

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen



Oleh:

EDI JAYA WIGUNA

NIM: 2016511041

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2020



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan, sampel diambil dengan metode *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Instrumen variabel penelitian menggunakan kuesioner dengan menguji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear ganda. Dengan pengujian hipotesis berupa uji F, uji t, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Metode analisis data statistik dibantu dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.0. Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat, sedangkan Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2) merupakan variabel bebas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif. Lalu Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif.

Kata Kunci :

Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRACT

This study aims to examine the effect of discipline and work environment on employee performance. The sample in this study were 70 employees, the sample was taken by simple random sampling method. Data collection methods use primary and secondary data. The research variable instrument used a questionnaire to test the level of validity and reliability. The analysis method used in this research is descriptive analysis, classical assumption test and multiple linear regression analysis. By testing the hypothesis in the form of the F test, t test, correlation coefficient, and determination coefficient. Statistical data analysis methods were assisted by the SPSS (Statistical Package for Social Science) program version 16.0. Employee performance (Y) is the dependent variable, while Discipline (X1) and Work Environment (X2) are independent variables.

The results showed that discipline has a significant influence on employee performance in a positive direction. Then the work environment has a significant influence on employee performance in a positive direction.

Keywords :

Discipline, Work Environment and Employee Performance.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Selain itu, selama menyusun skripsi, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, arahan, dukungan, motivasi dan bantuan lain dari berbagai pihak. Sehingga dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dra. Siti Mahmudah, M.M selaku dosen pembimbing yang selalu sudi meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan sabar dalam memberikan bimbingan juga arahan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Dr. SusantiWidhiastuti, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E, M.M, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Segenap dosen dan karyawan STIE IPWIJA yang telah membekali ilmu dan melayani penulis sehingga mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Pimpinan dan staff Perusahaan, terkhusus pada Kepala Bagian (*tube*) yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



6. Rekan-rekan mahasiswa program S1 Manajemen STIE IPWIJA kelas F14, khususnya pada konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi, terimakasih banyak atas doa dan dukungannya.
7. Kedua orang tua, adik, seluruh keluarga tercinta, yang selalu memberikan doa, dukungan, dan motivasinya untuk segera menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh responden yang telah sedia berpartisipasi dan berkontribusi pada skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa disebut satu persatu, yang turut serta membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Semoga bantuan dari bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah Yang Maha Pemberi Rezeki, dan penulis berharap hasil yang sederhana ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta,

Penulis

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Surat Pernyataan.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Persetujuan Ketua Program Studi.....	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN ★	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah.....	8
1.3.Tujuan Penelitian.....	8
1.4.Manfaat Penelitian.....	9
1.5.Sistematika Penulisan.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.Landasan Teori.....	11
2.1.1. Manajemen.....	11
2.1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2. Disiplin	17
2.1.2.1. Pengertian Disiplin.....	17

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.2.2. Bentuk-Bentuk Disiplin	19
2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	20
2.1.2.4. Pelaksanaan Disiplin	21
2.1.2.5. Sanksi Pelanggaran Disiplin	22
2.1.2.6. Dimensi dan Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin.....	24
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	25
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.1.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	26
2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	27
2.1.3.4. Manfaat Lingkungan Kerja	30
2.1.4. Kinerja.....	31
2.1.4.1. Pengertian Kinerja.....	31
2.1.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja	32
2.1.4.3. Kriteria Kinerja Yang Efektif	34
2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja .	35
2.1.4.5. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	37
2.2. Penelitian Terdahulu	40
2.3. Kerangka Pemikiran.....	46
2.3.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	47
2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
2.4. Hipotesis	52

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.2. Desain Penelitian.....	54
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	57
3.3.1. Definisi Variabel Penelitian	57
3.3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	58
3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling.....	60
3.4.1. Populasi	60
3.4.2. Sampel.....	61



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.4.3. Metode Sampling	63
3.5. Metode Pengumpulan Data	64
3.6. Instrumen Variabel Penelitian	65
3.6.1. Validitas	67
3.6.2. Reliabilitas	68
3.7. Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	69
3.7.1. Metode Analisis	69
3.7.1.1. Deskriptif	70
3.7.1.2. Uji Asumsi Klasik	70
3.7.1.3. Analisis Regresi Linier Berganda	72
3.7.2. Pengujian Hipotesis	73
3.7.2.1. Uji F (Uji Stimultan)	73
3.7.2.2. Uji t (Uji Signifikasi Parsial)	74
3.7.2.3. Analisa Koefisien Korelasi	75
3.7.2.4. Analisa Koefisien Determinasi r^2	76
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	78
4.1.1. Gambaran Objek Penelitian	78
4.1.2. Analisis Deskriptif	80
4.2. Instrumen Variabel Penelitian	83
4.2.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	83
4.3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik	90
4.3.1. Hasil Pengujian Normalitas	90
4.3.2. Hasil Pengujian Multikolinearitas	91
4.3.3. Uji Heteroskedastisitas	92
4.4. Uji Koefisien Determinasi	93
4.5. Uji Regresi Linier Berganda	94
4.5.1. Uji Simultan (Uji F)	94
4.5.2. Uji Parsial (T)	95
4.6. Pembahasan	97



BAB 5 PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	102
5.2. Saran.....	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

1.1. Data Kehadiran Karyawan Ban Dalam (<i>tube</i>).....	4
2.1. Variabel Penelitian	41
3.1. Rencana Penelitian	55
3.2. Operasionalisasi Variabel.....	59
3.3. Jumlah Populasi.....	62
3.4. Kriteria Penilaian Skala <i>Likert</i>	67
3.5. Interpretasi Uji Reliabilitas.....	69
3.6. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	76
4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	81
4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	82
4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Lama Bekerja.....	82
4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X1).....	84
4.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X1).....	85
4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	86
4.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	87
4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	88
4.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	89
4.11. Hasil Uji Multikolinearitas.....	91
4.12. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	93
4.13. Hasil Uji F.....	94
4.14. Hasil Uji T.....	95

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

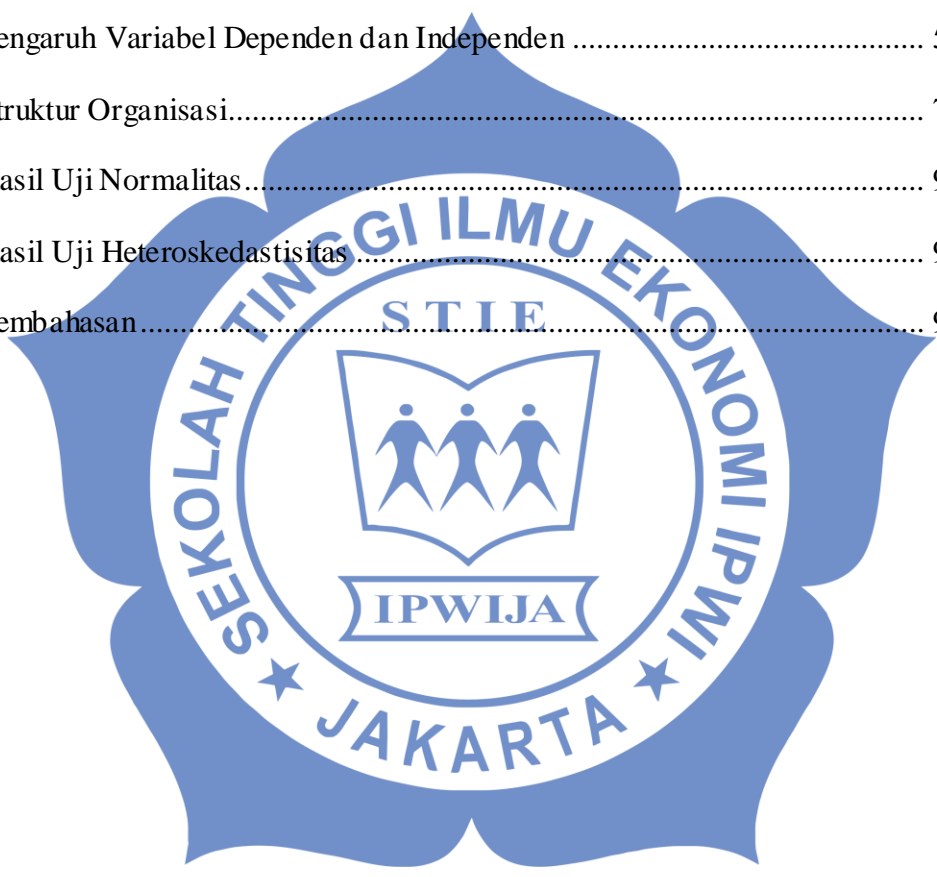
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

1.1. Grafik Frekuensi Kehadiran Karyawan Bagian Ban Dalam (<i>tube</i>).....	5
2.1. Paradigma Penelitian.....	41
3.1. Pengaruh Variabel Dependen dan Independen	55
4.1. Struktur Organisasi.....	79
4.2. Hasil Uji Normalitas.....	90
4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	92
4.4. Pembahasan.....	98



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Daftar Tabel
Lampiran 3	Daftar Gambar



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari dan juga dalam suatu perusahaan, dibutuhkan peraturan-peraturan yang dapat mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku individu didalamnya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya apabila individu tersebut tidak mau menjalankan dan tidak disertai pula dengan sanksi bagi pelanggarnya.

Penyesuaian diri pada tiap-tiap individu terhadap sesuatu yang mengatur dirinya, akan menciptakan suasana atau lingkungan yang tertib dan nyaman. Begitu pula didalam suatu perusahaan, akan sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan dan mentaati aturan-aturan yang sudah ditetapkan perusahaan, agar terciptanya ketertiban dan kenyamanan dalam lingkungan berkinerja. Dengan kata lain, disiplin pada karyawan sangat dibutuhkan, karena dapat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan dan akan sulit dicapai apabila tidak adanya disiplin, begitu pula pada lingkungan kerja yang nyaman dan tertib tentu didalamnya ada disiplin yang dijalankan dengan taat.

Seharusnya karyawan memahami dengan dimilikinya disiplin yang baik, maka akan tercapai pula keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran pada tiap karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

berlaku. Begitu pula perusahaan itu sendiri berupaya agar peraturan yang dibuat bersifat mudah dipahami dan adil, yaitu aturan berlaku baik bagi pimpinan tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Memasuki era globalisasi saat ini, sangat diperlukan sekali Sumber Daya Manusia yang tentunya bermutu karena maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada kualitas karyawannya, semakin baik kualitas karyawan didalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan terhadap perusahaan lain atau kompetitor. Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan perlu dikelola dengan baik dan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya meningkatkan dayaguna dan pencapaian tujuan suatu perusahaan, karena majunya suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menjalankan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, karena kenyataannya dilapangan harus berhadapan dengan orang-orang yang memiliki latar belakang yang berbeda, oleh karena itu perlu adanya sosok pemimpin yang tepat yang dapat meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia dalam manajemen yang efektif dibutuhkan adanya karyawan yang berkompeten dibidangnya. Kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

yang diantaranya adalah disiplin dan lingkungan kerja, yang apabila keduanya berjalan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan yang di inginkan perusahaan.

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan dan memiliki peran yang sangat strategis yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali segala aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan selalu berharap agar para karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka akan memberikan keuntungan yang optimal bagi perusahaan. Masalah perusahaan yang sering dihadapi yaitu terkait dengan masalah sumber daya manusia, dimana hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelolanya. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, karena apabila karyawan berhasil mencapai tujuan dan dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan maka keuntungan diperoleh bagi kedua belah pihak. Bagi seorang karyawan, keberhasilan merupakan suatu bentuk aktualisasi dari potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Namun bagi perusahaan adalah sebagai sarana dalam menuju pertumbuhan dan perkembangan dimasa yang akan datang.

Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus dapat mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan, yang dengan perubahan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan berpengaruh pula pada kondisi

perusahaan. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sangatlah penting, begitu juga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang pula penting bagi suatu perusahaan.

Perusahaan tersebut berada di daerah Jawa Barat. Bergerak dibidang manufaktur yang memproduksi salah satu komponen kendaraan bermotor yaitu ban sepeda motor, baik ban luar (*tyre*) maupun ban dalam (*tube*) sepeda motor.

Kondisi di perusahaan tersebut adalah tidak tercapainya *achivement* (target produksi), yang berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan dalam mengelola karyawan untuk berkinerja. Dalam hal disiplin, masih adanya karyawan yang belum mengerti dan menjalankan fungsi disiplin, hal ini terbukti dengan adanya karyawan yang tidak mengikuti aturan yang berlaku, dengan ketidakhadirannya dalam masuk kerja. Berikut ini adalah tabel dan grafik data juga frekuensi kehadiran karyawan ban dalam (*tube*) :

Tabel 1.1

Data Kehadiran Karya wan Ban Dalam (*tube*)

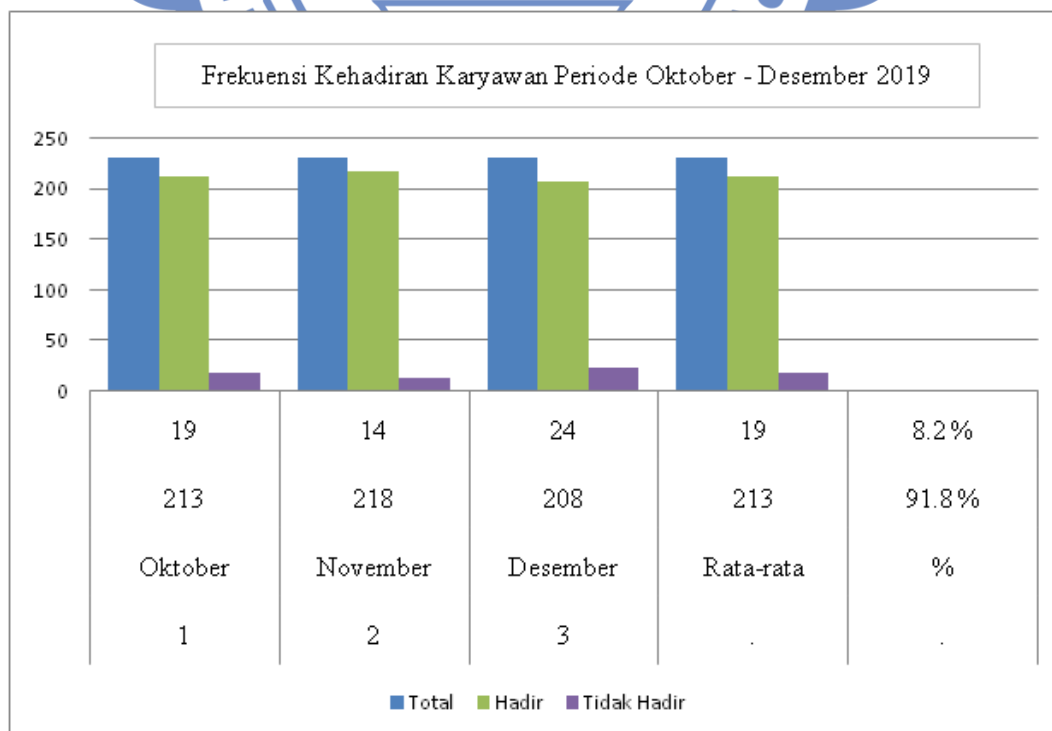
Periode Oktober – Desember 2019

No.	Bulan	Karyawan Hadir	Karyawan Tidak Hadir	Total Karyawan
1.	Oktober	213	19	232
2.	November	218	14	232

3.	Desember	208	24	232
	Rata-rata Kehadiran	213	19	232
	% Kehadiran	91.8%	8.2%	100%



Gambar 1.1
Grafik Frekuensi Kehadiran Karyawan Bagian Ban Dalam (tube)
Periode Oktober – Desember 2019





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dalam hal berkinerja, terdapat beberapa hari yang sulit untuk tercapainya *achivement* (target produksi), hal ini dikarenakan beberapa hal pula yang diantaranya : adanya karyawan yang tidak masuk kerja namun tidak memberi kabar dengan ketidakhadirannya pada atasan, kurangnya rasa kesadaran para karyawan tentang pentingnya mereka dalam menentukan tercapainya target produksi dengan keberlangsungan hidup perusahaan, ditambah lingkungan kerja yang panas, berdebu, dan bising. Seharusnya para karyawan menyadari bahwa kinerja tinggi mereka sangat diharapkan, karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas dan profitabilitas perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), mengungkapkan bahwa :”Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara nyata dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Disiplin menjadi awal pembuka dan mendasar pada hal target produksi yaitu sebagai target perusahaan pada umumnya. Kurangnya kesadaran bagi para karyawan tentang betapa pentingnya mereka dalam hal tercapainya produksi, dengan ketidakhadiran mereka sebagai ujung tombak produksi, maka akan sulit bagian ban dalam ini dalam mencapai



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

target produksi. Apabila mereka tidak dapat masuk kerja, seharusnya karyawan tersebut memberi kabar pada atasan mereka beberapa jam sebelum masuk kerja agar dapat digantikan dengan karyawan lain, walau hal ini menambah *cost* (upah lembur) bagi karyawan yang menggantikan dalam mengisi tugasnya yang tidak dapat masuk kerja, namun ini adalah upaya dalam memenuhi target produksi. Lalu pada jam istirahat terdapat karyawan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, mereka terkadang lebih dahulu mengambil jam istirahat dan memperlambat jam masuknya karena tidak adanya atasan yang melihat, yang dengan perilaku tersebut menimbulkan adanya *lost time* (waktu yang terbuang) akibat lamanya jam istirahat yang tidak sesuai dengan aturan yang menimbulkan target produksi tidak tercapai. Disiplin merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin yang baik diharapkan dapat mampu menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Dalam hal ini, disiplin seorang karyawan bukan hanya sekedar dilihat dari absensi semata, melainkan adapula penilaian dari sikap karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi tidak akan menunda pekerjaannya dan selalu berusaha menyelesaikan tepat pada waktu yang ditentukan meski tidak ada pengawasan langsung dari atasan. (Setiawan, 2013).



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Begitupun dalam hal lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang panas, berdebu, dan bising akan mempengaruhi performa dalam berkinerja dan menjadi kendala dalam mencapai target produksi. Dalam hal ini pada tanggal 10 Oktober 2017 di TEMPO.CO, Jakarta. Ketua Pengurus Pusat Perhimpunan Dokter Spesialis Jiwa Dr. Eka Viora SpKJ, menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang buruk tak hanya memicu resiko kesehatan fisik, tapi juga kesehatan jiwa. Adapun beberapa hal yang di akibatkan lingkungan kerja yang buruk, diantaranya : kesehatan fisik (hipertensi, diabetes, dan gangguan pola makan), kesehatan jiwa (kecemasan, depresi, gangguan panik, dan penggunaan zat berbahaya/alkohol), perilaku agresif (mudah marah dan tersinggung).

Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak mendukung untuk berkinerja secara optimal maka akan membuat karyawan tersebut menjadi malas, cepat lelah, sehingga kinerjanya pun akan rendah. Maka dari itu perusahaan diharapkan dapat menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti : lingkungan fisik (lingkungan bersih, pertukaran udara yang baik, ruangan panas dan bising yang dalam batas normal), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja, dengan kata lain karyawan

yang memiliki semangat bekerja akan meningkatkan kinerjanya. (Sidanty, 2015).

Dari uraian latar belakang permasalahan diatas peneliti merasa perlu untuk mengkaji lebih mendalam tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penulisan dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dirumuskan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3.Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis



Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan, baik kejelian penelitian untuk meneliti, menganalisa dan membahas pengetahuan tentang sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan disiplin dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi obyek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan tentang disiplin dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja dan penambahan metode ilmiah, dan bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin membahas masalah yang sama.

1.5.Sistematika Penulisan

Untuk menambah gambaran dari penulisan skripsi ini, maka penulis merumuskannya dalam lima bab, yaitu sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang mencakup : latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA



Bab ini menggambarkan beberapa teoritis variabel penelitian yang meliputi disiplin, lingkungan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran secara skematis dan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan bab uraian tentang hal-hal yang berkaitan dengan metode, dalam hal ini seperti : prosedur pengumpulan data dan analisis data yang digunakan, yang rinciannya yaitu : waktu dan lokasi, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan dari penelitian secara langsung, dan juga responden yang menjadi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB 5 PENUTUP

Merupakan bagian akhir dari penulisan yang berisikan kesimpulan, saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Pada bab ini akan disampaikan beberapa kajian pustaka mengenai Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Penelitian Terdahulu.

2.1.1. Manajemen

Manajemen adalah suatu ilmu yang menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok orang dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sumarsan (2013:2) manajemen diartikan sebagai seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan atau sasaran kinerja.

Adapun pendapat lain mengenai manajemen dari Malayu S.P Hasibuan (2016:9), manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur semua proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Lalu dijelaskan pula oleh Abdullah (2014:2) bahwa manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, mechine and method*) secara efisien dan efektif.

2.1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah sebagai aset perusahaan yang sangat vital, karenanya dengan adanya mereka dalam perusahaan tidak dapat diganti oleh sumber daya lainnya. Meskipun terdapat teknologi canggih yang dimiliki dan digunakan perusahaan, akan tetap tidak berfungsi tanpa adanya sumber daya manusia yang handal yang mempunyai kemampuan tinggi serta profesional.

Tjuju Yuniarsih dan Suwanto (2011:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peran Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam kegiatan organisasi”.

Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2011:6) menyebutkan bahwa : “*Human Resource Management (HRM) is the police and practices involved in carrying out the “people” or human resource aspect of amangement position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising*”. (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi

manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian).

Nawawi (2011:23), menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional Sumber Daya Manusia. Proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam mengelola sumber daya pencapaian suatu tujuan”.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen umum yang berfokus pada sumber daya manusia. Edwin B. Filippo (1981) yang dikutip oleh Suwanto dan Priansa (2011:30) menerangkan tentang fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah suatu proses penentu tindakan dalam mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, informasi mengenai karyawan bersumber dari manajer personalia. Sehubungan dengan



perencanaan karyawan, manajer personalia harus dapat mengajukan dan menjawab persoalan-persoalan seputar karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah perencanaan, tindakan selanjutnya yaitu membentuk organisasi dalam rangka melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Proses organisasi ialah membentuk suatu organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit sesuai fungsinya masing-masing sesuai dengan apa yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan sesuai kebutuhan serta ditambah dengan beberapa fasilitas tertentu.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Sesudah pengorganisasian, tahap selanjutnya adalah mengadakan pengarahan. Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para karyawan agar memiliki kemauan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pengarahan sering disebut juga dengan penggerak, motivasi, dan juga pemberian perintah. Jadi dalam hal ini pengarahan adalah agar karyawan bekerja ikhlaskanpa merasa dirinya dipaksa, mau bekerjasama dan membaur dengan karyawanlain dalam perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Setelah memulai perencanaan, membentuk organisasi, dan mengadakan pengarahan maka fungsi manajerial yang terakhir adalah pengendalian. Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan karyawan. Pengendalian berarti membandingkan



hasil yang dicapai karyawan dengan hasil atau target yang direncanakan. Kalau terjadi penyimpangan dari rencana semula maka perlu diperbaiki dengan memberi arahan kepada karyawan. Dalam hal ini yang digunakan adalah pengendalian (*controlling*) bukan pengawasan, karena pengawasan merupakan bagian dari pengendalian. Pengawasan berarti mengawasi karyawan yang sedang bekerja, tetapi tidak menilai apakah yang dikerjakannya benar atau salah. Sedangkan pengendalian disamping mengamati karyawan, turut pula menilai hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan.

b. Fungsi Operatif dan Fungsi Teknis

1. Pengadaan (*Recruitment*)

Fungsi operasional manajer personalia yang pertama yaitu memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan, fungsi ini terkait dengan penentuan kebutuhan karyawan, seleksi dan penempatan. Penentuan kebutuhan karyawan menyangkut kualitas dan kuantitas karyawan. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik karyawan, pembahasan tentang formulir-formulir surat lamaran, mengadakan tes psikologis, wawancara, dan lain sebagainya.

2. Pengembangan (*Development*)

Sesudah karyawan diterima, karyawan tersebut perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan



pekerjaannya dengan baik. Kegiatan ini dianggap semakin penting untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan, dan semakin rumitnya tugas-tugas pekerjaan.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi sangat besar bagi karyawan. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada karyawan dengan sumbangan kinerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima karyawan dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

4. Pengintegrasian (*Integration*)

Walaupun sudah menerima karyawan, sudah mengembangkannya, dan sudah memberi kompensasi yang memadai, perusahaan masih mengalami masalah yang sulit, yaitu pengintegrasian. Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan karyawan, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dengan demikian, para manajer dan puncak pimpinan perusahaan perlu memahami perasaan, tingkah laku dan sikap para karyawan untuk dipertimbangkan dalam rangka pembuatan keputusan dalam berbagai kebijakan perusahaan.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati karyawan hendaknya tetap dipertahankan. Kalau perusahaan sudah menyediakan kantin untuk melayani makan sebaiknya



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kantin ini tetap dipertahankan. Dampaknya kepada karyawan apabila tidak dapat mempertahankan hal tersebut adalah menurunnya semangat dan prestasi kerja, dan membawa pengaruh buruk terhadap perusahaan yaitu membawa kerugian.

6. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan juga norma-norma sosial.

7. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan kutipan para ahli maka pengertian manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Lalu sesuai dengan beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip dari para ahli, maka dapat digaris bawahi bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Disiplin

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin, karyawan akan sulit mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan maupun instansi.

2.1.2.1. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat penilaian terhadap karyawan yang tidak ingin merubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan dengan adanya disiplin yang baik akan menjamin terlaksananya aturan yang dibuat, membantu kelancaran dalam berkinerja sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Bagi karyawan akan menghasilkan suasana yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam bekerja.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin menurut para ahli diantaranya yaitu :

Keith Davis terjemahan Agus Dharma (2011:112) mengungkapkan bahwa: “tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi merupakan suatu pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan, sikap



dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerja dan prestasi yang lebih baik lagi”.

Selanjutnya Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:193) mengemukakan bahwa “disiplin adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia”. Disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

2.1.2.2. Bentuk-Bentuk Disiplin

Pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuannya. Disiplin berlaku dan mengikat pada semua pihak, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun, yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan lain, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin yaitu :

1. Disiplin preventif

Merupakan upaya dalam menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya dalam menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkannya untuk tetap mematuhi aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku didalam perusahaan.

3. Disiplin progresif

Adalah suatu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Adatidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan



kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- b. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- c. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana, urusan apa, walaupun kepada bawahan.

2.1.2.4. Pelaksanaan Disiplin

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

Dalam pelaksanaan disiplin, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak. (Ranupandoyo & Masnan) dalam Edy Sutrisno (2016:94).

Dengan demikian peraturan atau tata tertib dibuat untuk dipatuhi oleh setiap karyawan demi mewujudkan karyawan yang lebih baik lagi dan peraturan yang dibuat harus bersifat adil bagi seluruh karyawan.

2.1.2.5.Sanksi Pelanggaran Disiplin

Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2011:450) ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam organisasi yaitu :

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis : teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis : penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.

3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis : penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

Selanjutnya Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2011:241) beberapa tindakan pendisiplinan dapat dibagi menjadi dua yaitu dengan positif dan negatif. Tindakan pendisiplinan positif adalah dengan diberi nasehat untuk kebaikan dimasa yang akan datang. Sedangkan cara-cara yang negatif antara laindengan:

1. Memberikan peringatan lisan.
2. Memberikan peringatan tertulis
3. Dihilangkan sebagian haknya
4. Didenda
5. Dirumahkan sementara (*lay-off*)
6. Diturunkan pangkatnya

Dengan demikian pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin bisa berupa sanksi pelanggaran ringan, sedang dan berat, atau bisa berupa peringatan lisan, tulisan bahkan dipecat.

2.1.2.6. Dimensi dan Indikator yang Mempengaruhi Disiplin

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu perusahaan. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin dibagi dalam empat dimensi yang diantaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

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

4. Taat terhadap norma

Aturan tentang norma-norma apa saja yang berlaku dan yang harus ditaati dan diikuti oleh para karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan dan prosedur kerjanya sesuai dengan yang telah ditentukan atau ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis agar tiap pekerjaan dapat berjalan sesuai fungsinya dengan lancar dan optimal dan juga karyawan tersebut dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli :

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan atau tugasnya sehari-hari”.

Sedangkan menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *airconditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah “suatu tempat yang terdapat sebuah

kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

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

2.1.3.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh besar terhadap efektivitas yang bekerja didalamnya. Didalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

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

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :



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

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

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terdapat hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan selama menjalankan kerjanya.

penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2013:23), diantaranya :

a. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawai.

b. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Penggunaan warna/bahan kimia

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan bahan kimia yang digunakan.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

a. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

b. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan



antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula, maka kesempatan untuk maju terbuka lebar dan terjaga pula keamanan dalam bekerja.

2.1.3.4. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul dari situasi kerja yang kondusif yang ada didalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.4. Kinerja



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan karena akan menjadi penentu maju atau mundurnya perusahaan, yang dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan. Kinerja karyawan akan tercapai apabila didukung oleh atribut karyawan, upaya kerja dan dukungan perusahaan. Kinerja pula dapat di ukur melalui indikator-indikatornya seperti pengetahuan, prakarsa dan dedikasi kerja, keterampilan, hubungan antar manusia dan kejujuran.

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2016:67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Edison (2016:190) menjelaskan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Mathis dan Jackson (2012:113) menjelaskan bahwa “kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Stephen Robin dalam Mangkunegara (2011:67) mengungkapkan : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di emban kepadanya”.

2.1.4.2. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Sumber Daya Manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara sesama karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk dapat berbuat dengan lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi yang sama seperti halnya prestasi yang terdahulu.
3. Memberi peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam upaya meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.



4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali tujuan atau target masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya dalam rencana pendidikan latihan, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sedangkan kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan dalam menilai suatu prestasi, pemberhentian kerja serta besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar dalam mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

2.1.4.3. Kriteria Kinerja Yang Efektif

Agar kinerja seseorang didalam suatu perusahaan dapat berhasil dan dicapai dengan baik secara efektif dan efisien, maka haruslah memenuhi beberapa kriteria-kriteria didalam pelaksanaannya.

Adapun Menurut Cascio dalam Sedarmayanti (2013:42) kriteria yang efektif adalah sebagai berikut :

1. Kesesuaian (*Relevance*)

Sistem kinerja yang mampu membuat perbedaan antara keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu tugas utama, antara lain :

- a. Dalam sistem kinerja karyawan terdapat adanya kesesuaian antara uraian jabatan atau job analisis dan kinerja standar.
- b. Sasaran usaha atau kerja sebagai persyaratan singkat dan nyata tentang sasaran-sasaran yang hendak dicapai yang dinyatakan sejalan dengan kriteria hasil kerja (dalam persentase, *rating* atau jumlah).
- c. Penetapan target sesuai kemampuan yang rasional.

2. Sensitifitas (*Sensitivity*)

Bahwa sistem kinerja tersebut dapat membedakan karyawan yang efektif dan yang tidak efektif, artinya :



- a. Tidak hanya bersifat administrasi saja namun harus dapat memotivasi kinerja karyawan.
- b. Dapat membedakan kinerja antar karyawan dan dapat melihat pertumbuhan atau perkembangan kinerja karyawan.

3. Akurat (*Reliability*)

Bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus dapat memberikan hasil yang tepat dan akurat, artinya :

- a. Penilaian berdasarkan pada hasil pencapaian target.
- b. Standar atau pencapaian target dapat diukur dalam persentase, *rating* atau jumlah sehingga hasilnya lebih realitas dan objektif.

4. Dapat diterima (*Acceptability*)

Bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mendapatkan dukungan dan diterima oleh organisasi atau perusahaan yang akan menggunakannya.

5. Praktis (*Practically*)

Practically maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mudah untuk dipahami oleh para atasan dan teman kerja sehingga tidak mendapat kesulitan dalam menggunakan sistem tersebut.

2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai



dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:13) yang merumuskan bahwa :

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

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apabila IQ *superior*, *verysuperior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:14), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individu yang terdiri dari:

- a. Kemampuan dan keahlian

b. Latar belakang

c. Demografi

2. Faktor psikologis yang terdiri dari:

a. Persepsi

b. *Attitude*

c. *Personality*

3. Faktor organisasi yang terdiri dari:


a. Sumber daya

b. Kepemimpinan

c. Penghargaan

d. Struktur

e. *Job design*



Selanjutnya menurut A. Dale Timple dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, salah satunya disiplin. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, salah satunya pengawasan.

Dengan demikian dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

2.1.4.5. Dimensi dan Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Abdullah, 2014:145). Sementara itu menurut Lohman (dalam Abdullah, 2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Adapun indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75), yaitu :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja, serta dan prasarana yang digunakan.

4. Kerjasama



Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012:113) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan (kerapihan, ketelitian).

b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan (hasil kerja, kecepatan, kemampuan).

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output (hasil kerja, mengambil keputusan).

d. Kehadiran

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya (jalin kerjasama, kekompakan, kemampuan).

Dari beberapa pengertian dari para ahli maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji berbagai macam masalah yang berfokus pada peningkatan kinerja. Hal ini membantu peneliti dalam penulisan, sebagai referensi dalam pemahaman terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan. Adapun tabel penelitian terdahulu dari variabel yang sama yang dijadikan referensi oleh penulis :

Tabel 2.1

Variabel Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1.	Meisy Suwuh (2015), “The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Lukupang”. Jurnal EMBA Vol 13, No 4, 2015.	Disiplin dan Kinerja	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	<i>Variables Leadership Style, Motivation, and Work Discipline influence employee Performance as depend variable. Although, only two variables which are Leadership Style and Motivation that have a significant effect to Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang.</i>
2.	Nina Fitriana (2012), “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Palembang”. Jurnal Kompetitif Vol. 1, No. 1, 2012.	Disiplin dan Kinerja	Pengawasan	Variabel Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

				(PERSERO) Cabang Palembang.
3.	Simanjuntak (2016), “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang”. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 5, No. 1, 2016.	Disiplin, dan Kinerja	Budaya Organisasi	Variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (DAOP Semarang).
4.	Valensia A. W. Dapu (2015), “The Influence of Work Discipline, Leadership and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado”. Jurnal EMBA Vol. 3, No. 3, 2015.	Disiplin dan Kinerja	Kepemimpinan dan Motivasi	<i>Word Discipline, motivation and leadership affect the Performance of employees at PT. Trakindo Utama Manado.</i>
5.	Putri Nur Rizky (2014), “Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja	Lingkungan Kerjadan Kinerja	Pengawasan dan Kompensasi	Variabel Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	pada Guru Sertifikasi”. Jurnal Edukasi Ekobis Vol. 2, No 4, 2014.			terhadap kinerja pada guru sertifikasi.
6.	Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Soe’oed Hakam (2013), “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja studi pada karyawan PT. Naraya Telematika” Malang. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.6, no.1	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Lokus / Tempat penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Naraya Telematika. - Hasil uji t didapatkan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.
7.	Ostroff, C (2014), “ <i>The Relationship Between statisfaction, Work Discipline, Organizational Commitment : An Organizational Level Analysis</i> ”. <i>International Journal of Science and Research</i> . Vol 2, No 5, 2014.	Disiplin dan Kinerja	Komitmen Organisasi	<i>The Result Consistenly Show Little Relationship between jobstatis faction, work discipline, organizational commitment and individual performance, but little research atthe organizational level of analysis. Organizational</i>

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

				<i>performance data was collected for 298 schools: Data on employee satisfaction and attitudes were collected from 13.808 teacher inschool-seko.</i>
8.	Mukeri (2015), “Effect of Supervision and Discipline on the Performance of Employees Working SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG”. <i>Journal of Management</i> : ISSN Vol 1, No 1, 2015	Disiplin,dan Pengawasan Kinerja		<i>There are significant positive influence between Supervision and Discipline Working together against the performance of the employees</i>
9.	Apfia Ferawati (2017), “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. <i>Journal Article None</i> Vol. 5, No. 1, 2017	Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Lokus/tempat penelitian	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

				karyawan.
10.	Bachtiar (2012), “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten”. Management Analysis Journal, Vol.1, No.1	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Motivasi	Adanya pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.
11.	Herlina Lusiana (2018) ”Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan”. Jurnal Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora. Vol. 4 No. 1, 2018.	Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Lokus/ Tempat Penelitian	Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan.
12.	Feru Liawandy, Sri Indarti, Marzolina (2014) “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Nafal	Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Lokus/ Tempat Penelitian	Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Tiara Abadi Pekanbaru”. Jom FEKON, Vol. 1, No.2, 2014.			Kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru.
--	---	--	--	--

Berdasarkan tabel 2.1 menunjukkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek kinerja sebagai isu permasalahan, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin dan lingkungan kerja yang menunjukkan perbandingan yang substantif dengan penelitian sebelumnya. Terdapat variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti pada penelitian ini diantaranya : budaya organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kompensasi, pengawasan, motivasi serta lokus/tempat penelitian yang berbeda, dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Sehingga penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang membuahkan hipotesis (Sugiyono, 2010:92). Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam perusahaan, organisasi,



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Setiap perusahaan, organisasi, dan instansi pemerintah bergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, setiap perusahaan atau organisasi mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya.

Perusahaan didalam menjalankan kegiatannya selalu ingin membuat karyawannya merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut dapat tercapai dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat membuat karyawan merasa puas, sehingga karyawan tersebut akan mempunyai semangat kerja yang maksimal, disiplin dan loyalitas yang tinggi. Pada kerangka pemikiran ini penelitian akan menjelaskan mengenai keterkaitan antar variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel penelitian.

2.3.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah perilaku seseorang secara sadar dan bersedia dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang diterapkan pada perusahaan masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga karyawan cenderung melakukan tindakan indisipliner. Ketidaksiplinan yang dilakukan karyawan di perusahaan tersebut menjadikan target yang telah ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari adanya karyawan yang tidak masuk dan tidak memberi kabar pada atasan, waktu

istirahat karyawan yang tidak sesuai dengan aturan, keterlambatan karyawan dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut yang dipengaruhi oleh faktor disiplin.

Menurut Dharmawan (2011:9) menyatakan bahwa semakin disiplin, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Terdapat 3 Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja yang diantaranya :

1. Dalam penelitian yang diutarakan oleh Simanjuntak (2016), tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang, memperoleh hasil bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (DAOP Semarang).
2. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Nina Fitriana (2012), dalam Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Palembang, hasil penelitiannya juga menemukan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 2 (PERSERO) Cabang Palembang.
3. Begitu pula penelitian yang dilakukan Valensia A. W. Dapu (2015), dalam penelitiannya yang bertemakan *The Influence of Work Discipline, Leadership*



and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado, dalam tulisannya menghasilkan temuan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Manado.

Disiplin dapat membawa kekuatan (*strength*) atau perilaku yang berkembang dalam pribadi karyawan dan menyebabkan karyawan dapat mampu dalam menyesuaikan diri dengan sukarela sesuai kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin yang tinggi akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan akan meminimalisir hal-hal yang menyebabkan terjadinya penghambatan atau keterlambatan dalam pengumpulan hasil kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Disiplin Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan akan berpengaruh pada dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Kondisi lingkungan di perusahaan tersebut masih belum dikatakan baik memberikan pengaruh yang kurang baik pula pada kinerja karyawan. Karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada pada saat ini dengan panas, debu, dan bising yang kurang



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

baik bagi karyawan. Ketersediaan fasilitas kerja yang belum memadai dan desain tempat kerja yang kurang tepat cenderung menurunkan kinerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

Menurut Ardana (2012 :208) mengemukakan bahwa “ lingkungan kerja yang aman sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Lalu dikemukakan pula bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

Terdapat 3 Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang diantaranya :

1. Berdasarkan penelitian Putri Nur Rizky (2014), dalam jurnalnya Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi mengemukakan hasilnya bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh secara langsung terhadap kinerja guru sertifikasi.
2. Adapula penelitian dari Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Soe'oad Hakam (2013), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap



Kinerja studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang, menghasilkan temuan bahwa adanya pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan variabel lingkungan kerja (non fisik) mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar terhadap kinerja karyawan PT. Naraya Telematika Malang.

3. Lalu dalam jurnal Bachtiar (2012), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten mengungkapkan dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.

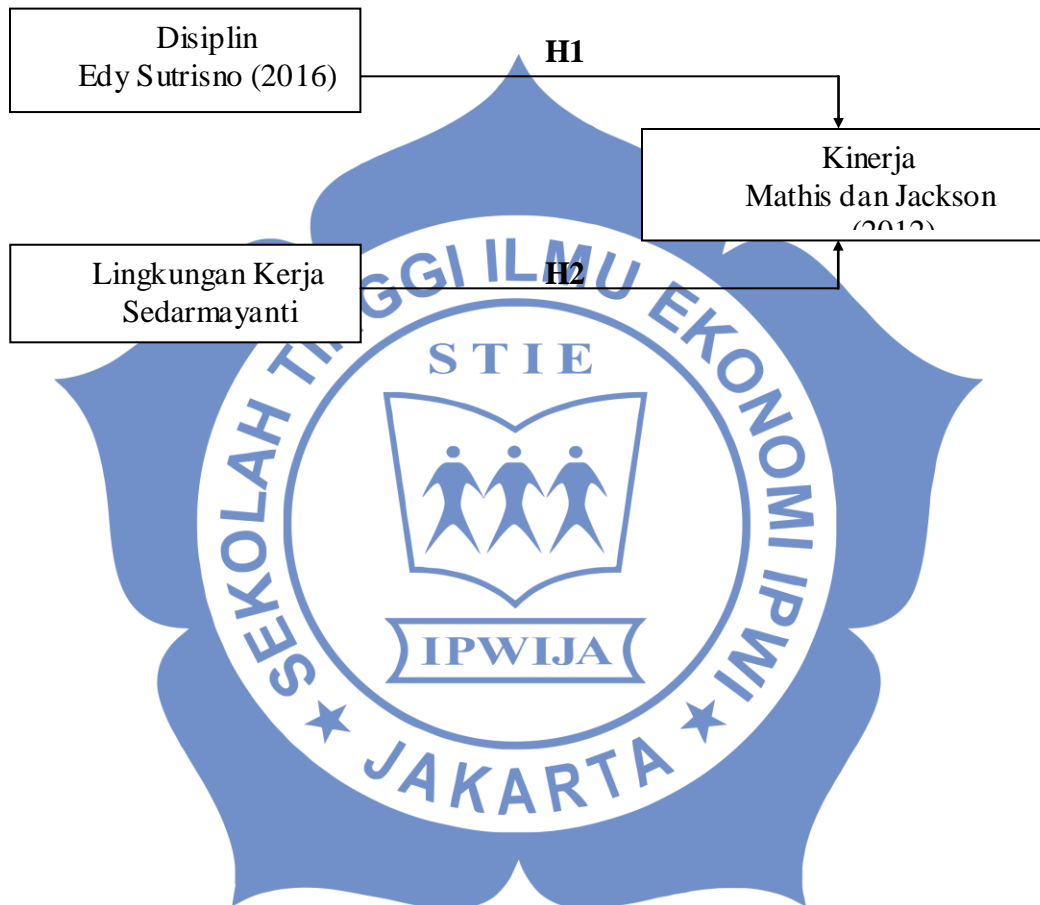
Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori-teori dari penelitian terdahulu, dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam membangun kerangka berfikir penulis, maka dapat di gambarkan secara sistematis hubungan antara variabelnya yaitu disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian



2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:96).

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :



H1: Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana suatu penelitian dilakukan, lokasi tersebut penting dalam penelitian kuantitatif karena dapat membantu mempermudah peneliti dalam melakukan observasi dan tujuannya. Peneliti menetapkan lokasi dan pelaksanaannya di sebuah perusahaan manufaktur.

Waktu penelitian berdasarkan jam masuk kerja yaitu dimulai dari pukul 07.00 s/d 16:00 WIB. Aktivitas penelitian hingga pelaporan Skripsi ini dilakukan pada bulan Desember 2019 – Agustus 2020.

Tabel 3.1

Rencana Penelitian

No.	Kegiatan	Des 2019	Jan 2020	Feb 2020	Mar 2020	Apr 2020	Mei 2020	Jun 2020	Jul 2020	Agust 2020
1	Penelitian Pendahuluan									
2	Penyusunan Skripsi									
3	Pengumpulan Data									
4	Analisis Data									



3.2. Desain Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan mencari jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori dan konseptualisme.

Menurut Sugiyono (2017:2) “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi suatu masalah. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2017:147).

Metode deskriptif digunakan dengan cara mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga memberikan gambaran yang cukup jelas atau obyek yang diteliti serta untuk dapat menarik kesimpulan.



Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai :

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari suatu penelitian deskriptif adalah untuk mengeksplor gambaran atau lukisan secara sistematis, akurat dan faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara berbagai gejala yang akan diteliti.

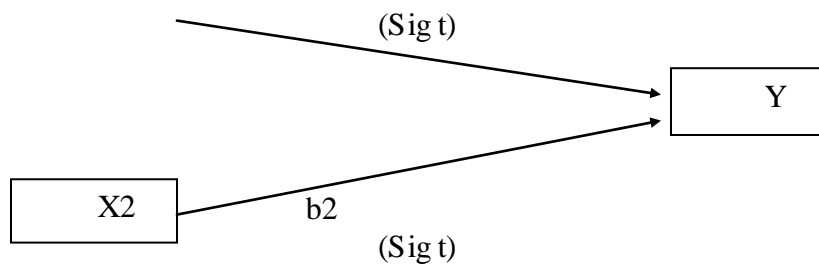
Dalam penelitian ini, penulis memaparkan dan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel penelitian yaitu, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu disiplin dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu lingkungan kerja dengan simbol X2, satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y. kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1

Pengaruh Variabel Dependen dan Independen

X1

b1



$$R^2 \text{ (Sig F)}$$

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Dengan keterangan :

- ❖ X1 & X2 (variabel independen) berpengaruh terhadap Y (variabel dependen)

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017:11), adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik.

Adapun metode verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk menguji kebenaran hipotesis yang berupa kesimpulan sementara. Metode verifikatif akan menghasilkan kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Penelitian ini dimulai dari penentuan variabel-variabel yang dibutuhkan lebih lanjut. Proses ini dimulai dari penentuan variabel-variabel dan pengukuran



operasionalnya, penentuan populasi dan sampel yang akan diteliti, pengumpulan dan analisis data, serta menguji hipotesis.

Dalam metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji : Seberapa besar pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti.

3.3.1. Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut penjelasannya :

1. Variabel independen (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah:

a. Disiplin sebagai variabel bebas (X_1).

Disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.(Edy Sutrisno (2016:89).

b. Lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X_2).

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

2. Variabel Tidak Bebas (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diberi simbol (Y). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang



atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Mathis dan Jackson, 2012:113).

3.3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel menurut Nur Indriantoro (2012:69) adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionisasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik.



Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

Variabel dan Konsep Variabel	Indikator	Skala	Item
------------------------------	-----------	-------	------



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

<p>Disiplin Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu. 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap norma 	<p>Likert Likert Likert Likert</p>	<p>1,2,3 4,5 6,7 8,9,10</p>
<p>Lingkungan Kerja "suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti (2013:23)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencerayaan di ruang kerja 2. Sirkulasi udara di ruang kerja 3. Kebisingan 4. Penggunaan bahan kimia 5. Kelembaban udara 6. Fasilitas 7. Hubungan yang harmonis 8. Kesempatan untuk maju 9. Keamanandalam Pekerjaan 	<p>Likert Likert Likert Likert Likert Likert Likert</p>	<p>1 2 3 4 5 6,7 8 9 10</p>

Kinerja karyawan “adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mathis dan Jackson (2012:113)	1. Kerapihan	Likert	1
	2. Ketelitian	Likert	2
	3. Hasil kerja	Likert	3
	4. Kecepatan	Likert	4
	5. Kemampuan	Likert	5
	6. Hasil kerja	Likert	6
	7. Mengambil keputusan	Likert	7
	8. Jalin kerjasama	Likert	8
	9. Kekompakan	Likert	9
	10. Kemampuan	Likert	10

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menentukan berapa banyak populasi yang ada merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberi informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada bagian ban dalam (*tube*) yang berjumlah 232 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar *representative* (dapat mewakili). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan manufakture.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian lebih dari 100 maka sampel yang diambil adalah 10-15% atau 20-25% atau lebih. Pengambilan sampel dalam penelitian dilakukan dengan cara sampel acak, sampel berstrata, sampel wilayah, sampel proporsi, sampel kuota, sampel kelompok, dan sampel kembar.

Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi atau karyawan pada perusahaan tersebut yang diambil menjadi sampel, melainkan karyawan pada bagian ban dalam (*tube*) sebanyak 232

orang, hal ini dikarenakan agar penulis lebih fokus dan lebih sempit cakupan dalam meneliti juga sampling, sehingga nantinya jika penelitian ini memiliki pengaruh secara signifikan dan positif maka dapat di generalisasikan pada tiap bagian dalam perusahaan. Dengan rincian populasi sebagai berikut :

Tabel 3.3

Jumlah Populasi

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Bagian	1
2.	Formen & Setingkatnya	9
3.	Leader	9
4.	Helper	9
5.	Staff Admin	10
6.	Operator Produksi	194
	TOTAL	232

Kemudian penelitian ini menggunakan metode *slovin* sebagai dasar dalam mengetahui jumlah sampel yang akan diteliti.

Cara menentukan ukuran sampel dengan metode *slovin* adalah sebagai berikut :

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

$$= \frac{232}{1 + N.e^2}$$

$$1+232 (0,10)^2$$

$$= 69,88$$

Dengan keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi (total populasi terbaru periode Januari 2020)

e² = batas toleransi kesalahan 10% (*error tolerance*)

Berdasarkan penentuan sampel dengan menggunakan rumus teknik *slovin* maka hasil sampel yang diperoleh yaitu sebesar 69,88. Jumlah responden yang akan di teliti disesuaikan dan bulatkan menjadi sebanyak 70 Orang.

3.4.3. Metode Sampling

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017:81) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.

Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) “*Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang



memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. *Probability Sampling* terdiri dari *Simple Random Sampling*, *Proportionate Stratified Random Sampling*, *Disproportionate Stratified Random Sampling Area (cluster) Sampling*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *Simple random sampling*.

Menurut Sugiyono (2017:82) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan.

Metode

pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat



yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrumen dapat berupa lembar cek *list*, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman dan lainnya.

Dalam hal ini data yang digunakan sebagai sumber data adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:137), “sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data”. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara observasi, dan kuesioner yang disebar kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang ada, populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada bagian ban dalam (*tube*).

a. Observasi

Yaitu melakukan kegiatan pengamatan dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung.

b. Kuesioner

Yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden diluar jam kerja atau pulang kerja.

2. Data Sekunder



Menurut Sugiyono (2017:137) sumber data sekunder adalah “sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini”.

a. Studi Kepustakaan

Data sekunder yang diperoleh melalui literatur-literatur yang digunakan sebagai bahan referensi dalam menyusun kajian pustaka atau teori-teori penelitian.

3.6. Instrumen Variabel Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati. (Sugiyono,2017:103).

Instrumen sebagai alat pengumpulan data perlu diuji kelayakannya, karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak samar atau bias. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu jelas valid. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam

pengumpulan data maka diharapkan hasil dari penelitian pun akan menjadi valid dan reliabel.

Dalam penelitian ini, alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Menurut Sugiyono (2011:86), “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.Skala *likert* yang diukur, kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun item instrumen yang berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai skor mulai dari angka 5-4-3-2-1.

Data interval adalah angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut mengandung pengertian tingkatan, ukuran *likert* digunakan untuk mengurutkan objek data rendah sampai tertinggi ataupun sebaliknya. Berikut ini adalah kriteria penilaian yang digunakan pada Skala *Likert* :

Tabel 3.4

Krite ria Penilaian Skala *Likert*

NO	PERNYATAAN	SKOR
1	(Sangat Setuju)	5
2	(Setuju)	4
3	(Cukup Setuju)	3
4	(Tidak Setuju)	2



5	S (Sangat Tidak Setuju)	1
---	-------------------------	---

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reabilitasnya. Instrumen penelitian yang menggunakan skala *likert* dapat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda.

3.6.1. Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Sugiyono (2017:179) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya $\geq 0,3$. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi di bawah 0,3 harus diperbaiki atau dibuang karena dianggap tidak valid.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.6.2. Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid.

Uji reliabilitas juga merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan yang bila tidak memenuhinya maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2017:173), reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Mulyanto dan Wulandari (2010:126) mengungkapkan bahwa uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*, Nilai reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* adalah $> 0,6$ ". Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel. Setelah melakukan uji instrumen penelitian, maka tahap selanjutnya adalah memilih metode analisis data yang digunakan dan melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

Tabel 3.5
Inteprestasi Uji reliabilitas

Nilai Signifikasi	Keterangan
0,00-0.59	Tidak Reliable
$>0,60$	Reliable

3.7. Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2017:147), Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasikan data berdasarkan variabel dari



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

3.7.1.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini menghendaki adanya akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2017:206) yang dimaksud analisis statistik deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data

yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Menurut Sugiyono (2017: 53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian.

3.7.1.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan digunakan adalah uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas (Ghozali, 2011). Uji asumsi klasik penting dilakukan karena menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum, yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan dalam urutan pengujian yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi. Mengenai bahasan jenis uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dari model regresi yaitu:

Uji Normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011: 160). Dalam penelitian ini uji normalitas dengan menggunakan uji statistik, yaitu dengan uji



Kolmogorov - Smirnov. Uji ini dikatakan data berdistribusi normal apabila, nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Lalu ada pula uji multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yg rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2011: 106).

Kemudian terakhir terdapat uji heteroskedastisitas, dimana tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan



uji *Rank Spearman*. Uji *Rank Spearman* dilakukan dengan mengkorelasikan antara *unstandardized* residual dengan variabel independen, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139).

3.7.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2013:333), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu.

Bila dijabarkan dengan matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dengan keterangan :

Y = Subyek dalam variabel yang diprediksikan (Variabel Bebas)

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai $X_1, X_2 = 0$

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1, X_2 = Variabel terikat

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-F kemudian Uji-t untuk pengujian hipotesis, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS versi 16.0.

3.7.2.1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. *Anova test* atau uji F ditunjukkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis :

H_0 : b_1 dan $b_2 = 0$; Tidak ada Variabel X terhadap Variabel Y

H_a : b_1 dan $b_2 \neq 0$; ada pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

b. Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan distribusi F dengan *Anova*, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan (α) = 5 % dan derajat bebas (df) $n-1-k$.

c. Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS.

d. Dari hasil F_{hitung} tersebut dibandingkan F_{tabel} , berdasarkan tingkat keyakinan 95 %, buat kesimpulan :

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

3.7.2.2. Uji t (Signifikasi Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), Uji t dilakukan untuk menguji signifikasi koefisien korelasi variabel disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis :

$H_0 : b_i = 0$; Tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$H_a : b_i \neq 0$; Ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

- b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi (α) 0,05 dan derajat kesalahan (df) = $n-1-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas.
- c. Mengitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS versi 16.0.
- d. Dari hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} , berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan :

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara Variabel dependen dan variabel independen.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

3.7.2.3. Analisa Koefisien Korelasi

Analisa koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ada yang disebut koefisien korelasi parsial, ada yang disebut koefisien korelasi parsial. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi parsial menunjukkan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefisien parsialnya dianggap konstan. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1, hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat. Berikut adalah tabel interpretasi uji koefisien korelasi, Sugiyono (2014:242).

Tabel 3.6

Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah

0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Koefisien korelasi sering juga disebut dengan *r pearson*. Koefisien korelasi *r* dipakai apabila terdapat dua variabel tapi apabila digunakan korelasi berganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefisien korelasinya dinotasikan dengan *R*. Korelasi liner berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel yang terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Analisa korelasinya menggunakan tiga koefisien korelasi yaitu koefisien determinasi berganda, koefisien korelasi berganda, dan koefisien korelasi parsial.

3.7.2.4. Analisa Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut :

- Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) .

Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus :

$$Kd = (r^2) \times 100 \%$$

Dengan keterangan :



Kd = Koefisien Determinasi
 r^2 = Koefisien Korelasi Ganda



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah, T. F. (2013). *Manajemen Pemasaran, Edisi Pertama, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bachtiar. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. *Management Analysis Journal, Vol. 1* , No. 1.
- Cascio. (2013). *Managing Human Resource*. McGraw Hill.
- Dapu, V. A. (2015). The Influence of Work Discipline, Leadership and Motivation Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA* , Vol. 3, No. 3.
- Dessler, G. (2011). MSDM Diterjemahkan Oleh : Benyamin Molan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Article None* , Vol. 5, No. 1.
- Fitriana, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif* , Vol.1 No. 1.
- Heidjrachman, S. H. (2011). *Manajemen Personalia*. Dalam *Ed 4*. Yogyakarta: BPF.
- Indriantoro, N. (2012). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi Pertama, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: BPF.
- Isvandiari, A. B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* , 12(1), 17-22.
- Keith, D. T. (2010). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Liawandy, F., Indarti, S., & Marzolina. (2014). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON Vol, 1* , No. 2.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Lusiana, H., & Firdaus, f. (2018). PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 4 , No. 1.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resource Management: A South-asian Perspective*. Cengage Learning.
- Moeheriono, E., & M. Si, D. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian : Metode & Analisis*. Semarang: CV. Agung.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Dalam *Gajahmada University Press*. Yogyakarta.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Ostroff, c. (2014). The Relationship Between Satisfaction, Work Discipline, Organizational Commitment : An Organizational Level Analysis. *International Journal Science and Research* , Vol. 5, No.1.
- Rizky, P. N. (2014). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi. *Jurnal Edukasi Ekobis* , Vol. 2, No. 4.
- S, M., & Hasibuan, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Setiawan. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* , Vol 1, No. 4.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka 9* , Vol 1, No. 44-53.
- Simanjuntak. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* , Vol. 5, No. 1.



Sinungan, M. (2011). *Buku Pintar Perbankan*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.

Suwatno, P. D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suwuh, M. (2015). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on *Employee Performance at Bank Sulut KCP Lukupang*. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 4.

Thomas, S. (2013). *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi 2, PT. Indeks. Jakarta.

Yuniarsih Tjuju, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam *Alfabeta*. Bandung.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta