, dan sebanyak 80% meyakini bahwa perbaikan lingkungan kerja akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, dari hasil pra-survei ini dapat disimpulkan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja menjadi dua variabel penting yang memerlukan perhatian lebih lanjut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami bagaimana disiplin serta kondisi lingkungan kerja berdampak pada kinerja anggota di Korem 022/PT Pematangsiantar. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diungkap faktor-faktor utama yang memengaruhi disiplin dan kinerja dalam konteks militer, serta bagaimana hubungan antara disiplin dan kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi efisiensi operasional. Dengan merancang strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja personel di Korem 022/PT Pematang Siantar. Terdapat permasalahan bahwa sebagian personel belum mampu menyelesaikan tugas dengan optimal, komunikasi antar anggota tim belum berjalan secara efektif, serta lingkungan kerja yang tersedia belum sepenuhnya mendukung konsentrasi dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut memunculkan permasalahan mendasar mengenai sejauh mana disiplin kerja dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan maupun menurunkan kinerja personel. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan dan interaksi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja personel. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja di Korem 022/PT.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) berikut ini.

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel (Studi : Korem 022/PT Pematang Siantar).
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personel (Studi : Korem 022/PT Pematang Siantar).
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel (Studi : Korem 022/PT Pematang Siantar).

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel (Studi : Korem 022/PT Pematang Siantar).
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personel (Studi : Korem 022/PT Pematang Siantar).
3. Mengkaji interaksi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja personel (Studi : Korem 022/PT Pematang Siantar).

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Teoritis: Menambah wawasan dan literatur mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel, khususnya dalam konteks militer.
2. Praktis: Memberikan rekomendasi bagi pengelola Korem 022/PT Pematang Siantar dalam upaya meningkatkan disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat meningkatkan kinerja personel secara keseluruhan.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup analisis terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja personel di Korem 022/PT Pematang Siantar. Penelitian ini akan difokuskan pada personel yang bertugas di satuan tersebut, dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang relevan.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: Tinjauan Pustaka berisi kajian teori dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian ini.

Bab III: Metode Penelitian berisi desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan berisi analisis hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel.

Bab V: Penutup berisi kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel di Korem 022/PT Pematang Siantar serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan milite

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Personil

2.1.1 Pengertian Kinerja Personil

Yusuff, (2023) menyatakan kinerja personil menggambarkan sejauh mana seorang individu dapat melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam suatu organisasi atau tempat kerja. Beberapa aspek yang digunakan untuk menilai kinerja antara lain pencapaian sasaran, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kemampuan berkolaborasi dalam tim, serta sejauh mana individu berkontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja individu dalam organisasi merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil kerja ini tidak lepas dari pengaruh kemampuan yang dimiliki serta dorongan motivasi, yang keduanya berperan penting dalam menjalankan peran seseorang dalam suatu institusi. Sementara itu, Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja merupakan perpaduan antara kapasitas individu dan upaya yang dikerahkan untuk merealisasikan sasaran organisasi. Dalam ruang lingkup kerja personil, hal ini mencakup seberapa baik individu memenuhi target, menjaga kedisiplinan, dan menunjukkan perilaku kerja yang profesional dalam kesehariannya..

Setiap anggota dalam organisasi diharapkan dapat memberikan upaya maksimal sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Meningkatkan kinerja personil tidak hanya bertujuan untuk kemajuan pribadi, tetapi juga sangat penting untuk kemajuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, performa terbaik

dari setiap personil akan memberikan dampak langsung terhadap tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi (Susanti et al., 2021).

Manajemen umumnya sangat memperhatikan peningkatan kinerja personil, karena prestasi yang diraih setiap individu memengaruhi kinerja organisasi secara langsung. Jika kinerja personil terus meningkat, maka hasil yang diperoleh oleh organisasi akan lebih baik. Untuk itu, manajemen biasanya menerapkan berbagai kebijakan dan strategi, seperti program pelatihan, penilaian kinerja yang terstruktur, serta pemberian motivasi untuk mendorong individu agar dapat mengoptimalkan potensi mereka dalam menjalankan tugas.

2.1.2 Indikator Kinerja Personil

Menurut Mangkunegara, (2013) beberapa indikator kinerja personil yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian kerja yaitu sebagai berikut.

1. **Kualitas Hasil Kerja** : Menunjukkan tingkat ketepatan, kerapian, dan hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh personil. Semakin tinggi kualitas hasil kerja, semakin baik kinerja yang ditunjukkan.
2. **Kuantitas Hasil Kerja** : Mengacu pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu, sesuai dengan target atau standar yang telah ditentukan organisasi.
3. **Ketepatan Waktu (Punctuality)** : Menilai sejauh mana personil mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu mencerminkan kedisiplinan dan efisiensi kerja.

4. Kehadiran (Attendance) : Meliputi frekuensi kehadiran personil dalam menjalankan tugasnya. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
5. Kemampuan Bekerja Sama (Cooperation) : Menggambarkan sejauh mana seseorang mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, dan tim. Kerja sama yang baik menunjang kelancaran pelaksanaan tugas secara keseluruhan.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personil

Faktor internal mencakup elemen-elemen pribadi seperti kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki seseorang. Kemampuan berkaitan dengan potensi atau bakat individu dalam melaksanakan tugas, sedangkan keterampilan berhubungan dengan pengetahuan praktis yang diterapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Dirwan et al., 2024).

Hubungan antara atasan dan bawahan turut memberikan dampak signifikan terhadap kinerja individu. Komunikasi yang terbuka, rasa saling menghargai, dan dukungan yang diberikan (Usman et al., 2023). Dengan disiplin yang baik, hasil kerja individu akan lebih optimal dan berkesinambungan (Usman et al., 2023).

Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga sangat mempengaruhi kinerja personil. Kepemimpinan yang baik tidak hanya fokus pada pengelolaan pekerjaan, tetapi juga menciptakan suasana yang mendukung perkembangan setiap anggota tim, baik dari sisi profesional maupun pribadi (Dirwan et al., 2024). Disiplin yang kuat juga berkaitan dengan kemampuan untuk mengelola waktu secara bijaksana, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap hasil yang diperoleh.

Selain itu, faktor lingkungan kerja turut berperan penting dalam kinerja personil. Suasana kerja yang mendukung, baik dari sisi fasilitas yang ada, suasana yang nyaman, maupun hubungan antar kolega, dapat menciptakan kondisi yang optimal bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika individu merasa dihargai, aman, dan tidak terganggu oleh faktor-faktor eksternal, mereka akan lebih fokus dan produktif (Usman et al., 2023). Disiplin kerja memberikan dorongan untuk tetap fokus dan efisien, sementara lingkungan yang kondusif menyediakan dukungan yang diperlukan untuk meraih hasil yang maksimal.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Asrianto, (2025), disiplin kerja adalah pola sikap dan perilaku yang menunjukkan dedikasi, keteraturan, dan kepatuhan individu dalam mematuhi aturan, prosedur, serta tanggung jawab di tempat kerja. Karyawan yang menjunjung tinggi disiplin kerja cenderung mampu menyelesaikan tugas secara efisien, tepat waktu, serta meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan kerja menggambarkan adanya kesadaran dan keinginan dari individu untuk tunduk pada seluruh aturan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu perusahaan. Di sisi lain, Sobri (2020) mengemukakan bahwa kedisiplinan dalam bekerja merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap berbagai kebijakan dan peraturan yang berlaku di tempat kerja. Ketaatan ini dilakukan secara sukarela dan berkelanjutan tanpa adanya dorongan eksternal, serta menunjukkan keseriusan karyawan

2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2016) berikut ini adalah beberapa yang menjadi indikator disiplin kerja.

1. Kehadiran (Attendance) : Disiplin dapat dilihat dari ketepatan waktu kehadiran karyawan dalam bekerja. Karyawan yang disiplin akan selalu hadir sesuai jam kerja dan jarang absen tanpa alasan yang jelas.
2. Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan : Karyawan yang disiplin akan mematuhi semua aturan yang berlaku di tempat kerja, termasuk aturan berpakaian, penggunaan fasilitas kantor, dan tata tertib lainnya.
3. Kepatuhan terhadap Perintah Atasan : Disiplin tercermin dalam kesediaan karyawan untuk melaksanakan perintah atau instruksi dari atasan dengan baik, tepat waktu, dan tanpa membantah.
4. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan : Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan dan menyelesaikannya dengan penuh dedikasi.
5. Kerja Sama dengan Rekan Kerja : Disiplin juga terlihat dari kemampuan bekerja sama dan saling menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dalam mencapai suatu tujuan bersama.

2.2.3 Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sering kali menjadi tantangan besar di berbagai perusahaan dan organisasi. Ketidakmampuan untuk memenuhi standar kerja, seperti tidak datang tepat waktu, kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, atau pelanggaran terhadap aturan perusahaan. Beberapa karyawan mungkin menghadapi kesulitan dalam menjaga konsistensi disiplin, baik karena penurunan

motivasi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, atau ketidakjelasan tentang standar yang diharapkan. Kondisi ini bisa menimbulkan konflik internal, menurunkan efisiensi kerja, dan bahkan memengaruhi citra perusahaan (Masniadi & Rizqi, 2022).

Faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja termasuk kurangnya dukungan serta komunikasi efektif dari manajemen, kebijakan yang tidak konsisten, dan minimnya insentif yang mendorong kedisiplinan. Ketika karyawan merasa kurang dihargai atau diperhatikan, hal ini dapat menurunkan tingkat disiplin mereka, yang berdampak pada keterlambatan, hasil kerja yang kurang optimal, serta ketidakpatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan (Andershon et al., 2024).

Pendekatan yang menyeluruh dibutuhkan untuk mengatasi masalah disiplin ini, dengan fokus pada peningkatan motivasi dan dukungan terhadap karyawan. Salah satu langkah efektif adalah memperjelas aturan dan harapan sejak awal, agar seluruh karyawan memahami standar serta konsekuensi jika terjadi pelanggaran. Pelatihan yang menekankan pentingnya disiplin dan tanggung jawab juga dapat membantu karyawan menyadari dampak positif dari sikap disiplin terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu, sistem penghargaan dan sanksi yang adil bisa menjadi cara yang efektif untuk mendorong kedisiplinan. Perusahaan dapat memberikan insentif bagi karyawan yang konsisten dalam menjaga disiplin, sementara tindakan peringatan atau sanksi dapat diterapkan bagi mereka yang melanggar. Dengan langkah ini, perusahaan menunjukkan komitmennya dalam menegakkan disiplin tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan.

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung juga memainkan peran penting dalam membangun disiplin yang baik. Perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang menghargai kontribusi karyawan, mendorong komunikasi yang terbuka, serta memberi kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan ide atau masukan.

Masalah disiplin kerja dapat diatasi melalui penerapan kebijakan yang konsisten, komunikasi yang efektif, dan penghargaan terhadap kinerja yang disiplin. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan semangat tim, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap tanggung jawab mereka (Ludin et al., 2023)..

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zanal (2015), lingkungan kerja merupakan gabungan dari berbagai kondisi dan suasana yang ada di tempat kerja dan memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan, tingkat produktivitas, serta kepuasan karyawan. Lingkungan ini meliputi elemen-elemen fisik seperti pencahayaan, temperatur, tingkat kebisingan, hingga tata letak ruangan, serta faktor non-fisik seperti interaksi sosial, budaya kerja, dan iklim organisasi..

Sutrisno (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai elemen yang berada di sekitar karyawan dan memiliki potensi untuk memengaruhi cara mereka berperilaku, bekerja, serta tingkat kesejahteraan mereka. Elemen tersebut bisa berupa hal-hal fisik seperti perlengkapan dan sarana kerja, maupun hal-hal non-fisik seperti kualitas hubungan antarpegawai.

Sementara itu, menurut Nurfitriani (2022), lingkungan kerja adalah kombinasi dari kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja dan memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan serta produktivitas karyawan. Lingkungan ini melibatkan susunan ruang kerja, pola interaksi antara individu di dalam organisasi.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut adalah beberapa indikator lingkungan kerja (Sutrisno, 2020).

1. Keadaan Fisik Lingkungan Kerja : Lingkungan kerja dari sisi fisik meliputi aspek seperti temperatur ruangan, kualitas pencahayaan, tingkat kebersihan, sirkulasi udara, serta kenyamanan ruang kerja secara keseluruhan. Lingkungan yang tertata rapi dan nyaman secara fisik mampu meningkatkan fokus dan kenyamanan individu saat bekerja.
2. Ketersediaan Sarana dan Alat Kerja : Dukungan fasilitas kerja yang lengkap serta penggunaan peralatan yang sesuai dan berfungsi optimal dapat memperlancar pelaksanaan tugas. Fasilitas seperti ruang pertemuan, tempat istirahat, serta perlengkapan kerja yang sesuai dengan kebutuhan, turut berdampak terhadap performa kerja karyawan.
3. Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) : Lingkungan kerja yang memprioritaskan keamanan dan kesehatan sangat penting untuk meminimalisir risiko kecelakaan atau gangguan kesehatan yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini mencakup penyediaan alat pelindung diri, pemberian pelatihan terkait keselamatan, serta penerapan standar operasional prosedur yang jelas.

4. Relasi Sosial dalam Lingkungan Kerja : Hubungan interpersonal yang harmonis antar rekan kerja dan antara karyawan dengan atasan dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Iklim sosial yang sehat mendorong semangat kolaborasi, meningkatkan rasa kebersamaan, dan mendukung peningkatan produktivitas tim.
5. Dorongan dan Peran Manajemen : Keterlibatan manajemen dalam memberi arahan yang jelas, menyediakan dukungan moral maupun material, serta memberikan motivasi secara konsisten.
6. Peraturan dan Kebijakan Perusahaan : Kebijakan internal yang bersifat adil dan transparan mampu membangun suasana kerja yang sehat. Dukungan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel atau penghargaan atas pencapaian, dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan.
7. Nilai dan Budaya Organisasi : Budaya kerja yang positif, yang tercermin dalam nilai-nilai inti perusahaan, sikap profesional, dan saling percaya antar individu dalam organisasi, akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja serta kepuasan kerja secara menyeluruh..

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Kondisi fisik yang tidak kondusif dapat menurunkan kenyamanan fisik dan mental karyawan, menyebabkan kelelahan, berkurangnya fokus, dan bahkan masalah kesehatan dalam jangka panjang, seperti gangguan penglihatan atau masalah pernapasan (Assa, 2022).

Selain faktor fisik, hubungan antar-karyawan yang kurang baik atau budaya perusahaan yang tidak mendukung juga dapat menciptakan lingkungan

kerja yang tidak sehat. Ketidakmampuan dalam berkomunikasi dengan efektif, terjadinya konflik antar rekan kerja, atau kurangnya pengakuan atas kontribusi individu dapat merusak motivasi karyawan dan menurunkan kepuasan kerja mereka. Isu lainnya adalah kurangnya perhatian terhadap faktor keselamatan di tempat kerja, seperti alat pelindung yang tidak sesuai atau pengaturan ruang yang berpotensi menimbulkan risiko kecelakaan. Pengaturan ruang yang lebih luas dan terorganisir akan meningkatkan kenyamanan, sementara fasilitas seperti ruang istirahat atau layanan kesehatan di tempat kerja juga penting untuk membantu karyawan memulihkan energi mereka (Jopanda, 2021).

Selain itu, perusahaan perlu membangun budaya yang mendukung komunikasi terbuka dan hubungan yang positif antara sesama karyawan. Mengatasi konflik dengan pendekatan yang konstruktif. Aspek keselamatan kerja juga harus mendapatkan perhatian serius dengan menyediakan perlengkapan keselamatan yang sesuai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan menjadi dasar untuk memahami serta mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi temuan-temuan relevan, membandingkan hasil penelitian, serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang dapat dijadikan peluang untuk penelitian baru. Penelitian terdahulu juga membantu dalam menyusun kerangka teori, hipotesis, dan metodologi yang sesuai. Dalam konteks penelitian ini, kajian terdahulu yang relevan adalah studi yang membahas pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil di berbagai sektor. Hasil dari penelitian tersebut dapat

menunjukkan bagaimana variabel-variabel ini memengaruhi kinerja baik secara parsial maupun simultan, memberikan gambaran tentang hasil yang diharapkan, dan memperkuat relevansi topik penelitian yang diangkat. Berikut ini adalah penelitian yang telah dilakukan.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	(Harsono, (2024)	The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At PT Expert Jaya Mandiri, Tangerang Selatan City	Hasil penelitian ini berupa pembahasan tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,501 + 0,448 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,448, artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 62%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,953 > 2,007$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2.	(Widodo ADjamil MBadawi Saluy, 2021)	Effect of work environment and work competency on Performance of kppu	Dari hasil penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. (2)

		employees with work discipline As intervening variable	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) Kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja. (4) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (5) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (7) Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. (8) Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.
3.	(Djatniko, E., Nugroho, M. A. S., & Sofiati, 2023)	Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, Dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel Akademi militer	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan, variabel kompetensi, variabel disiplin, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4.	(Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, n.d.)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. so good food manufacturing kabupaten tangerang tahun 2020	Hasil: 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 2,610 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 12,477 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 14,722 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil tersebut dapat diperoleh dari persamaan regresi berikut: $Y = 1,607 + 0,166 + X1 + 0,282 X2 + 0,505 X3$.
5.	(Agustriani et al., 2022)	Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan Lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi

		terhadap kinerja karyawan	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard
6.	(Ricky Putra Dwiyatsa & Setyani Dwi Lestari, 2025)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Vicky & Desty, 2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
8.	(Hardianti & Wahyuni Amelia, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan	Berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68% sedangkan sisanya 32% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.
9.	(Zul Fahmi & Wardani, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja

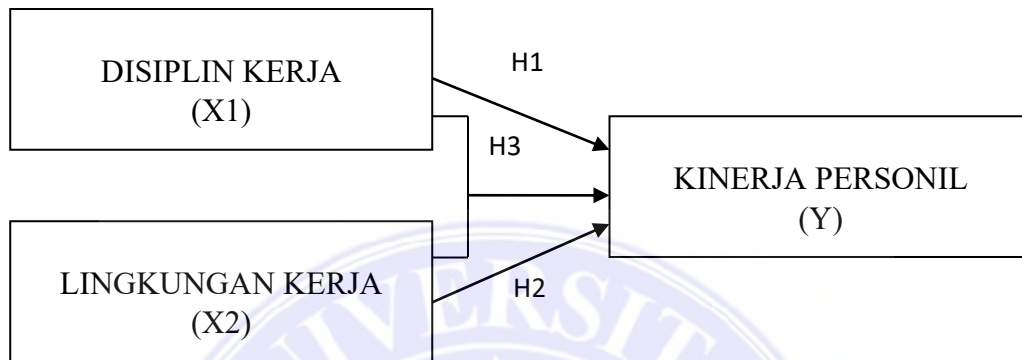
		Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja divisi marketing, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga marketing.
10.	(Sularmi et al., 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Soeka Buana Bekasi	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Koseptual

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berperan sebagai dasar untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel-variabel utama, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja personal. Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana individu mematuhi aturan dan menjalankan tanggung jawab di dalam organisasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi pencapaian hasil kerja mereka. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun non-fisik yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Kombinasi disiplin kerja yang optimal dan lingkungan kerja yang mendukung diharapkan mampu mendorong peningkatan produktivitas dan performa personal.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, terhadap variabel terikat, yakni kinerja personal di KOREM 022/PT Pematang Siantar. Melalui kerangka ini, penelitian bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel independen tersebut terhadap

kinerja personil. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi berupa rekomendasi strategis bagi instansi terkait guna meningkatkan kinerja personil melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Penelitian ini mengajukan hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil di Korem 022/PT Pematang Siantar. Hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil (Studi : Korem 022/PT di Pematang Siantar).
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil (Studi : Korem 022/PT di Pematang Siantar).
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil (Studi : Korem 022/PT di Pematang Siantar).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif guna mengevaluasi sejauh mana disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kinerja personel di Korem 022/PT, Pematang Siantar. Pemilihan metode kuantitatif dilakukan karena mampu menghasilkan data yang terukur, objektif, dan memungkinkan dilakukan analisis hubungan antar variabel secara statistik. Dengan metode ini, diharapkan penelitian mampu memberikan kesimpulan yang akurat serta saran yang berdasarkan data nyata untuk menunjang peningkatan kinerja personel.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

3.2.1 Waktu Penelitian

Pembuatan dan perancangan alat ini membutuhkan waktu \pm 3 bulan dengan rincian kegiatan sebagai berikut:

1. Penyelesaian Bab 1-3.
2. Bimbingan
3. Seminar Proposal
4. Melakukan Penelitian
5. Pengumpulan Data
6. Penyelesaian Skripsi Bab 4-5
7. Bimbingan
8. Sidang

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No.	Nama Kegiatan	Bulan ke											
		1				2				3			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyelesaian Bab 1-3.	■	■										
2.	Bimbingan			■									
3.	Seminar Proposal				■								
4.	Melakukan Penelitian					■	■	■	■				
5.	Pengumpulan Data									■			
6.	Penyelesaian Skripsi Bab 4-5										■	■	
7.	Bimbingan												■
8.	Sidang												■

3.2.2 Tempat Penelitian

Tempat Pelaksanaan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil (Studi : KOREM 022/PT di Pematang Siantar)”.

Nama Tempat : KOREM 022/PT di Pematang Siantar.

Alamat : Jl. Asahan, Marihat Baris, Kec. Siantar, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara 21151

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Penelitian ini melibatkan 245 personil KOREM 022/PT di Pematang Siantar sebagai populasi. Populasi ini mencakup berbagai jabatan, seperti staf

administrasi, personil lapangan, dan anggota lain yang berperan aktif dalam kegiatan operasional. Populasi tersebut memiliki ciri-ciri seperti keaktifan dalam menjalankan tugas, status sebagai pegawai tetap, serta pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja mereka.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2006). Dari jumlah populasi 245 orang ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

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

Dimana.

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{245}{1 + (245(0,1)^2)} \\ &= 71 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 71 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode snowball sampling atau teknik bola salju. Pemilihan metode ini didasarkan pada keterbatasan akses terhadap seluruh

populasi personil secara langsung. Oleh karena itu, peneliti memulai dengan sejumlah informan kunci yang telah dikenal dan dianggap memenuhi kriteria, kemudian informan tersebut merekomendasikan atau menghubungkan peneliti kepada responden lain yang relevan. Proses ini berlangsung secara bertahap hingga jumlah responden yang dibutuhkan tercapai. Dengan pendekatan ini, data yang terkumpul diharapkan mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil di KOREM 022/PT.

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah deskripsi rinci tentang konsep atau variabel yang digunakan dalam penelitian agar dapat diukur dan diamati secara sistematis. Konsep yang bersifat abstrak diuraikan menjadi indikator atau parameter spesifik sehingga memungkinkan pengujian secara empiris. Penjelasan ini bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas dan memastikan pemahaman yang konsisten terhadap variabel dalam konteks penelitian. Peneliti juga menentukan cara pengukuran variabel, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, menggunakan metode atau instrumen tertentu.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
Disiplin Kerja (X1)	Kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial	- Kehadiran (Attendance) - Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan - Kepatuhan	Likert

	yang berlaku. Disiplin menunjukkan kepatuhan seseorang terhadap nilai, aturan, dan tata tertib yang ditetapkan oleh organisasi (Hasibuan, 2016).	terhadap Perintah Atasan - Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan - Kerja Sama dengan Rekan Kerja (Hasibuan, 2016)	
Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja merupakan semua aspek di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi perilaku, kinerja, dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja, baik aspek material seperti fasilitas kerja, maupun non-material seperti hubungan interpersonal (Sutrisno, 2020).	- Kondisi Fisik Lingkungan Kerja - Fasilitas dan Peralatan Kerja - Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) - Hubungan Sosial di Tempat Kerja - Motivasi dan Dukungan Manajerial - Kebijakan Perusahaan - Budaya Organisasi (Sutrisno, 2020)	Likert
Kinerja Personil (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab	- Kualitas Hasil Kerja - Kuantitas Hasil Kerja - Ketepatan Waktu	Likert

	yang diberikan. Kinerja ini dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi individu, serta bagaimana ia menjalankan fungsinya dalam organisasi (Mangkunegara, 2013).	(Punctuality) - Kehadiran (Attendance) - Kemampuan Bekerja Sama (Cooperation) (Mangkunegara, 2013)	
--	---	--	--

3.5 Jenis Data

Penelitian ini memanfaatkan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari responden di KOREM 022/PT dengan menggunakan metode survei atau wawancara untuk memperoleh informasi terkait disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja personil. Di sisi lain, data sekunder didapatkan dari berbagai referensi, termasuk literatur, dokumen resmi, serta laporan relevan yang mendukung pemahaman yang lebih mendalam mengenai variabel-variabel dalam studi ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan terkait kedisiplinan, kondisi kerja, dan kinerja personil. Dengan kuesioner, peneliti dapat mengumpulkan data kuantitatif yang selanjutnya dianalisis secara statistik untuk memperoleh gambaran umum tentang pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja personil. Bobot nilai angket pada kuesioner yang ditentukan yaitu, sebagai berikut.

Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (ST)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode statistik untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil di KOREM 022/PT Pematang Siantar. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner akan dianalisis dengan regresi berganda untuk mengevaluasi seberapa besar kontribusi disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja personil.

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 pengukuran 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 30.0, 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.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 30 responde

Tabel 3.4 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	x1.1	0,802	0,361	Valid
	x1.2	0,671	0,361	Valid
	x1.3	0,639	0,361	Valid
	x1.4	0,611	0,361	Valid
	x1.5	0,797	0,361	Valid
Lingkungan Kerja	x2.1	0,673	0,361	Valid
	x2.2	0,634	0,361	Valid
	x2.3	0,622	0,361	Valid
	x2.4	0,61	0,361	Valid
	x2.5	0,757	0,361	Valid
	x2.6	0,675	0,361	Valid
	x2.7	0,863	0,361	Valid
Kinerja Personil	y1.1	0,786	0,361	Valid
	y1.2	0,823	0,361	Valid
	y1.3	0,688	0,361	Valid
	y1.4	0,568	0,361	Valid
	y1.5	0,641	0,361	Valid

Sumber : data diolah(2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.4 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

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. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 maka, dinyatakan reliabel atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) < 0,60 maka, dinyatakan tidak reliabel atau tidak valid.

Tabel 3.4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,723 > 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,819 > 0,60	Reliabel
Kinerja Personil (Y)	0,714 > 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Personil (Y) dinyatakan "Reliabel" karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada kuesioner layak dan reliabel untuk dipergunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pemeriksaan terhadap normalitas data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan grafik serta uji statistik yang diperoleh dari hasil regresi menggunakan perangkat lunak SPSS.

1. Histogram. Data dapat dikatakan normal apabila histogram menunjukkan bentuk simetris. Sebaliknya, jika grafik menunjukkan kemiringan ke arah kanan atau kiri, hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data menyimpang dari normalitas.
2. Grafik Normal Probability Plot juga dimanfaatkan sebagai alat bantu dalam menilai sebaran data.

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 dengan metode yang umum digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah melalui analisis grafik scatterplot.

Uji heteroskedastisitas dengan scatterplot dilakukan dengan cara memplot nilai *residual* (SRESID) pada sumbu vertikal dengan nilai prediksi (ZPRED) pada sumbu horizontal. Jika pada scatterplot titik-titik residual menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol, tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau membentuk garis tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, apabila titik-titik tersebut membentuk pola tertentu, misalnya menyerupai kipas atau gelombang, maka hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

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 variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 30..00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (kinerja)

X₁ = Variabel bebas (disiplin kerja)

X₂ = Variabel bebas (lingkungan kerja)

a = Konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

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 90% ($\alpha = 0,1$).

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 90% ($\alpha = 0,1$).

3.7.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) 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 dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan uji parsial Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personal. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,001 < 0,05$) dan $t_{\text{hitung}} (9.813) > t_{\text{tabel}} (2.000)$. berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan personel dalam melaksanakan kewajiban militernya.
2. Berdasarkan uji parsial bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personal. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,004 < 0,05$) dan $t_{\text{hitung}} (2.939) > t_{\text{tabel}} (2.000)$ berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. kondisi fisik yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, serta suasana psikologis dan sosial yang mendukung terbukti mampu meningkatkan motivasi, konsentrasi, serta efektivitas kerja personal.
3. Berdasarkan Uji mengungkap bahwa nilai F-hitung adalah 199.744 dengan tingkat signifikansi 0,001. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.133 Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansinya ($0,001 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara serempak dan signifikan terhadap Kinerja Personal. berarti H_0 ditolak

dan H3 diterima kombinasi kedisiplinan yang baik dengan lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan sinergi positif yang mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil di Korem 022/PT Pematangsiantar*, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada aspek disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personil. Oleh karena itu, pihak manajemen Korem 022/PT diharapkan dapat meningkatkan pengawasan terhadap kehadiran dan ketepatan waktu personil melalui pemanfaatan sistem absensi yang lebih modern dan terintegrasi. Selain itu, pemberian pelatihan yang berkelanjutan mengenai pentingnya disiplin kerja dan tanggung jawab individu perlu dilakukan guna membangun budaya kerja yang konsisten. Penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang tegas juga penting untuk menumbuhkan kesadaran dan kepatuhan terhadap aturan organisasi.
2. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disarankan agar Korem 022/PT meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan ventilasi ruangan perlu diperhatikan agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Selain itu, hubungan sosial antar personil perlu dibina melalui kegiatan yang mendukung kerja sama tim dan komunikasi yang sehat. Dukungan manajerial juga diharapkan lebih aktif dalam mendengarkan aspirasi personil serta memberikan motivasi kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
<https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Andershon, F. D., Milka Palengka, Jeane Tandirerung, & Kordiana Sambara'. (2024). Implementasi Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Iv Unit Paotere. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 274–282. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1889>
- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451.
<https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Dirwan, Firman, A., Anka, N. A., & AS, S. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251–265.
- Djatniko, E., Nugroho, M. A. S., & Sofiati, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, Dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel Akademi militer. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*.
- Dr. Asrianto, Mattarima, Ahmad, I. F. U. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Motivasi Kerja, Psikologi Kerja, Dan Disiplin Kerja Menuju Produktivitas Kinerja)*.
- Hardianti, S., & Wahyuni Amelia, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1110.
- Harsono, Y. (2024). The Influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 5(2), 229–235. <https://doi.org/10.56371/ijess.v5i2.327>
- Hasibuan, M. S. P. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Kanaf, Y. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Terapan*, 4(6), 886–897. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value : Journal of Management and Business*, 8(1), 11–26. <https://doi.org/10.35706/value.v8i1.10045>
- Maftuchah, V. (2020). Manajemen dan Organisasi. In *STIE Muhammadiyah Jakarta* (Issue 2016051788). <http://vini.stiemj.ac.id/wp-content/uploads/makalah-Manajemen-Organisasi-converted.pdf>
- Mangkunegara, A. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*

- (kedua). PT Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Masniadi, R., & Rizqi, R. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Biaya Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal EK&BI*, 5, 2620–7443. www.general.com,
- Melania Erni, John EHJ FoEH, & Endwar Efendi Silalahi. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru) . *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* , 4(1, September 2022), 71–81.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2, 9–19.
<https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Muna, Z., Alfisah, E., & Mardah, S. (2023). Analisis Pemberian Motivasi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Tahun 2023 (SENASEKON 2023)*, 2023(Senasekon), 211–216.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817.
<https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Ricky Putra Dwiyatsa, & Setyani Dwi Lestari. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 2(3), 380–398.

<https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v2i3.800>

Selly, R. N., & Madubun, H. (2023). Strategi Kebijakan Pelayanan Publik dalam Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja pada Pemerintah Kota Ambon. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(1), 213–224.

Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (n.d.). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. so good food manufacturing kabupaten tangerang tahun 2020. 2020.

Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Sularmi, L., Amni Hayati, F., & Veritia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Soeka Buana Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880–887.

Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., & ... (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan*
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/8016%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/8016/6573>

Vicky, S., & Desty, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal*

Manajemen Dan Bisnis Madani, 6(1), 29–45.

Widodo ADjamil MBadawi Saluy. (2021). Effect of work environment and work competency on Performance of kppu employees with work discipline As intervening variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 872–897.

Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*.

Zul Fahmi, H., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95–112.

<https://doi.org/10.35384/jemp.v9i1.384>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Dengan hormat,
Saya, Bagas Dwi Sulisty, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari penyusunan skripsi yang berjudul

"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil di KOREM 022/PT DI PEMATANGSIANTAR

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja personil di KOREM 022/PT di Pematangsiantar

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini dengan jujur dan objektif sesuai dengan pengalaman dan kondisi yang sebenarnya. Data dan informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Kuesioner ini menggunakan skala penilaian dengan lima kategori sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) – Bobot 5:** Responden sangat mendukung pernyataan.
- Setuju (S) – Bobot 4:** Responden mendukung pernyataan dengan keyakinan tinggi.
- Kurang Setuju (KS) – Bobot 3:** Responden ragu atau kurang setuju.
- Tidak Setuju (TS) – Bobot 2:** Responden menolak pernyataan.
- Sangat Tidak Setuju (STS) – Bobot 1:** Responden sangat menolak pernyataan.

BIODATA

NAMA:

USIA:

18-25 TAHUN

26-35 TAHUN

26-45 TAHUN

46-64 TAHUN

JENIS KELAMIN:

LAKI LAKI

PEREMPUAN

PEKERJAAN:

MILITER TNI

PNS

DAFTAR PERNYATAAN

PERNYATAAN(X1) DISIPLIN KERJA	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan.					
2. Saya memahami semua peraturan yang berlaku di lingkungan kerja saya					
3. Saya selalu menghormati dan mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan.					
4. Saya bersedia menerima tugas tambahan diluar tugas utama saya					
5. Hubungan kerja saya selalu harmonis dengan seluruh anggota .					

PERNYATAAN (X2) LINKUNGAN KERJA	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya merasa kondisi ruangan dan tempat kerja mendukung kosentrasi dalam bekerja					
2. Peralatan kerja yang saya gunakan dalam kondisi baik dan berfungsi optimal.					
3. Saya merasa lingkungan kerja ini tidak membahayakan kesehatan saya.					
4. Hubungan antara atasan dan bawahan berlangsung secara harmonis.					
5. Atasan saya selalu memberikan apresiasi atas hasil kinerja saya					
6. Perubahan kebijakan selalu di sosialisasikan dengan baik kepada seluruh personil					
7. Budaya kerja di Korem02/PT mendorong loyalitas personil kepada Korem 022/PT					

PERNYATAAN(Y) KINERJA PERSONIL	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan standar kualitas yang tinggi.					
2. Saya mampu untuk menyelesaikan beban kerja harian secara konsisten.					
3. Saya dapat mengatur waktu kerja dengan baik agar pekerjaan selesai tepat waktu					
4. Saya memprioritaskan kehadiran pada setiap kegiatan formal dan informal di Korem 022/PT					
5. Saya sering berinisiatif membantu rekan kerja saya tanpa diminta langsung					

Lampiran 2. Tabulasi Data

NO	DK DISPLIN KERJA					DK
	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	
1.	5	4	4	4	4	21
2.	5	4	4	4	4	21
3.	5	5	4	2	3	19
4.	5	4	4	4	3	20
5.	5	5	5	5	5	25
6.	5	4	4	3	4	20
7.	5	5	5	5	5	25
8.	5	4	4	4	5	22
9.	5	5	5	5	5	25
10.	5	5	5	5	5	25
11.	5	4	4	3	4	20
12.	2	3	4	4	5	18
13.	5	4	1	3	4	17
14.	5	2	4	3	3	17
15.	5	5	5	5	5	25
16.	4	4	3	3	4	18
17.	5	1	4	4	5	19
18.	3	4	5	2	1	15
19.	5	4	2	1	5	17
20.	1	5	5	5	3	19
21.	5	4	4	4	5	22
22.	5	1	4	5	3	18
23.	3	4	2	3	4	16
24.	5	4	1	5	4	19
25.	5	2	4	5	5	21
26.	4	5	4	1	4	18

27.	5	4	5	2	3	19
28.	2	5	3	5	1	16
29.	5	3	4	2	2	16
30.	1	5	5	4	5	20
31.	4	5	5	3	4	21
32.	5	4	5	2	5	21
33.	3	2	3	2	4	14
34.	5	4	4	5	3	21
35.	4	5	3	1	3	16
36.	5	1	5	2	5	18
37.	2	4	3	2	5	16
38.	1	4	4	3	3	15
39.	4	3	4	5	1	17
40.	5	4	1	4	5	19
41.	5	5	5	4	4	23
42.	1	5	5	5	5	21
43.	3	3	1	2	3	12
44.	2	4	4	2	4	16
45.	4	3	2	3	5	17
46.	5	5	4	2	4	20
47.	5	4	5	5	3	22
48.	5	4	5	4	1	19
49.	4	2	4	3	3	16
50.	5	4	3	1	5	18
51.	5	1	4	3	5	18
52.	5	4	4	2	4	19
53.	5	1	5	5	5	21
54.	5	5	4	5	3	22
55.	1	2	1	3	5	12
56.	5	5	4	4	5	23
57.	5	5	5	5	5	25
58.	2	3	2	1	2	10
59.	5	4	5	2	5	21
60.	4	4	4	4	4	20
61.	3	1	3	2	1	10
62.	5	5	5	5	5	25
63.	5	4	5	5	5	24
64.	5	4	4	5	4	22
65.	3	2	3	1	3	12
66.	5	5	5	5	5	25
67.	1	3	3	2	1	10
68.	5	5	5	5	5	25
69.	2	3	1	3	2	11
70.	5	5	5	5	5	25
71.	3	2	1	2	3	11

NO	LK LINGKUNGAN KERJA							LK
	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	
1.	4	4	5	4	4	4	4	29
2.	4	4	4	4	4	4	5	29
3.	5	5	4	5	3	4	4	30
4.	4	5	4	4	4	5	4	30
5.	5	5	5	5	5	5	5	35
6.	4	3	5	4	4	4	5	29
7.	5	5	5	5	5	5	5	35
8.	5	4	4	4	5	4	5	31
9.	5	5	5	5	5	5	5	35
10.	5	5	5	5	5	5	5	35
11.	5	4	4	4	3	4	5	29
12.	3	4	5	1	4	2	3	22
13.	4	3	3	2	1	5	4	22
14.	5	4	4	4	4	1	5	27
15.	5	5	5	5	5	5	5	35
16.	4	4	2	4	4	3	2	23
17.	2	1	4	4	4	4	5	24
18.	4	4	1	4	2	5	5	25
19.	4	2	4	3	5	4	1	23
20.	1	5	5	5	3	5	5	29
21.	5	5	5	4	3	5	4	31
22.	5	1	5	5	4	5	4	29
23.	3	2	5	2	5	3	5	25
24.	3	4	4	3	2	5	1	22
25.	5	4	3	4	4	5	5	30
26.	2	5	5	4	5	1	5	27
27.	5	3	4	1	4	4	5	26
28.	4	5	1	5	3	4	3	25
29.	5	3	2	5	1	2	5	23
30.	1	5	5	5	4	5	2	27
31.	4	5	4	5	4	5	4	31
32.	2	4	5	5	1	5	5	27
33.	3	2	3	4	3	3	4	22
34.	5	4	5	3	4	1	5	27
35.	4	3	4	5	3	3	2	24
36.	4	1	5	4	5	4	5	28
37.	1	4	5	4	2	2	3	21
38.	4	3	4	2	4	5	3	25
39.	4	5	1	4	4	4	5	27
40.	5	4	5	1	2	5	1	23
41.	4	5	5	4	5	5	5	33
42.	5	1	5	5	5	5	5	31
43.	2	4	2	3	1	1	3	16
44.	4	2	4	5	4	4	4	27

45.	4	4	4	5	5	5	4	31
46.	3	4	3	4	4	5	1	24
47.	5	5	4	5	5	3	4	31
48.	5	3	5	2	4	4	5	28
49.	5	4	1	4	4	2	2	22
50.	4	5	5	1	4	4	5	28
51.	1	4	5	5	1	4	4	24
52.	5	4	3	4	4	5	4	29
53.	5	5	5	5	5	5	1	31
54.	5	2	5	5	4	4	5	30
55.	2	3	1	3	3	3	3	18
56.	4	4	5	5	5	5	5	29
57.	5	5	5	5	5	5	5	35
58.	1	1	3	2	2	2	2	13
59.	5	4	4	4	4	4	4	29
60.	4	5	5	4	4	5	5	29
61.	3	3	1	2	3	1	2	26
62.	5	5	5	5	5	5	1	31
63.	5	4	5	5	5	4	5	30
64.	5	5	4	4	4	5	5	29
65.	3	1	2	2	1	3	2	19
66.	5	5	5	5	5	5	5	31
67.	1	2	3	2	2	1	3	25
68.	5	5	5	5	5	5	5	31
69.	2	3	3	1	3	1	2	25
70.	5	5	5	5	5	5	5	26
71.	3	1	4	3	3	4	5	23

NO	K KINERJA					K
	K1	K2	K3	K4	K5	
1.	5	4	4	4	4	21
2.	5	4	4	4	4	21
3.	5	4	4	4	3	20
4.	5	4	4	3	5	21
5.	5	5	5	5	5	25
6.	5	4	4	4	3	20
7.	5	5	5	5	5	25
8.	5	4	4	5	4	22
9.	5	5	5	5	5	25
10.	5	5	5	5	5	25
11.	5	4	4	4	4	21
12.	1	4	4	5	3	17
13.	3	4	2	3	4	16
14.	5	2	4	4	4	19

15.	5	5	5	5	5	25
16.	4	4	1	4	5	18
17.	5	4	4	2	2	17
18.	5	1	5	5	1	17
19.	4	3	4	1	5	17
20.	2	5	3	5	5	20
21.	5	5	4	3	4	21
22.	5	1	4	4	2	16
23.	3	3	2	4	1	13
24.	5	5	5	2	2	19
25.	4	5	4	3	4	20
26.	5	4	1	5	4	19
27.	5	4	3	4	4	20
28.	2	5	5	5	5	22
29.	4	2	4	1	3	14
30.	1	5	5	5	5	21
31.	5	4	4	5	4	22
32.	4	2	5	4	4	19
33.	1	3	4	3	2	13
34.	5	4	3	5	5	22
35.	3	4	2	4	3	16
36.	4	5	5	1	4	19
37.	2	4	5	4	1	16
38.	4	5	1	5	3	18
39.	4	1	5	5	5	20
40.	5	4	4	2	2	17
41.	5	5	5	5	5	25
42.	5	5	5	1	5	21
43.	3	1	3	2	3	12
44.	4	5	4	5	1	19
45.	4	4	5	3	4	20
46.	5	4	4	4	3	20
47.	5	2	5	3	5	20
48.	4	4	1	4	5	18
49.	2	3	5	3	2	15
50.	5	4	2	3	5	19
51.	1	5	5	5	5	21
52.	5	4	4	4	4	21
53.	5	5	1	5	5	21
54.	5	5	4	4	2	20

55.	3	1	2	3	2	11
56.	4	4	4	4	5	21
57.	5	5	5	5	5	25
58.	1	2	3	2	3	11
59.	5	5	5	1	4	20
60.	4	4	5	5	5	23
61.	4	3	1	2	1	11
62.	5	5	5	5	5	25
63.	5	4	5	4	4	22
64.	5	4	4	5	4	22
65.	3	2	1	3	2	11
66.	5	5	5	5	5	25
67.	3	4	2	1	5	15
68.	5	5	5	5	5	25
69.	1	2	3	2	1	9
70.	5	5	5	5	5	25
71.	3	1	3	2	3	12

Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data

Correlations							
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	Disiplin Kerja
DK1	Pearson Correlation	1	.092	.299*	.231	.311**	.623**
	Sig. (2-tailed)		.447	.011	.053	.008	<,001
	N	71	71	71	71	71	71
DK2	Pearson Correlation	.092	1	.309**	.251*	.172	.565**
	Sig. (2-tailed)	.447		.009	.035	.151	<,001
	N	71	71	71	71	71	71
DK3	Pearson Correlation	.299*	.309**	1	.393**	.194	.690**
	Sig. (2-tailed)	.011	.009		<,001	.105	<,001
	N	71	71	71	71	71	71
DK4	Pearson Correlation	.231	.251*	.393**	1	.232	.679**
	Sig. (2-tailed)	.053	.035	<,001		.051	<,001
	N	71	71	71	71	71	71

DK5	Pearson Correlation	.311**	.172	.194	.232	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.008	.151	.105	.051		<,001
	N	71	71	71	71	71	71
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.623**	.565**	.690**	.679**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	71	71	71	71	71	71
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.855	.850	1.57512
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	Lingkungan Kerja
LK1	Pearson Correlation	1	.259 [*]	.166	.266 [*]	.506 ^{**}	.382 ^{**}	.290 [*]	.591 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.029	.165	.025	<.001	.001	.014	<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
LK2	Pearson Correlation	.259 [*]	1	.174	.350 ^{**}	.262 [*]	.289 [*]	.112	.501 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.029		.146	.003	.028	.015	.354	<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
LK3	Pearson Correlation	.166	.174	1	.225	.441 ^{**}	.377 ^{**}	.317 ^{**}	.536 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.165	.146		.059	<.001	.001	.007	<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
LK4	Pearson Correlation	.266 [*]	.350 ^{**}	.225	1	.330 ^{**}	.418 ^{**}	.289 [*]	.543 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.025	.003	.059		.005	<.001	.014	<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
LK5	Pearson Correlation	.506 ^{**}	.262 [*]	.441 ^{**}	.330 ^{**}	1	.312 ^{**}	.280 [*]	.674 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	.028	<.001	.005		.008	.018	<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
LK6	Pearson Correlation	.382 ^{**}	.289 [*]	.377 ^{**}	.418 ^{**}	.312 ^{**}	1	.197	.542 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.015	.001	<.001	.008		.100	<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
LK7	Pearson Correlation	.290 [*]	.112	.317 ^{**}	.289 [*]	.280 [*]	.197	1	.500 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.014	.354	.007	.014	.018	.100		<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.591 ^{**}	.501 ^{**}	.536 ^{**}	.543 ^{**}	.674 ^{**}	.542 ^{**}	.500 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71

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

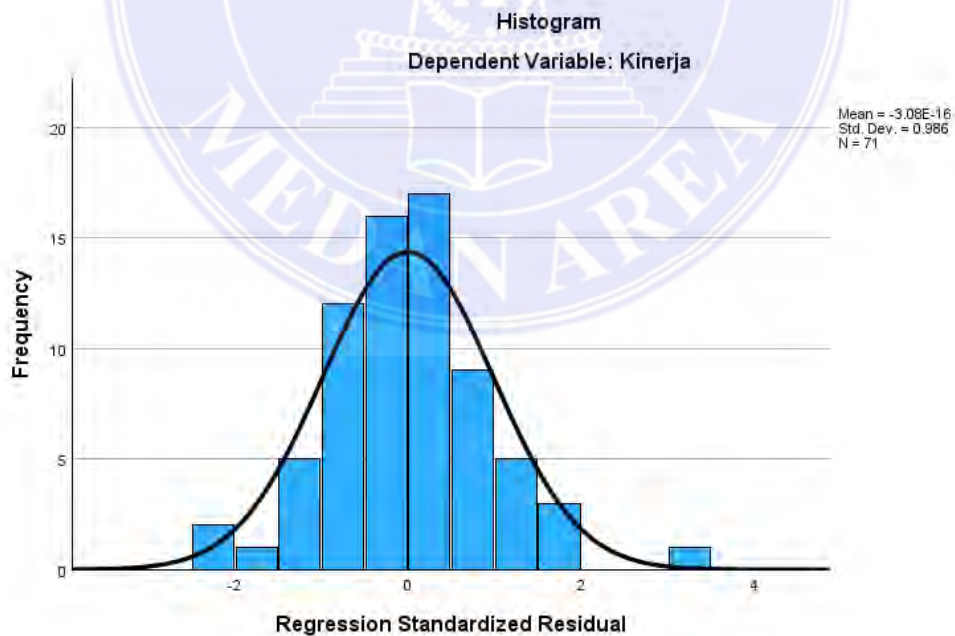
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

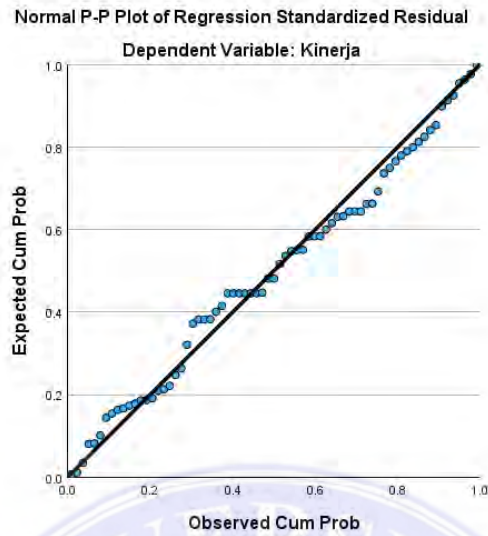
Correlations							
		K1	K2	K3	K4	K5	Kinerja
K1	Pearson Correlation	1	.237*	.161	.146	.269*	.576**
	Sig. (2-tailed)		.047	.180	.223	.023	<,001
	N	71	71	71	71	71	71
K2	Pearson Correlation	.237*	1	.217	.314**	.437**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.047		.069	.008	<,001	<,001
	N	71	71	71	71	71	71
K3	Pearson Correlation	.161	.217	1	.149	.212	.555**
	Sig. (2-tailed)	.180	.069		.216	.075	<,001
	N	71	71	71	71	71	71
K4	Pearson Correlation	.146	.314**	.149	1	.292*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.223	.008	.216		.014	<,001
	N	71	71	71	71	71	71
K5	Pearson Correlation	.269*	.437**	.212	.292*	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.023	<,001	.075	.014		<,001
	N	71	71	71	71	71	71
Kin erja	Pearson Correlation	.576**	.696**	.555**	.607**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	71	71	71	71	71	71
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.623	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	7

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.616	5

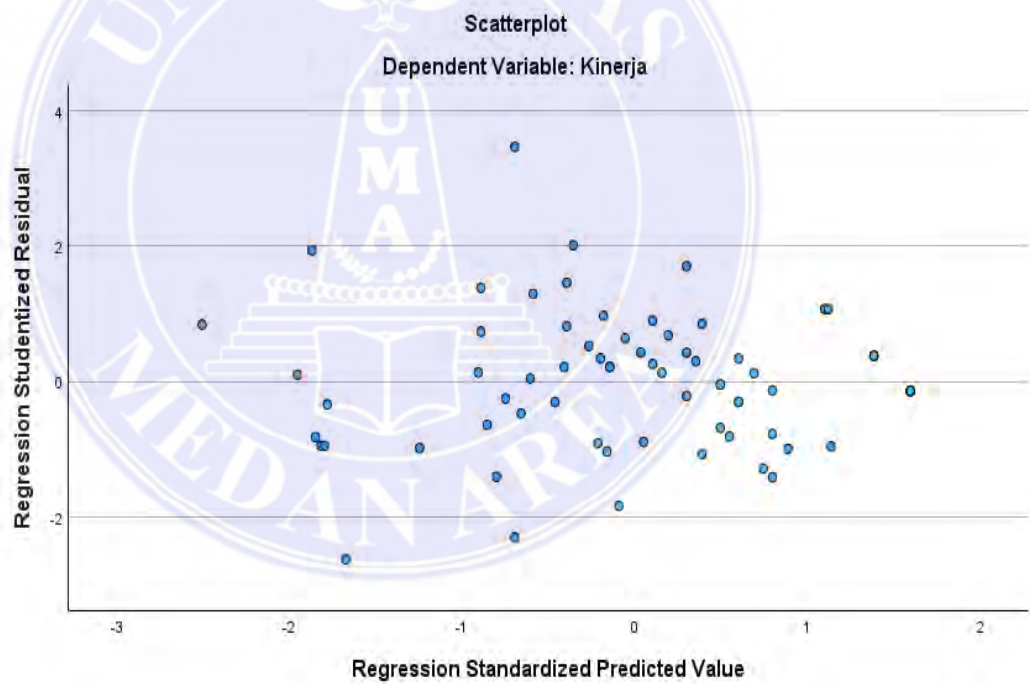




One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	71		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.55245043	
Most Extreme Differences	Absolute	.081	
	Positive	.081	
	Negative	-.075	
Test Statistic	.081		
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.282	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.270
		Upper Bound	.293
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.169	1.147		-.147	.883		
	Disiplin Kerja	.737	.075	.739	9.813	<,001	.377	2.655
	Lingkungan Kerja	.199	.068	.221	2.939	.004	.377	2.655

a. Dependent Variable: Kinerja



ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	991.124	2	495.562	199.744	<,001 ^b
	Residual	168.707	68	2.481		
	Total	1159.831	70			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

22 Mei 2025

Nomor : 1567/FEB/01.1/V/2025
Lamp. : -
Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,
Korem 022/PT Pematangsiantar

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Bagas Dwi Sulistyio
NPM : 218320229
Program Studi : **Manajemen**
Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Korem 022/PT di Pematangsiantar**

Untuk diberi izin mengambil data pada kantor/instansi yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi Manajemen

Fitriani Tobing, SE, M.Si

KOMANDO DAERAH MILITERI/BUKIT BARISAN
KOMANDO RESOR MILITER 022/PANTAI TIMUR

Pematangsiantar, 20 Juni 2025

Nomor : B/01/VI/2025/Korem 022/PT
Lampiran :
Perihal : Selesai riset

Kepada

Yth: **Bapak / Ibu Pimpinan**
Universitas Medan Area
Fakultas Ekonomi

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Bapak/Ibu No : 1567/FEB/01.1/V/2025, maka mahasiswa Bapak/Ibu tersebut dibawah ini :

Nama : Bagas Dwi Sulistyio
NPM. :218320229
Program Studi : Manajemen
Judul :**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL KOREM 022/PT DI PEMATANG SIANTAR**

Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan riset di Korem 022/PT di Pematangsiantar .

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/5/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)8/5/26