

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MNC SKY VISION  
MEDAN

SKRIPSI

Disusun Oleh :

Ricky Ardiansyah (148320180)



Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area  
Medan  
2018

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MNC Sky Vision Medan  
Nama : RICKY ARDIANSYAH  
NPM : 148320180  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing



Drs. Muslim Wijaya, M.Si  
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA  
Pembimbing II



H. Hasan H. Fendi, SE, M.Si  
Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si  
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 28 Mei 2018

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Medan”. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Mnc Sky vision cabang kantor pos dan cabang jalan periuk medan yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan data berupa menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mnc Sky vision cabang kantor pos dan cabang jalan periuk Medan.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja secara simultan berdasarkan hasil uji t maka diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(5,317 > 2,002)$  dengan nilai signifikan  $(0.000 < 0.05)$  maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara simultan berdasarkan uji t maka diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(2,385 > 2,002)$  dengan nilai signifikan  $(0.020 < 0.05)$  maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Berdasarkan uji F variable lingkungan kerja dan disiplin kerja diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $(42,999 > 3,16)$  dengan nilai signifikan  $(0.000 < 0.05)$  maka dapat disimpulkan bahwa, variabel lingkungan dan disiplin kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang di peroleh adalah 0,601. Artinya 60,1% perubahan variable terikat ( kinerja ) dipengaruhi oleh variable bebas yakni lingkungan dan disiplin kerja. Terdapat variable lain yang mempengaruhi kepuasan konsumen sebesar 39,9%.

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

## ABSTRACT

*This study aims to determine "The Effect of Work Environment and Work Discipline Against Employee Performance at PT. Mnc Sky Vision Medan ". The type of data in this study is asosatif is a study that is asking the relationship between two variables. Population in this research all employees of PT. Mnc Sky vision branch offices and branches of field roads of 60 people. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to all employees. The sample used in this research is all employees of PT. Mnc Sky vision branch of post office and branch of Medan street.*

*The result of the research shows that the working environment is simultaneously based on the result of t test, it is obtained t count > t table (5,317 > 2,002) with significant value (0.000 < 0.05) it is concluded that work environment variable has positive and significant effect to employee performance, work discipline simultaneously based on t test it is obtained t arithmetic > t table that is (2,385 > 2,002) with significant value (0.020 < 0.05) it is concluded that work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance and Based on F test work environment variable and work discipline obtained F value calculate > F table that is (42,999 > 3,16) with significant value (0.000 < 0.05) hence can be concluded that, environment variable and work discipline, together have positive and significant effect to employee performance. Based on the calculation of coefficient of determination, it can be seen that the value of R Squere obtained is 0.601. This means that 60.1% change in bound variables (performance) is influenced by independent variables ie environment and work discipline. There are other variables that affect customer satisfaction by 39.9%.*

***Keywords: Work Environment, Work Discipline and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

**Assalammu'alaikum Wr.Wb.**

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas Berkad dan Rahmadnya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Medan”, tidak lupa pula penulis sampaikan salawat beriring salam atas junjungan dan suritauladan sekalian alam baginda Nabi besar Muhammad SAW semoga kita mendapatkan safa'atnya.

Selama proses penyusunan hingga penyelesaian usulan penelitian ini, tentunya tidak lepas dari segala macam kendala yang harus dihadapi. Namun berkat, rahmat, hidayah, dan pertolongan-Nya serta bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, kendala-kendala tersebut dapat penulis hadapi sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini.

Untuk itu dalam kesempatan yang berbahagia ini, dengan segala hormat penulis sampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada Bapak **Drs. Muslim Wijaya, M.Si** selaku pembimbing I, dan Ibu **Dra. Isnaniah LKS, MMA** selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta memberikan petunjuk, arahan dan bimbingannya selama proses penyusunan hingga selesainya usulan penelitian ini.

Terima kasih juga penulis ucapkan kepada:

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Dr. Ihsan Effendi, SE. MSi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas edan Area.
3. Hery Syahrial, SE. MSi Selaku Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

4. Adelina Lubis, SE. MSi. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Spesial untuk Ayahanda tercinta Alm. Sugiman dan Ibuku tersayang Suharni serta kakak dan Abang tercinta, terimakasih buat kasih sayang, doa dan perhatian yang diberikan kepada penulis..

Penulis juga mengucapkan teima kasih atas kerja sama dan dukungannya kepada :

7. Team Leader PT. Mnc Sky Vision Medan yang telah memberikan kesempatan, pengarahan dan kemudahan kepada penulis untuk melakukan survei dan wawancara dalam rangka penulisan skripsi
8. Para staff akademik fakultas Ekonomi dan Teman-teman Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen angkatan 2014 yang ikut membantu dan memotivasi penulis, terimakasih.
9. Atas segala bantuan yang penulis terima, sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

**Wabillahi Taufik Wal Hidayah,**

**Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.**

Medan, 14 Mei 2018



## Daftar Isi

|                             | Halaman    |
|-----------------------------|------------|
| <b>Abstrak</b> .....        | <b>i</b>   |
| <b>Kata Pengantar</b> ..... | <b>iii</b> |
| <b>Daftar Isi</b> .....     | <b>iv</b>  |
| <b>Daftar Tabel</b> .....   | <b>vii</b> |
| <b>Daftar Gambar</b> .....  | <b>ix</b>  |

### **BAB I: PENDAHULUAN**

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| A. latar Belakang Masalah ..... | 1 |
| B. Perumusan Masalah.....       | 4 |
| C. Tujuan Penelitian.....       | 4 |
| D. Manfaat Penelitian.....      | 5 |

### **BAB II: LANDASAN TEORITIS**

|  |    |
|--|----|
| A. Lingkungan Kerja                                      |    |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja .....                     | 6  |
| b. Indikator Lingkungan Kerja.....                       | 7  |
| c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... | 10 |
| B. Disiplin Kerja  |    |
| a. Pengertian Disiplin Kerja .....                       | 15 |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....  | 16 |
| c. Indikator Disiplin Kerja.....                         | 18 |
| C. Kinerja Karyawan                                      |    |
| a. Pengertian Kinerja.....                               | 20 |
| b. Indikator Kinerja .....                               | 21 |
| c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 22 |
| D. Penelitian Terdahulu .....                            | 23 |
| E. Kerangka Konseptual.....                              | 25 |
| F. Hipotesis.....  | 25 |

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian |    |
| a. Jenis Penelitian.....              | 26 |
| b. Lokasi Penelitian.....             | 26 |

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| c. Waktu penelitian .....         | 26 |
| B. Populasi dan Sampel            |    |
| a. Populasi .....                 | 27 |
| b. Sampel.....                    | 27 |
| C. Defenisi Operasional.....      | 28 |
| D. Jenis dan Sumber Data          |    |
| a. Jenis Data .....               | 29 |
| b. Sumber Data.....               | 30 |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....   | 31 |
| F. Teknik Analisi Data            |    |
| 1. Uji Validitas dan Reliabilitas |    |
| a. Uji validitas .....            | 32 |
| b. Uji reliabilitas.....          | 33 |
| 2. Uji Asumsi Klasik              |    |
| a. Uji Normalitas.....            | 33 |
| b. Uji Heteroskedastisitas.....   | 33 |
| c. Uji Multikolinieritas .....    | 34 |
| 3. Uji Statistik.....             | 34 |
| 4. Uji Hipotesis                  |    |
| a. Uji Parsial (Uji t).....       | 35 |
| b. Uji Simultan (Uji F) .....     | 35 |
| 5. Uji Koefesien Determinasi..... | 35 |

## **BAB IV: PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

|  |    |
|--|----|
| 1. Sejarah Ringkas Perusahaan .....                          | 37 |
| 2. Struktur Organisasi Perusahaan .....                      | 38 |
| 3. Penyajian Data Responden.....                             | 39 |
| 4. Penyajian Data Angket Responden.....                      | 40 |
| a. Distribusi Pendapatan Responden Variabel X1,X2 dan Y..... | 41 |

### **B. Pembahasan**

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| 1. Uji Validitas dan Reliabilitas |  |
|-----------------------------------|--|

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| a. Uji Validitas .....            | 49 |
| b. Uji Reliabilitas.....          | 51 |
| 2. Uji Asumsi Klasik              |    |
| a. Uji Normalitas.....            | 51 |
| b. Uji Multikolinieritas .....    | 54 |
| c. Uji Heteroskedastisitas.....   | 55 |
| 3. Uji Statistik.....             | 56 |
| 4. Uji Hipotesis                  |    |
| a. Uji Parsial (Uji t).....       | 57 |
| b. Uji Simultan (Uji F) .....     | 58 |
| 5. Uji Koefisien Determinasi..... | 69 |

## **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

|                    |    |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 60 |
| B. Saran .....     | 61 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

| No Tabel     | Judul / Teks   | Halaman |
|--------------|--|---------|
| Tabel II .1  | Pengaruh Temperatur Terhadap Aktivitas Manusia.....  | 12      |
| Tabel II .2  | Penelitian Terdahulu.....  | 24      |
| Tabel III .1 | Rincian Waktu Penelitian.....  | 28      |
| Tabel III .2 | Defenisi Operasional Variabel.....   | 29      |
| Tabel IV .1  | Jenis Kelamin Responden.....   | 40      |
| Tabel IV .2  | Usia Responden.....  | 40      |
| Tabel IV .3  | Kondisi Diperusahaan Anda Memiliki Ventilasi yang Cukup Untuk Udara.....   | 41      |
| Tabel IV .4  | Tingkat Kebersihan Ruang Kerja Terjaga Dengan Baik.....  | 42      |
| Tabel IV .5  | Tingkat Kebisingan Dilingkungan Perusahaan Anda tidak Mengganggu Konsentrasi Karyawan dalam Bekerja.....           | 42      |
| Tabel IV .6  | Keamanan Disekitar Lingkungan Perusahaan Anda Cukup Baik.....  | 43      |
| Tabel IV .7  | Tingkat Pencahayaan Diperusahaan Anda Sangat Cukup.....  | 43      |
| Tabel IV .8  | Peraturan Jam Masuk, Istirahat dan Pulang Sudah Sesuai Dengan Ketentuan Perusahaan.....                            | 44      |
| Tabel IV .9  | Pimpinan Selalu Memberikan Arahan Terhadap Karyawan Agar Selalu Bertanggung Jawab dengan Tugas yang Diberikan..... | 44      |
| Tabel IV .10 | Kesetiaan / Patuh Pada Peraturan yang Ada.....   | 45      |
| Tabel IV .11 | Pimpinan Bersikap Baik Pada Semua Karyawan Perusahaan.....   | 45      |
| Tabel IV .12 | Perusahaan Selalu Memberikan Bonus pada Karyawan yang Berprestasi.....   | 46      |
| Tabel IV .13 | Pemimpin diperusahaan Anda Sering Memberi Teguran/Sanksi pada Karyawan yang Melanggar Peraturan.....               | 46      |
| Tabel IV .14 | Sifat Kepemimpinan Dengan Bawahan Berjalan Dengan Baik Diperusahaan.....   | 47      |
| Tabel IV .15 | Perusahaan Memberikan Apresiasi Terhadap Karyawan yang Berkualitas.....  | 47      |

|              |   |    |
|--------------|---|----|
| Tabel IV .16 | Karyawan Selalu Memenuhi Target Pekerjaan yang Diberikan Perusahaan.....            | 48 |
| Tabel IV .17 | Karyawan Mengikuti Segala Peraturan Kepegawaian yang Diberikan Oleh Perusahaan..... | 48 |
| Tabel IV .18 | Karyawan Saling Berkomunikasi dan Kompak Dalam Pekerjaan.....                       | 49 |
| Tabel IV .19 | Estimasi Uji Validitas.....   | 50 |
| Tabel IV .20 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y.....                                   | 51 |
| Tabel IV .21 | Uji Multikolinieritas.....  | 54 |
| Tabel IV .22 | Analisis Regresi Linier Berganda.....   | 56 |
| Tabel IV .23 | Uji Parsial (Uji t).....  | 58 |
| Tabel IV .24 | Uji Simultan (Uji F).....   | 59 |
| Tabel IV .25 | Koefisien Determinasi.....  | 60 |

## DAFTAR GAMBAR

| No Gambar   | Judul / Teks                        | Halaman |
|-------------|-------------------------------------|---------|
| Gambar 2 .1 | Kerangka Konseptual.....            | 26      |
| Gambar 4 .1 | Struktur Organisasi Perusahaan..... | 38      |
| Gambar 4 .2 | Histogram.....                      | 52      |
| Gambar 4 .3 | Normal Probability Plot.....        | 53      |
| Gambar 4 .4 | Grafik Scatterplot.....             | 55      |

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja pegawai.

Tujuan perusahaan didirikan adalah untuk mendapatkan laba yang optimal. Tujuan tersebut akan tercapai manakala perusahaan tersebut mampu memberikan pelayanan yang memuaskan pada pelanggannya. Untuk itu, setiap perusahaan harus berupaya optimal dan salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan

perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, memberikan kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Disisi lain, Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Penggunaan tenaga kerja terarah dan efektif merupakan faktor penentu dalam upaya meningkatkan kinerja. Maka dari itu, dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan yang mampu menggerakkan tenaga kerja agar mau bekerja lebih maksimal sesuai dengan saran-saran yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka karakteristik individu harus dikembangkan, dimana dengan karakteristik individu, karyawan dapat menentukan karir individunya. Kegiatan paling penting untuk melihat pengembangan kinerja individu dapat dilihat dari baik buruknya kinerja yang dicapai (Werther, 2000).

Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik bisa mendukung karyawan meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja baik akan mendukung kepuasan karyawan yang baik pula. Lingkungan kerja menunjukkan pada hal-hal yang berbeda disekeliling dan melingkupi kerja karyawan dikantor.

Dan perusahaan harus memperhatikan semua karyawan yang tidak tepat waktu saat bekerja. Sebab perusahaan harus meningkatkan kedisiplinan pada semua karyawan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dan dapat membuat keuntungan bagi perusahaan. Tidak berjalannya disiplin pada karyawan maka

kinerja yang ditargetkan perusahaan akan terjadinya penghambatan. Maka dari itu kedisiplinan sangat penting untuk perusahaan dan karyawannya.

PT. Mnc Sky Vision salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Media (Siaran tv berlangganan) ternama dan termuka di Indonesia. Selain siaran tv berlangganan PT. Mnc Sky Vision menawarkan produk terbarunya ialah Wifi. PT Mnc Sky Vision mampu memanfaatkan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya dan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk menumbuhkan dan menyadari potensialnya masing-masing.

Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman pada PT Mnc Sky Vision akan memacu para pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dan adanya faktor kedisiplinan pada para pegawai dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Tercapainya target akan memacu keinginan pegawai untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja mereka yang sarana untuk meningkatkan jenjang karier mereka dan menguntungkan bagi perusahaan ketika targetnya tercapai.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Medan?
2. Apakah ada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Medan?

3. Apakah ada hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Medan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dalam setiap kegiatan tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, demikian juga pelaksanaan penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk melihat apakah ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Medan.
2. Untuk melihat apakah ada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Medan.
3. Untuk melihat apakah ada hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Medan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak sebagai berikut :

#### 1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai teori, lingkungan kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

#### 2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja dan disiplin kerja.

#### 3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan

pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

#### 4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan yang bermanfaat.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Lingkungan Kerja**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:25). Selanjutnya menurut (Sedarmayanti 2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti 2001: 12).

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada diluar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Sofyan Assauri 2003: 31). Jadi dapat disimpulkan bahwa disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Pada umumnya lingkungan kerja dapat dibagi atas dua bagian:

- Lingkungan fisik adalah semua benda mati yang berada dilingkungan tempat kerja karyawan. Beberapa persyaratan dari lingkungan fisik yang diharapkan dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan, antara lain tempat kerja yang masih dan memenuhi syarat-syarat kesehatan, ventilasi ruangan kerja yang memungkinkan bebasnya udara keluar masuk penerangan yang cukup, susunan alat-alat kerja yang teratur, penawaran ruangan kerja yang sesuai.
- Lingkungan sosial  
Lingkungan sosial adalah hubungan antara karyawan dengan sesuai dengan sesama teman (hubungan horizontal) dan hubungan atasan dengan bawahan (hubungan vertikal).

## **b. Indikator Lingkungan Kerja**

### **1. Pertukaran udara**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan

segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang baik, ventilasi udara harus diperhatikan, ventilasi harus dibuat lebar sehingga dapat terjadi pertukaran udara yang baik dan menyehatkan badan.

## 2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan sangat perlu diperhatikan karena ketika karyawan sedang bekerja dan membutuhkan konsentrasi tinggi, akan sangat sulit jika keadaan ruangan kerja kotor, bau dan berantakan. “Lingkungan kerja yang bersih pasti menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk lebih termotivasi dalam bekerja” (Nitisemito 2011: 5).

Oleh karena itu kebersihan dalam lingkungan kerja perlu diperhatikan ruang lingkungannya bukan hanya kebersiha didalam ruang kerja, melainkan diruang luar kerja. Misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan mengganggu dan menimbulkan rasa kurang nyaman bagi karyawan dalam menggunakannya. Untuk itu, kebersihan ini tidak hanya menjadi tanggung jawab semua karyawan yang menggunakannya.

## 3. Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dihendaki oleh telinganya. Tingkat kebisingan yang tinggi adalah faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja seseorang karena dengan adanya kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan mengalami banyak kesalahan.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan pada manusia (Nitisemito 2011: 6) yaitu:

- Lama waktu bunyi tersebut terdengar
- Intensitas biasanya diukur dalam satuan decibel (dB) yang menunjukkan besarnya arus energi per satuan luas.
- Frekuensi suara yang menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ketelinga kita setiap detik dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik (Hz)

#### 4. Keamanan

Menurut Nitisemito (2011: 5) rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan mendorong semangat dan motivasi dalam bekerja. Dalam hal ini adalah keamana terhadap milik pribadi karyawan. Misalnya kendaraan pribadi karyawan yang tidak diawasi dengan baik dan tidak ada pemberian jaminan keamana pada karyawan ketika mereka bekerja, akan membuat mereka tidak terlindungi, tidak ada ketenangan, dan selalu merasa dibayang-bayangi oleh rasa takut aman.

#### 5. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut senada dengan pengertian pencahayaan. Menurut keputusan menteri kesehatan No. 1405 tahun 2005 (Nitisemito, 2010:1), yang mendefinisikan pencahayaan sebagai jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan sedarmayanti (2010: 5), yaitu:

## 1. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan kinerja, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan untuk melakukan aktivitasnya. Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Hasibuan (2012: 31) adalah sebagai berikut:

- Sinar cahaya yang cukup
- Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- Tidak dapat kontras yang tajam
- Cahaya yang terang
- Distribusi cahaya yang merata
- Warna yang sesuai

## 2. Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu

udara. Selain suhu udara, sirkulasi udara ditempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih dan berasal dari luar ruangan.

Penjelasan dari Sritomo Wignjosoebroto (2009: 45) mengenai kelembapan, suhu udara, dan sirkulasi udara.

- Kelembapan

Kelembapan udara adalah banyaknya air yang terkandung didalam udara. Kelembapan ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan dimana temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

- Suhu Udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi diluar tubuh tersebut. Produktivitasnya manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C.

- Sirkulasi Udara

Udara sekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen didalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Seperti yang diungkapkan oleh Sritmo Wignjosoebroto (2009: 50) pengaruh temperatur udara terhadap manusia bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel II.1 Pengaruh Temperatur Terhadap Aktivitas Manusia

| <b>Temperatur</b>  | <b>Pengaruh Terhadap Manusia</b>   |
|--------------------|--|
| Kurang lebih 49 °C | Temperatur yang dapat ditahan sekitar 1 jam, tetapi jauh diatas tingkat kemampuan fisik dan mental. Lebih kurang 30 °C aktivitas mental dan daya tanggap cenderung membuat kesalahan dalam pekerjaan. Timbul kelelahan fisik dan sebagainya. |
| Kurang dari 30 °C  | Aktifitas mental dan daya tanggap mulai menurun dan cenderung untuk membuat kesalahan dalam pekerjaan dan menimbulkan kelelahan fisik  |
| Kurang lebih 24 °C | Yaitu kondisi optimum (normal) bagi Manusia  |
| Kurang dari 24 °C  | Kelakuan ekstrim mulai muncul  |

Sumber : Sritomo Wignjosoebroto (2009:50)

### 3. Pendengaran

Untuk meningkatkan kinerja, suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatkan stres karyawan. Menurut Serdamayanti (2010: 26) ada tiga aspek yang perlu diperhatikan untuk menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu:

- Lama Bunyi

Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran.

- Intesitas Kebisingan

Intesitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.

- Frekuensi

Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ditelinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau Hertz (HZ).

#### 4. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu pada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah diruangan kerja. Menurut Sofyan Assauri mengemukakan bahwa: “ Agar para karywan dapat leluasa

bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan” (Assauri 2003: 33).

## 5. Keamanan Bekerja

Keamana yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawandengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada diperusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamana kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang nyaman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat kerja dan produktivitas dalam bekerja.

## **B. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik tinggi

prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin baik.

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Martoyo (2008: 125) disiplin berasal dari kata "*Disciplie*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian. Ronquilla (word press, 2011) kata disiplin berasal dari bahasa latin "*Discere*" yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Menurut Hasibuan (dalam bernawi: 2012: 112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Pengertian tentang disiplin telah banyak didefinisikan dalam berbagai versi oleh para ahli.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atau sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014: 89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

### 1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ini merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh lebih memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

### 2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin pada dirinya, dan bagai mana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pimpinan tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

### 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu

perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak adanya keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi”.

5. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif yang mendorong antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan pegawai dengan pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

Apabila kesemua faktor yang disebutkan diatas, diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah

dilaksanakan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan.

### **c. Indikator Kedisiplinan**

Berikut beberapa indikator dari kedisiplinan kerja yang dirakum dari beberapa pendapat para ahli antara lain:

#### 1. Displin waktu

Waktu adalah emas, begitu pepatah lama yang sudah populer. Begitupun halnya bekerja diperusahaan. Efisiensi waktu sangat diperlukan untuk mengatur pekerjaan agar seluruh tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini akan mencegah pekerjaan lain menjadi tertunda. Maka pegawai yang disiplin tentu mengetahui akan mendisiplinkan waktu dengan sebaik-baiknya.

#### 2. Tanggung jawab

Disiplin dapat ditunjukkan melalui tanggung jawab. Pegawai yang disiplin dalam kerja akan memberikan tanggung jawab yang tinggi pula pada pekerjaan. Termasuk menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna.

#### 3. Taat pada peraturan perusahaan

Kedisiplinan juga dapat ditunjukkan melalui ketaatan pada peraturan perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung taat pada perusahaan. Ketaatan ini dapat ditunjukkan dari cara berpenampilan yang sesuai dengan aturan dan pegawai sering cenderung patuh pada atasan.

#### 4. Sikap dan perilaku

Sikap dan perilaku pegawai terhadap atasan serta rekan kerja juga merupakan indikator yang baik bagi disiplin kerja. Pegawai yang disiplin akan lebih menjaga

relasi yang baik antara dirinya dengan atasan, dirinya dengan rekan kerja, maupun pihak-pihak lain yang berkaitan dengan perusahaan.

#### 5. Balas jasa

Balas jasa bisa berupa gaji atau benefit yang diberikan perusahaan dapat menjadikan indikator disiplin kerja. Biasanya perusahaan yang dapat memberikan balas jasa pada pegawai memiliki pegawai-pegawai yang lebih cekatan dan lebih berdedikasi pada penyelesaian tugas-tugas diperusahaan.

#### 6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman tidak terlalu ringan dan berat agar tetap dapat mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

### **C. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi ialah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peran dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau *performanc* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan dilihat dengan adanya komunikasi yang baik disuatu organisasi dan menjalankan tugasnya dengan cepat.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

## **b. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Purnomo (2004: 3)

### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diukur melalui hubungan atau komunikasi pimpinan mengatasi masalah bawahan, tingkat kesediaan pemimpin menerima masukan dari bawahan, tingkat kesediaan pemimpin menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.

### 2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### 3. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### 5. Kerja Sama

Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Dengan adanya kerja sama antar karyawan maka akan terciptanya kinerja disuatu perusahaan akan meningkat.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk menjamin keberhasilan usaha serta meningkatkan prestasi kerja karyawan, para pemimpin perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor sangat penting yang mempengaruhi prestasi kerja. Faktor-faktor tersebut ialah:

#### 1. Upah

Upah adalah suatu penerimaan yang merupakan suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sebuah jasa yang telah dilaksanakan dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan. Upah dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan kerja antara pemberi dan penerima kerja.

#### 2. Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan bertujuan agar didalam diri mereka timbul semangat dan gairah kerja yang optimal pada perusahaan.

Insentif dimaksud untuk memberikan suatu imbalan kepada seseorang pekerja yang prestasi kerjanya berbeda dengan pekerjaan lainnya.

### 3. Promosi

Salah satu alasan seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan adalah terbukanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi kodrat manusia untuk selalu bekerja lebih baik pada hari ini dan pada hari kemarin. Promosi adalah perubahan kedudukan seseorang karyawan dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari semua karyawan dan ditinjau dari segi tanggung jawabnya.

### 4. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu hal yang besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Tingkat pendidikan seseorang semakin besar kemungkinan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja kejenjang yang lebih tinggi.

### 5. Peralatan yang digunakan

Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari pimpinan perusahaan perlu memperhatikan para pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dengan masing-masing peralatan yang ada. Peralatan mempunyai efek penting dalam menghindari pemborosan waktu kerja dan tenaga, dengan demikian kerja karyawan dapat ditingkatkan.

### 6. Keamanan

Dalam melakukan aktivitas semua karyawan bekerja baik dengan berfokus tinggi pada melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan. Jika keamanan kurang dalam perusahaan atau organisasi, maka pecah konsentrasi karyawan dan akan menghambat kinerja mereka. Begitu pula sebaliknya, jika keamanan

tinggi maka gangguan dari luar lingkungan kerja tidak dapat berpengaruh bagi kenyamanan didalam ruangan perusahaan.

#### D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

| NO | Nama & Tahun Penelitian   | Judul Penelitian   | Skala Ukur | Hasil Penelitian  |
|----|---------------------------|--|------------|---|
| 1  | Sri Rahayu (2011)         | Pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap produktivitas karyawan pada PT. LG Electronic Indonesia | Likert     | Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tetapi lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. LG Electronic Indonesia |
| 2  | Aditya Nur Pratama (2012) | Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Razer Brother                     | Likert     | Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Razer Brother   |

|   |                   |   |        |  |
|---|-------------------|---|--------|--|
| 3 | Tri Widari (2012) | Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada BKD Yogyakarta | likert | Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BKD Yogyakarta |
|---|-------------------|---|--------|--|

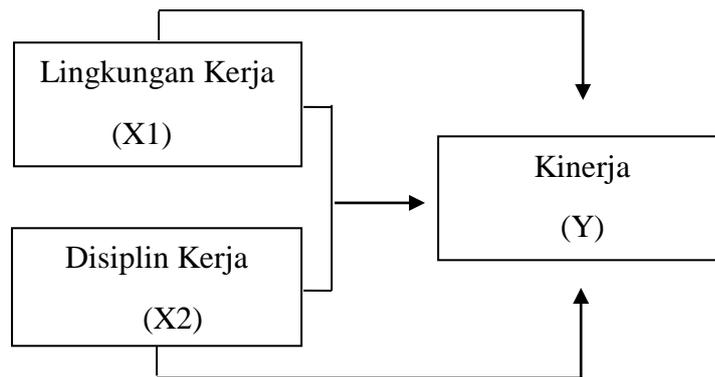
**Tabel II. 2 : Penelitian Terdahulu**

### **E. Kerangka Konseptual**

Menurut Sugiyono (2012:89), “Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, dan hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam mempekirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai”. Dengan demikian dalam kerangka penelitian ini dikemukakan variabel yang akan diteliti yaitu: lingkungan kerja dan disiplin kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada diluar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Disiplin kerja ialah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan, disiplin kerja sangat penting untuk pembentukan kepribadian karyawan diperusaan tersebut.

Dalam rangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Maka berikut kerangka konseptual ini :



**Gambar II.1 Kerangka Konseptual**

Gambar diatas menjelaskan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dan begitupula disiplin kerja berpengaruh berlangsungnya menciptakan kinerja karyawan pada perusahaan. Gambar diatas juga menjelaskan bahwa kedua variabel sangat berpengaruh bagi kinerja perusahaan.

#### **F. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012: 51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, oleh karena itu perumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori dikemukakan hipotesis, yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Medan.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

##### **a. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiasif. Menurut Rusiadi (2014 : 12), “ Penelitian asosiasif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian ini membahas lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mnc Sky Vision Medan.

##### **b. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan, yang beralamat jalan A.H.Nasution No 11 A-B, Medan Selayang, Sumatera Utara (061-8213235) dan Cabang jalan Periuk No. 70 , Medan Petisah Sumatera Utara.

##### **c. Waktu Penelitian**

Penelitian ini direncanakan mulai bulan November 2017 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel dan waktu penelitian. Menampilkan tabel ini berguna dan memudahkan pembaca untuk memahami kegiatan dalam pembuatan skripsi sipenulis.

| No | Kegiatan                    | 2017 |     |     |     |       |       |
|----|-----------------------------|------|-----|-----|-----|-------|-------|
|    |                             | Nov  | Des | Jan | Feb | Maret | April |
| 1  | Pembuatan Skripsi           | ■    |     |     |     |       |       |
| 2  | Seminar Proposal            |      | ■   |     |     |       |       |
| 3  | Pengumpulan Data            |      |     | ■   | ■   |       |       |
| 4  | Analisis Data               |      |     | ■   | ■   |       |       |
| 5  | Penyusunan Skripsi          |      |     |     |     | ■     |       |
| 6  | Seminar Hasil               |      |     |     |     | ■     |       |
| 7  | Pengajuan Sidang Meja Hijau |      |     |     |     |       | ■     |

Tabel III: 1

### Rincian Waktu Penelitian

## B. Populasi dan Sempel

### a. Populasi

Menurut Kencoro (2003: 103), populasi adalah sekelompok elemen-elemen lengkap yang biasanya orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Berdasarkan pada pendapat tersebut diatas, didalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh penulis adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan yang berjumlah 30 dan Cabang jalan periuk Medan yang berjumlah 30.

### b. Sempel

Sempel adalah bagian kecil dari suatu populasi atau wakil dari suatu populasi menurut Kuncoro (2003: 105), apabila objek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis mengambil sampel 60 orang yang berada di PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos dan Cabang Jalan Periuk Medan.

### C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Adapun defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

**Tabel III.2**  
**Defenisi Operasional Variabel**

| Variabel              | Defenisi   | Indikator  | Skala Ukur |
|-----------------------|--|--|------------|
| lingkungan Kerja (X1) | Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada diluar perusahaan tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan                                  | 1. Pertukaran udara<br>2. Kebersihan<br>3. Kebisingan<br>4. Keamanan<br>5. Pencahayaan   | Likert     |
| Disiplin Kerja (X2)   | Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan dan tidak melanggar aturan yang ada diperusahaan | 1. Disiplin waktu<br>2. Tanggung jawab<br>3. Taat pada peraturan Perusahaan<br>4. Sikap dan Perilaku<br>5. Balas jasa<br>6. Sanksi Hukuman | Likert     |
| Kinerja (Y)           | Kinerja adalah gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran perusahaan                               | 1. Kepemimpinan<br>2. Kualitas<br>3. Kuantitas<br>4. Tanggung jawab<br>5. Kerja Sama   | Likert     |

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

- a. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
  1. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka (Sugiyono 2011). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari semua karyawan di PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos dan Cabang Jalan Periuk Medan.
  2. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono 2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada semua karyawan di PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos dan Cabang Jalan Periuk Medan.
- b. Sumber Data
  1. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarakan kepada semua karyawan di PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos dan Cabang Jalan Periuk Medan.
  2. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil jawaban semua karyawan yang diberikan kuesioner di PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos dan Cabang Jalan Periuk Medan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memberikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan, Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian lapangan, Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung kelapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Pengamatan (Observasi)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap lingkungan sekitar perusahaan yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti dan mengadakan pencatatan.

b. Wawancara (Interview)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot yang ditentukan pada kuesioner ialah:

- Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
- Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2010: 172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah beberapa sampel awal di kantor PT. Mnc Sky Vision Cabang Simpang Pos Medan.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.20 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. 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:

Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak variabel

Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Ujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov.

### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Artinya, jika

varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan variante Inflation Factor (VIP) dengan membandingkan sebagai berikut:

VIP < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

## 3. Uji Statistik

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisi regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisi yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis regresi linier berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

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

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

a = Konstanta

b<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi

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

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. 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% ( $\alpha = 0,05$ ).

Dimana :  $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

##### b. Uji Simultan (Uji F)

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

Kriteria pengujian yaitu:

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima

#### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien adalah antara nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan alat bantu *SPSS 20.00 for window*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. Melihat tabel model summary

Melihat nilai R.Square (koefisien determinasi). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 atau  $> 0,5$  maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai  $R^2$  jauh dari 1 atau  $> 0,5$  maka variabel-variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Assasuri, Sofyan. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta, : PBF E
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 4*. Yogyakarta : BPF E
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia. Ghaila Indonesia*: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghaila Indonesia. Jakarta.
- Rozikin, Zainur. 2006. *Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Pemerintah di Kota Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 4 no 2 tahun 2006 305-312.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. *Metode Peneliiian Bisnis Cetakan Ketujuh*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabet
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik*. <http://silvisigit.blogspot.com/2010/10/1-Lingkungan-KerjaFisik-dan-non-fisik.html>

### Skripsi

- Rahayu, Sri. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LG Electronic Indonesia*. Medan. Fakultas Ekonomi. Universitas Harapan.

## LAMPIRAN

### Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X1)

| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | Total |
|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 24    |
| 2  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 22    |
| 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 24    |
| 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 23    |
| 5  | 2  | 4  | 5  | 4  | 5  | 20    |
| 6  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 23    |
| 7  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    |
| 8  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 21    |
| 9  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 22    |
| 10 | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 21    |
| 11 | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 23    |
| 12 | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 22    |
| 13 | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 20    |
| 14 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    |
| 15 | 4  | 3  | 5  | 5  | 3  | 20    |
| 16 | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 23    |
| 17 | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 21    |
| 18 | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 21    |
| 19 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 21    |
| 20 | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 21    |
| 21 | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 23    |
| 22 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 24    |
| 23 | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 22    |
| 24 | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 20    |
| 25 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 21    |
| 26 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 22    |
| 27 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 21    |
| 28 | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 21    |
| 29 | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 20    |
| 30 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 23    |
| 31 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    |
| 32 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 23    |
| 33 | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 23    |
| 34 | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 22    |
| 35 | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 22    |
| 36 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 21    |
| 37 | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 23    |
| 38 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    |
| 39 | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 23    |

|    |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 42 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 22 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 45 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 20 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 48 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 50 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 53 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 55 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 20 |
| 56 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 57 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 58 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 22 |

### Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X2)

| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | Total |
|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 29    |
| 2  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 26    |
| 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 28    |
| 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 24    |
| 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 25    |
| 6  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 25    |
| 7  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 27    |
| 8  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25    |
| 9  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 27    |
| 10 | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 26    |
| 11 | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 12 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 28    |
| 13 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 5  | 23    |
| 14 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 29    |
| 15 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25    |
| 16 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 27    |
| 17 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 24    |
| 18 | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 25    |
| 19 | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 20 | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 26    |
| 21 | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 22 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 29    |
| 23 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 26    |
| 24 | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 26    |
| 25 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25    |
| 26 | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 26    |
| 27 | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 26    |
| 28 | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 26    |
| 29 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25    |
| 30 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29    |
| 31 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 32 | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 26    |
| 33 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 29    |
| 34 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29    |
| 35 | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 25    |
| 36 | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 37 | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 29    |
| 38 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 29    |

|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 26 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 44 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 46 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 47 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 23 |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 55 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 57 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 58 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 25 |

### Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | Total |
|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 23    |
| 2  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 20    |
| 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    |
| 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 22    |
| 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 23    |
| 6  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 23    |
| 7  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 22    |
| 8  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 23    |
| 9  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 22    |
| 10 | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 22    |
| 11 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 24    |
| 12 | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 22    |
| 13 | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 19    |
| 14 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 24    |
| 15 | 3  | 4  | 5  | 3  | 3  | 18    |
| 16 | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 23    |
| 17 | 5  | 3  | 4  | 3  | 5  | 20    |
| 18 | 4  | 3  | 5  | 5  | 3  | 20    |
| 19 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 21    |
| 20 | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 21    |
| 21 | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 23    |
| 22 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 24    |
| 23 | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 23    |
| 24 | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 20    |
| 25 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 21    |
| 26 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 23    |
| 27 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 21    |
| 28 | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 22    |
| 29 | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 21    |
| 30 | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 24    |
| 31 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    |
| 32 | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 22    |
| 33 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    |
| 34 | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 23    |
| 35 | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 21    |
| 36 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 21    |
| 37 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 23    |
| 38 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    |
| 39 | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 23    |
| 40 | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 23    |

|    |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 41 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 42 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 44 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 45 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 50 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 53 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 19 |
| 54 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 55 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 |

## LAMPIRAN

**P1**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
| 3       | 2         | 3,3     | 3,3           | 5,0                |
| Valid 4 | 28        | 46,7    | 46,7          | 51,7               |
| 5       | 29        | 48,3    | 48,3          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P2**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3       | 7         | 11,7    | 11,7          | 11,7               |
| Valid 4 | 20        | 33,3    | 33,3          | 45,0               |
| 5       | 33        | 55,0    | 55,0          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P3**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
| 3       | 4         | 6,7     | 6,7           | 8,3                |
| Valid 4 | 25        | 41,7    | 41,7          | 50,0               |
| 5       | 30        | 50,0    | 50,0          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P4**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3       | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
| Valid 4 | 25        | 41,7    | 41,7          | 43,3               |
| 5       | 34        | 56,7    | 56,7          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P5**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5         | 8,3     | 8,3           | 8,3                |
| Valid 4 | 23        | 38,3    | 38,3          | 46,7               |
| Valid 5 | 32        | 53,3    | 53,3          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P6**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 6         | 10,0    | 10,0          | 10,0               |
| Valid 4 | 23        | 38,3    | 38,3          | 48,3               |
| Valid 5 | 31        | 51,7    | 51,7          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P7**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5         | 8,3     | 8,3           | 8,3                |
| Valid 4 | 27        | 45,0    | 45,0          | 53,3               |
| Valid 5 | 28        | 46,7    | 46,7          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P8**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 2         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
| Valid 4 | 27        | 45,0    | 45,0          | 48,3               |
| Valid 5 | 31        | 51,7    | 51,7          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P9**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 2         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
| 4       | 34        | 56,7    | 56,7          | 60,0               |
| 5       | 24        | 40,0    | 40,0          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P10**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3         | 5,0     | 5,0           | 5,0                |
| 4       | 25        | 41,7    | 41,7          | 46,7               |
| 5       | 32        | 53,3    | 53,3          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P11**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 4         | 6,7     | 6,7           | 6,7                |
| 4       | 27        | 45,0    | 45,0          | 51,7               |
| 5       | 29        | 48,3    | 48,3          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P12**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1         | 1,7     | 1,7           | 1,7                |
| 3       | 4         | 6,7     | 6,7           | 8,3                |
| 4       | 20        | 33,3    | 33,3          | 41,7               |
| 5       | 35        | 58,3    | 58,3          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P13**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 7         | 11,7    | 11,7          | 11,7               |
| 4       | 28        | 46,7    | 46,7          | 58,3               |
| 5       | 25        | 41,7    | 41,7          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P14**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 2         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
| 4       | 27        | 45,0    | 45,0          | 48,3               |
| 5       | 31        | 51,7    | 51,7          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P15**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3         | 5,0     | 5,0           | 5,0                |
| 4       | 22        | 36,7    | 36,7          | 41,7               |
| 5       | 35        | 58,3    | 58,3          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

**P16**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 7         | 11,7    | 11,7          | 11,7               |
| 4       | 18        | 30,0    | 30,0          | 41,7               |
| 5       | 35        | 58,3    | 58,3          | 100,0              |
| Total   | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

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

| Model            | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-------------------------|-------|
|                  | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)       |                         |       |
| Lingkungan Kerja | ,585                    | 1,710 |
| Disiplin Kerja   | ,585                    | 1,710 |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error |                           |       |      |
| (Constant)         | ,542                        | 2,402      |                           | ,226  | ,822 |
| 1 Lingkungan Kerja | ,666                        | ,125       | ,581                      | 5,317 | ,000 |
| Disiplin Kerja     | ,260                        | ,109       | ,261                      | 2,385 | ,020 |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 102,077        | 2  | 51,038      | 42,999 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 67,657         | 57 | 1,187       |        |                   |
| Total        | 169,733        | 59 |             |        |                   |

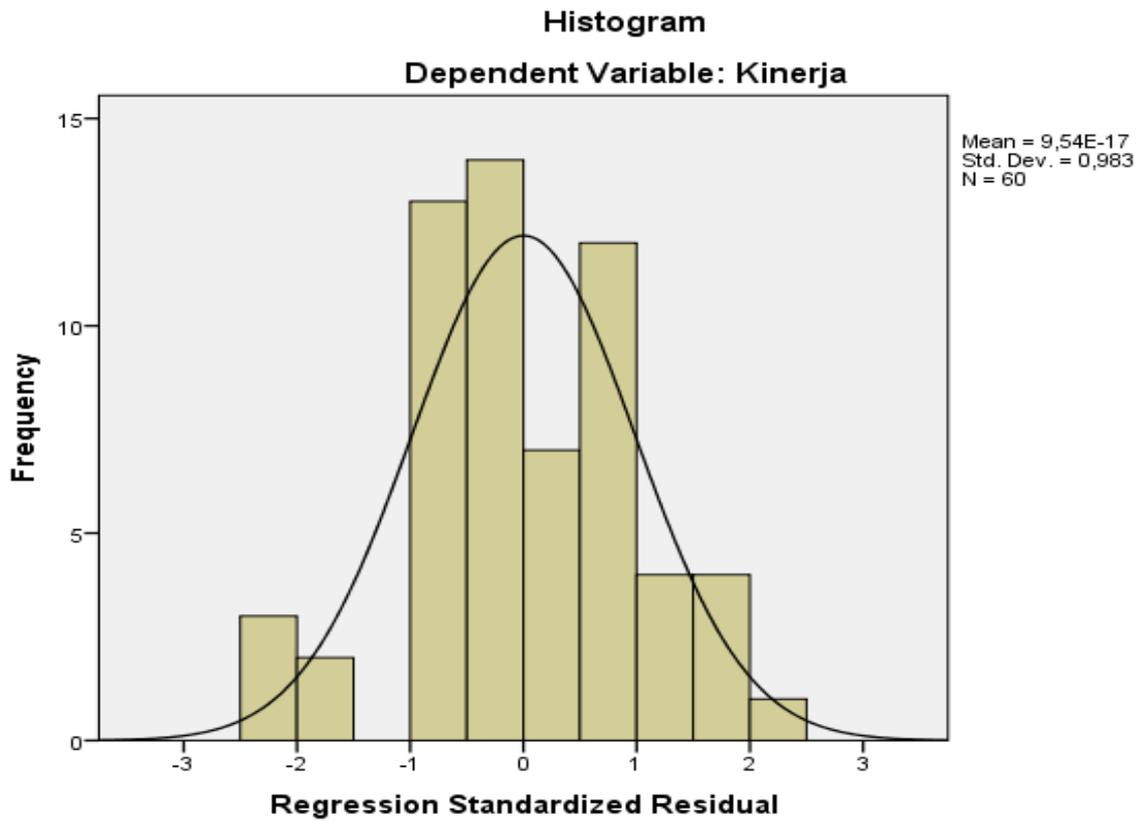
a. Dependent Variable: Kinerja

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

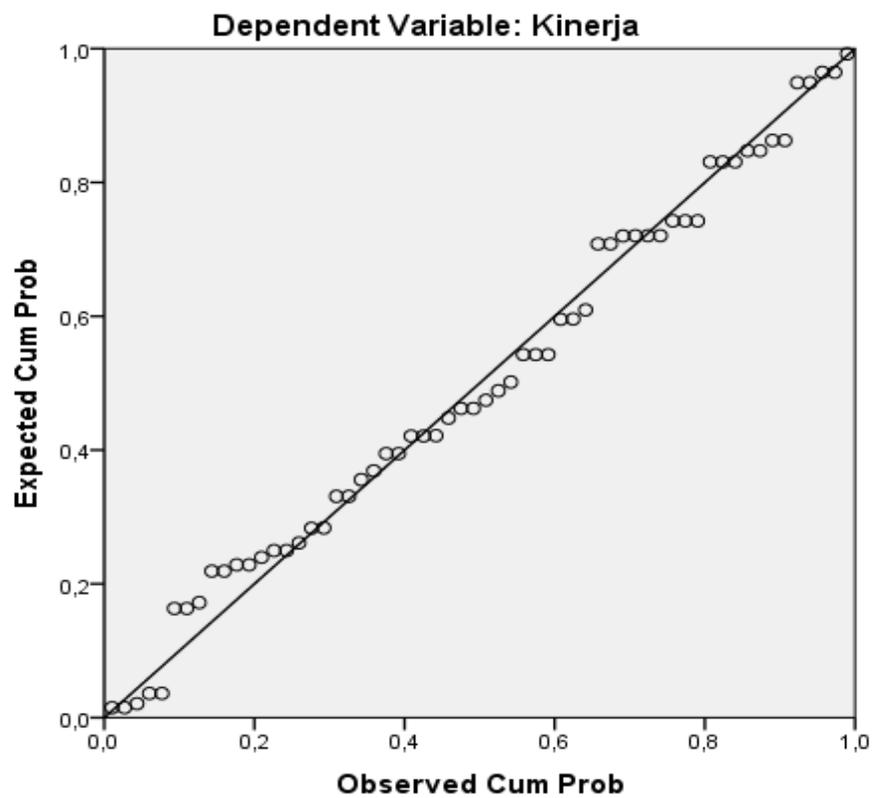
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,775 <sup>a</sup> | ,601     | ,587              | 1,089                      |

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



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

