

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SATYA DAYA SANTOSA
CIBINONG BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:
Anis Fitriyah Suherman
NIM: 2015511180

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2019**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Anis Fitriyah Suherman

NIM : 2015511180

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 14 Agustus 2019



Anis Fitriyah Suherman

NIM: 2015511180

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Anis Fitriyah Suherman
NIM : 2015511180
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT. Satya Daya Santosa

Jakarta, 14 Agustus 2019
Dosen Pembimbing,



Dra. Siti Laela, MM

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SATYA DAYA SANTOSA
CIBINONG BOGOR**

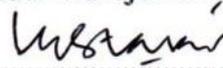


Oleh:
Anis Fitriyah Suherman
NIM: 2015511180

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Kamis tanggal 05 bulan September tahun 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Ekonomi – Program Studi Manajemen

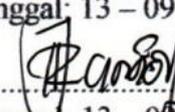
1. **Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA**

Ketua


Tanggal: 13 - 09 - 2019

2. **Rasipan, SH., MM**

Anggota


Tanggal: 13 - 09 - 2019

3. **Dra. Siti Laela, MM**

Anggota


Tanggal: 13 - 09 - 2019

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,



Dr. Susanti Widhiastuti SE, MM

Tanggal: 13 - 09 - 2019

ABSTRAK

Disiplin dan Lingkungan Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Satya Daya Santosa. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Satya Daya Santosa; 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satya Daya Santosa.

Penelitian ini dilakukan di PT. Satya Daya Santosa Cibinong Bogor dengan mengambil 67 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus slovin dengan margin error 10% dari populasi 200 orang. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Model analisis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan software SPSS 25.0.

Penelitian menghasilkan dua temuan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar (0,290); 2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar (0,527). Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kontribusi sebesar 64,1% dan sisanya 35,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci

Disiplin, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Discipline and the Work Environment are two of the factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance at PT. Satya Daya Santosa. To prove the influence of the two, this research was conducted with the aim of 1) To determine the effect of discipline on the performance of employees of PT. Satya Daya Santosa; 2) To determine the effect of the work environment on the performance of employees of PT. Satya Daya Santosa.

This research was conducted at PT. Satya Daya Santosa Cibinong Bogor by taking 67 employees as research samples calculated using the Slovin formula with a 10% error margin of a population of 200 people. Data was collected using a closed questionnaire instrument five rating scales from strongly disagree to strongly agree. This research analysis model uses descriptive analysis, test instruments, classic assumption tests and hypothesis testing using linear regression analysis with the help of SPSS 25.0 software.

The study produced two findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Discipline has a significant effect on employee performance of (0.290); 2) Work environment has a significant effect on employee performance by (0.527).

Discipline and the Work Environment have a significant effect on employee performance. With a contribution of 64.1% and the remaining 35.9% of employee performance is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords

Discipline, work environment, employee performance

KATA PENGATAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Daya Santosa Cibinong Bogor”.

Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – IPWI Jakarta.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis memperoleh bimbingan, pengarahan, sumbang saran yang positif dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Dra. Siti Laela, MM**, selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
2. **Dr. Susanti Widhiastuti SE, MM**, selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 di STIE – IPWIJA Jakarta.
3. **Dr. Suyanto SE, MM, M.Ak.**, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA Jakarta.
4. **Ali Maskuri, SE, MM**, selaku dosen Akademik kelas E5.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWIJA Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan

skripsi ini.

6. Keluarga khususnya orang tua penulis yang telah mendidik dan memberikan pengorbanan yang tak ternilai, yang selalu mendoakan penulis serta memberikan dorongan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini hingga selesai tepat pada waktunya.
7. PT. Satya Daya Santosa atas kesediaannya dalam memberikan data penelitian.
8. Kepada Nopi, Arini, Ka Fauzi, Haris, Ka Fitri, Erwin, Wida, Ka ade dan Ka fikri selaku teman seperjuangan yang selalu membantu dan saling memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa khususnya kelas E5/E6 serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Jakarta, 14 Agustus 2019

Penulis,

Anis Fitriyah S

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2. Disiplin.....	15
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	20
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	26
2.2. Penelitian Terdahulu.....	33
2.3. Kerangka Pemikiran.....	35
2.4. Hipotesis.....	37
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN.....	38
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38

3.2. Desain Penelitian.....	39
3.3. Operasional Variabel.....	40
3.4. Populasi dan Sampel.....	41
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	42
3.6. Instrumen Variabel Penelitian.....	44
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	45
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Hasil Penelitian.....	50
4.2. Pembahasan Penelitian.....	67
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1. Kesimpulan.....	71
5.2. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.2 Skala Likert.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur Responden.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X1).....	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X1).....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2).....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif.....	56
Tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Durbin Watson.....	59
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	62
Tabel 4.15 Coefficients.....	62
Tabel 4.16 Uji t.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	37
Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
Gambar 5 Rangkuman Hasil Analisis.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	75
Lampiran 2 Hasil Skor.....	80
Lampiran 3 Hasil Output.....	86
Lampiran 4 Nilai Tabel.....	92

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun itu bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan organisasi. Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan (Djuhara, 2014).

Tingkat kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan kinerja dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana kinerja individu merupakan ukuran dari produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Djuhara, 2014). Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam kinerja juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya kinerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan.

Peningkatan pada kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja

karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Satya Daya Santosa adalah perusahaan pada bidang Jasa Penyedia Tenaga Pengamanan yang senantiasa berkomitmen untuk menciptakan rasa aman dan nyaman terhadap mitra kerja dengan dilandasi kemampuan yang handal dan profesional serta tanggung jawab. Produk Jasa Pelayanan PT. Satya Daya Santosa yaitu 1) Jasa Pengamanan, 2) Jasa Penyelamatan, 3) Jasa Konsultasi Pengamanan, 4) Jasa Pengamanan Event, 5) Jasa Pengamanan VIP dan VVIP. Tugas seorang security yaitu Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan / kawasan kerja khususnya pengamanan phisik. Securitiy juga mendapatkan pelatihan kedisiplinan, penanganan masa, pelatihan bela diri dan pelatihan penanggulangan kebakaran.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, disiplin, serta lingkungan kerja. Begitu pula yang dialami oleh PT. Satya Daya Santosa. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Satya Daya Santosa. Faktor pertama adalah disiplin, disiplin dapat dilihat dari sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan

norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Disiplin merupakan landasan utama dalam kehidupan Security, kedisiplinan memiliki pengaruh yang tinggi terhadap keberhasilan tugas yang telah diberikan. Untuk itu, kedisiplinan perlu ditegakkan dan selalu ditingkatkan agar tidak terjadi pelanggaran disiplin oleh anggota Security. Pada hakekatnya kedisiplinan seorang Security menunjukkan suatu sikap dan gambaran dari mental seorang Security, pada PT. Satya Daya Santosa masih ada anggota security yang belum 100% kehadirannya. Kedisiplinan sangat diperlukan dalam kehidupan, baik pribadi maupun kelompok atau organisasi. Disiplin yang berintisari pada ketaatan dan kepatuhan kepada ketentuan-ketentuan, aturan-aturan atau kelaziman yang berlaku adalah salah satu faktor dalam usaha mencapai tujuan tertentu.

1.1.2. Tabel Absensi Karyawan Bulan November & Desember 2018

Tabel 1.1 Absensi Karyawan

Tanggal	Hadir	Keterangan			
		Cuti	Sakit	Alpa	Datang terlambat
01/11/2018	196	-	1	1	2
02/11/2018	197	-	-	3	-
03/11/2018	196	-	2	2	-
05/11/2018	195	2	-	1	1

06/11/2018	194	-	3	2	1
07/11/2018	195	2	-	1	-
08/11/2018	196	-	1	1	2
09/11/2018	197	-	-	3	-
10/11/2018	198	1	-	1	-
12/11/2018	198	-	1	1	-
13/11/2018	192	2	3	-	3
14/11/2018	195	-	-	1	4
15/11/2018	193	-	2	3	2
16/11/2018	196	-	1	1	2
17/11/2018	197	-	-	3	-
19/11/2018	194	-	2	4	-
20/11/2018	195	1	-	2	1
21/11/2018	192	2	3	1	2
22/11/2018	198	1	-	1	-
23/11/2018	198	-	1	1	-
24/11/2018	195	2	-	1	-
26/11/2018	195	1	-	2	1
27/11/2018	191	2	3	1	3
28/11/2018	193	-	2	3	2
29/11/2018	194	-	2	2	2
30/11/2018	198	-	1	1	-

01/12/2018	194	-	3	2	1
02/12/2018	195	2	-	1	-
03/12/2018	196	-	1	1	2
04/12/2018	197	-	-	3	-
05/12/2018	196	-	2	2	-
06/12/2018	195	2	-	1	1
07/12/2018	195	-		2	3
08/12/2018	193	-	2	3	2
09/12/2018	198	1	-	1	-
10/12/2018	198	-	1	1	-
11/12/2018	192	2	3	-	3
12/12/2018	195	-	-	1	4
13/12/2018	197	-	1	2	-
14/12/2018	194	-	2	4	-
Total		24	43	69	45

Berdasarkan pengamatan penulis pada PT. Satya Daya Sentosa dari 01 November hingga 14 Desember 2018, terlihat bahwa disiplin kerja anggota security dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari masih kurang dan kehadirannya belum 100%. Hal ini dapat dilihat dari fenomena diantaranya, (1) masih ada anggota security yang sering tidak hadir tanpa memberi kabar serta datang terlambat melaksanakan tugasnya, (2) masih ada anggota security yang kurang taat terhadap peraturan saat bekerja, seperti tidak berada ditempat tugas pada jam kerja tanpa memberi alasan yang jelas, dan (3) masih

ada anggota security yang kurang waspada saat melaksanakan tugas ditempat bertugas pada saat jam kerja. Fenomena ini terjadi karena anggota security masih kurangnya frekuensi kehadiran dan ketepatan waktu bekerja, kurangnya ketaatan terhadap peraturan kerja, kurangnya kewaspadaan saat bekerja, kurang memiliki kesadaran saat bekerja, dan kurang memiliki tanggung jawab kerja.

Disiplin adalah kata yang sangat mudah diucapkan tapi sulit untuk dilakukan. Security telah mendapatkan pelatihan kedisiplinan dan seharusnya kedisiplinan yang dimiliki terus dipupuk dan dikembangkan dalam kehidupan. Karena disiplin merupakan dasar utama dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan. Terlambat dalam mengambil keputusan akan membuat rangkaian kegiatan dibelakangnya juga terlambat. Selain itu jika terjadi ketidakdisiplinan, maka akan menimbulkan berbagai masalah yang merugikan diri sendiri, orang lain serta perusahaan akan mengalami kerugian. Ketidakdisiplinan akan merusak tatanan, aturan dan sistem baik yang telah disepakati dan sedang berjalan. Kedisiplinan yang tinggi akan ditandai dengan ketepatan waktu pada saat mengikuti kegiatan, selalu hadir dalam setiap kegiatan, taat dan patuh terhadap peraturan tertulis dan perintah atasan, serta menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai perintah (Muhayat dalam Anggraini, 2013).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, Alex Nitisemito (2010), berpendapat bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan

dengan pimpinan, tersedianya fasilitas untuk karyawan. Alex Nitisemito (2010), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena itu sangat penting perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan penulis pada PT. Satya Daya Sentosa masih kurang fasilitas yang menunjang tugasnya seperti kurangnya alat pemadam kebakaran, masih kurangnya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memilih judul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satya Daya Santosa”**.

1.2.Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Daya Santosa Cibinong Bogor?

- b. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Daya Santosa Cibinong Bogor?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Daya Santosa Cibinong Bogor.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Daya Santosa Cibinong Bogor.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Untuk PT. Satya Daya Santosa,
Memberikan sumbangsih pikiran dalam membina dan mengelola sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawan.
- b. Untuk Para Mahasiswa, Intelektual,
Memberikan masukan berkenaan dengan teori manajemen SDM hubungannya dalam dunia kerja yang berkaitan dengan Disiplin dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Sebagai bahan referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Yang memaparkan konsep berupa kajian teoritik Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan disertai hasil penelitian yang terdahulu, kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Yang memaparkan metode penelitian, pengujian instrumen berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian model regresi berupa Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji t, populasi dan sampel, serta metode analisis data yang menggunakan analisis Statistik dibantu dengan Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis akan menjelaskan mengenai sejarah perusahaan, profil responden, karakteristik dari responden seperti (jenis kelamin, umur, dan masa kerja). Dalam bab ini juga menjelaskan hasil penelitian terhadap analisa dan pembahasan masalah tersebut.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini penulis mencoba untuk dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta memberikan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi para pembaca.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Dalam manajemen terdapat beberapa unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, methods, materials, machine and market*.

Menurut Hasibuan (2015:2), mengemukakan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedangkan menurut pendapat Koontz dan O’Donnel yang dikutip oleh Hasibuan (2007:3), Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atau sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian. Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya

yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen mempunyai tujuan yang ingin dicapai.
2. Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni.
3. Manajemen merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya. (*man, money, methods, materials, machines, and market*).
4. Manajemen terdiri dari beberapa fungsi yaitu Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penempatan (*Staffing*), Pengarahan (*Directing*), dan Pengendalian (*Controlling*).

Sumber daya manusia saat ini dianggap paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan serta kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sebuah organisasi tidak mungkin ada tanpa manusia, karena manusia merupakan elemen yang selalu dijumpai dalam setiap organisasi dan mempunyai dampak langsung pada kesejahteraan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Samsudin (2006:22), mengemukakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”.

Pengertian menurut I Komang Ardana (2012:5), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia

adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Pengertian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Pengertian menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2016:6), mengartikan bahwa:“Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan Masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber dayam manusia yang telah dirumuskan diatas, maka kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, menurut Nilasari dan Wiludjeng (2006:94), adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian arahan atau intruksi kepada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja, telah dicapai. Fungsi ini juga memungkinkan adanya tindakan koreksi atau perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi dalam pengelolaan tenaga kerja.

Disamping fungsi-fungsi pokok, Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa fungsi-fungsi operasional. Fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Fungsi Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta memiliki kualifikasi yang memadai agar dapat melaksanakan berbagai pekerjaan yang ada dalam perusahaan.

2. Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Development*)

Merupakan fungsi yang berperan dalam pengembangan dan peningkatan keterampilan dan pengetahuan kerja dengan jalan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan.

3. Kompensasi

Kompensasi karyawan merupakan usaha pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan.

4. Integrasi dan Pemeliharaan

Integrasi (*Integration*) meliputi usaha menciptakan kondisi integrasi atau persamaan kepentingan antara tenaga kerja dengan organisasi atau perusahaan, yang menyangkut masalah motivasi, kepemimpinan, komunikasi, konflik, dan konseling.

5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja menyangkut masalah pengembalian karyawan kepada masyarakat dan merupakan tanggung jawab perusahaan.

2.1.2. Disiplin

2.1.1.1. Definisi Disiplin

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, karena dengan kedisiplinan perusahaan akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai 2010: 825).

Siagian (2012:305), mengemukakan bahwa disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Jadi disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2.1.1.2. Karakteristik Disiplin

Menurut Levine (2009), seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut melakukan :

- 1) Kepatuhan terhadap jam-jam kerja, Patuh terhadap jam-jam kerja berarti bekerja sesuai dengan jam yang ditentukan, baik dari jam mulai bekerja sampai dengan jam pulang kerja.
- 2) Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku. Karyawan dikatakan disiplin apabila dapat mentaati tata tertib dan patuh terhadap intruksidari atasan.
- 3) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan Karyawan dikatakan disiplin apabila bekerja mengikuti cara-cara yang telah ditentukan.

2.1.1.3. Indikator Disiplin

Menurut Rivai (2010), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan karyawan, biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.1.4. Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Helmi (2009), merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1) Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (2010), perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

- a. Disiplin karena kepatuhan. Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.
- b. Disiplin karena identifikasi. Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi karena kualitas profesionalnya yang tinggi di bidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun.
- c. Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

2) Faktor lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka lingkungan di sekitar harus kondusif dan nyaman.

2.1.1.5. Faktor yang Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja

Sutrisno (dalam Nimpuno, 2015), menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang karyawan yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2001).

Tu'u (2004), mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain yaitu: penataan kehidupan bersama, pembangunan kepribadian, melatih kepribadian, fungsi pemaksaan, fungsi hukuman, dan fungsi menciptakan.

Kesimpulan dari Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja diharapkan menjadi ciri bagi setiap karyawan dalam perusahaan. Menurut Rivai (2010), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk

berkomunikasi dan untuk meningkatkan kesadaran karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Indikator Disiplin menurut Rivai (2010), meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex Nitisemito, 2010). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006).

Schultz & Schultz (2006), mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan Sedarmayati (2009), memberikan pendapat bahwa

lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001), ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

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

2) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Alex Nitisemito (2010), yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sayd am, 2009).

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.2.4. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (2010) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik dari pada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

7) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.2.5. Faktor yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja

Soetjipto (2004), merumuskan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain:

1) Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam artian lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2) Perilaku karyawan

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang di tempat kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan mendapati tempat kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggungjawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

3) Kinerja karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat membuat kinerja karyawan lebih baik.

4) Tingkat stres karyawan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

Kesimpulan dari Lingkungan kerja menurut Alex Nitisemito (2010) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang memengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator Lingkungan Kerja menurut Alex Nitisemito (2010), meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan atasan dan tersedianya fasilitas kerja.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentomo, 2009). Menurut Ilyas (2012), Kinerja adalah penampilan hasil karya karyawan baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja karyawan. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada karyawan yang memiliki jabatan fungsional maupun struktural tetapi keseluruhan jajaran karyawan yang ada dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12), Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya,“ (Pasolong, 2007 : 176).

Dari kelima definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan seperti motivasi, kecakapan, tanggung jawab, persepsi peranan dan sebagainya.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Periode waktu tertentu.

2.1.3.. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Ilyas (2009), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang karyawan ini dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan dan lingkungan kerja.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

3. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta sanggup untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

4. Kejujuran

Kejujuran merupakan sikap mental yang keluar dari dalam diri manusia sendiri. Ia merupakan ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

5. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan mental seorang karyawan untuk dapat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

6. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, serta melaksanakannya, sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.

2.1.3.3. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010), yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Menurut Timpe (2009), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi,

kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (*supervise*), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

2.1.3.4.Efek Kinerja

Menurut Umam (2010), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

1) Pencapaian target

Pada saat pegawai dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing masing sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

2) Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja karyawan tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan karyawan tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

4) Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi karyawan.

5) Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

6) Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

Kesimpulan dari Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ilyas (2012), Kinerja adalah penampilan hasil karya karyawan baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi/perusahaan. Indikator Kinerja Karyawan menurut Ilyas (2012), meliputi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan inisiatif.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian – penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul peneliti:

Tabel 2.1

No	Sumber	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	M. Abdul kholil (2014).	Disiplin (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	a. Uji F b. Uji t c. Uji Determinasi (R^2)	Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Rizon Pranata (2014).	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kinerja Karyawan (Y)	a. Uji F b. Uji t	Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Dilian Diah Pertiwi (2014).	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)s	a. Uji Asumsi Klasik b. Uji Hipotesis	Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015).	Disiplin (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	a. Analisis Deskriptif b. Uji Normalitas c. Uji Linieritas d. Uji Multikolinieris e. Uji	Disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

			Heteroskedasts f. Uji Hipotesis Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2).	
5.	Galih Aryo Nimpuno (2015).	Disiplin (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	a. Analisis Deskriptif b. Uji Normalitas c. Uji Linearitas d. Uji Multikolinearitas e. Uji Hipotesis	Disiplin dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	A. Ivan Sanjaya (2016).	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	a. Analisis Kuantitatif b. Uji Validitas c. Uji Reliabilitas d. Analisis Deskriptif e. Analisis Regresi Linier Berganda f. Uji Asumsi Klasik g. Uji Hipotesis	Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Tri Widari (2016).	Disiplin (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	a. Analisis Deskriptif b. Uji Normalitas c. Uji Linearitas d. Uji Multikolinearitas e. Uji Hipotesis	Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Aditya Nur Pratama (2016).	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin (X2) Kinerja Karyawan (Y)	a. Analisis Deskriptif b. Uji Asumsi Klasik c. Uji Hipotesis	Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

a. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, karena dengan kedisiplinan perusahaan akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Berdasarkan hasil penelitian Tri Widari (2016), Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian sebesar (β) 0,555 dan (ΔR^2) sebesar 0,295 yang artinya disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 29,5%.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diduga bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, apabila karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex Nitisemito, 2010). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya

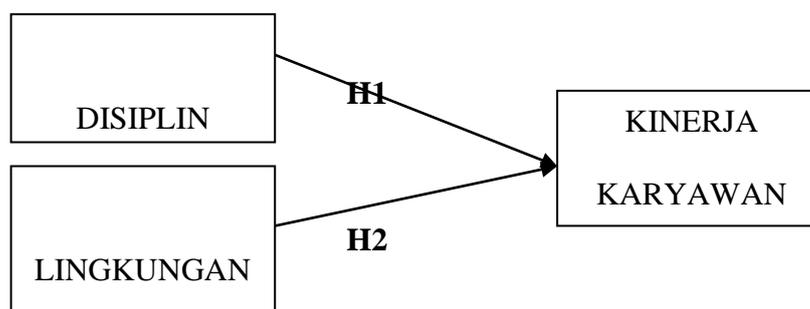
diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006). Berdasarkan hasil penelitian Aditya nur pratama (2016), Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) 0,198 (* $p < 0.05$; $p = 0,022$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,039. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian tentang hubungan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2

KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber: Sugiono 2010

2.4.Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Kerlinger (2006):30), Hipotesis adalah pertanyaan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pertanyaan dan menghubungkan secara umum maupun khusus-variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Diduga terdapat pengaruh signifikan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satya Daya Santosa.

Hipotesis 2:

Diduga terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satya Daya Santosa.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di di PT. Satya Daya Santosa yang bertempat di Jl. Tegar Beriman Pemda Cibinong, Kel. Tengah Kec. Cibinong Kab. Bogor.

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

No	Tahapan	Bulan : November 2018 - Agustus 2019					
		November	Desember	Januari	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul Proposal	■					
2	Bimbingan Proposal		■				
3	Pengajuan Ujian Proposal			■			
4	Ujian Proposal			■			
5	Pengumpulan Data				■		
6	Pengolahan Data					■	
7	Bimbingan Skripsi						■
8	Pengajuan Ujian Skripsi						■
9	Ujian Skripsi						■

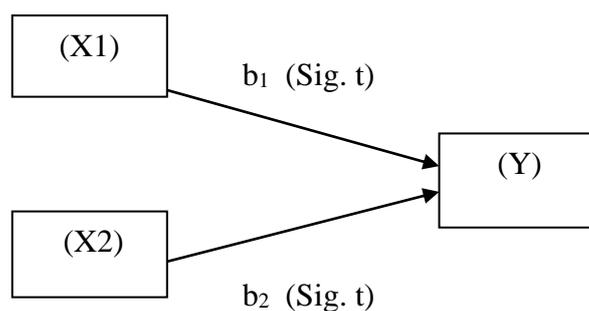
3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa (Singarimbun dan Efendi, 2009) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel independen yaitu disiplin dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1

Desain Penelitian

Sig F ($\alpha = 0,05$)



3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item	Skala Pengukuran
DISIPLIN Menurut Rivai (2010)	Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.	a. Kehadiran b. Ketaatan pada peraturan kerja c. Ketaatan pada standar kerja d. Tingkat kewaspadaan tinggi e. Bekerja etis	1, 2 3, 4, 5 6, 7 8, 9 10	Likert
LINGKUNGAN KERJA Alex Nitisemito (2010)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan d. Tersedia fasilitas kerja	1, 2 3, 4, 5 6, 7, 8 9,10	Likert
KINERJA KARYAWAN Ilyas (2012)	Kinerja adalah penampilan hasil karya karyawan baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi/perusahaan	a. Prestasi b. Tanggung Jawab c. Ketaatan d. Kejujuran e. Kerja Sama f. Inisiatif	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9 10	Likert

3.4. Populasi dan sampel

3.4.1. Populasi

Menurut sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 200 orang karyawan PT. Satya Daya santosa.

3.4.2. Sampel

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu sebagaimana yang ditetapkan oleh peneliti (Gunawan, 2013). Teknik pengambilan sampel dibagi menjadi 2 yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Peneliti memilih *probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (simple random sampling). *Probability sampling* yaitu suatu sampel penelitian yang diambil dengan cara memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi. Teknik sampel acak sederhana yaitu cara pengambilan sampel penelitian secara acak tanpa membeda-bedakan karakter-karakter lain seperti gender, tingkat pendidikan, agama, usia, jabatan, dan masa kerja.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransikan sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

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

Keterangan:

N : Ukuran Populasi

n : Ukuran Sampel

e : Margin of Error/Tingkat Kesalahan

$$n = \frac{200}{1+200 \cdot (0,1)^2}$$

n = 66,67 dibulatkan menjadi 67.

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh ukuran sampel *representative* yang diperlukan peneliti adalah sebanyak 67 orang.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian diperlukan untuk mencantumkan sumber data untuk dijadikan subjek penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (responden). Jadi dapat disimpulkan bahwa data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya atau tidak melalui prantara seperti wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Dalam data primer, peneliti harus melakukan observasi di lapangan secara langsung.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian adalah pengisian kuesioner. Setiap pertanyaan dilengkapi dengan lima alternative jawaban, yaitu Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Penentuan nilai menggunakan *Skala Likert* dan jawaban dilakukan dalam bentuk checklist (√).

b. Skala pengukuran

Pengukuran merupakan suatu angka atau simbol dilekatkan pada karakteristik sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan. (Imam Ghazali: 2005;3). Dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam Skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pilihan Jawaban responden terhadap item pertanyaan berupa:

Tabel 3.2 Skala Likert

No.	Jenis Jawaban	Interval Nilai	Kriteria Penilaian
1.	Tidak Setuju	1 – 1,8	Sangat Buruk
2.	Kurang Setuju	1,81 – 2,6	Buruk
3.	Cukup Setuju	2,61 – 3,4	Sedang
4.	Setuju	3,41 – 4,2	Baik
5.	Sangat Setuju	4,21 – 5,0	Sangat Baik

Sumber: Sugiono 2010

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis. Dalam penelitian ini terutama berasal dari PT. Satya Daya Santosa.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono, 2014), seperti melalui orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka seperti jurnal, buku, maupun artikel dari internet yang dapat mendukung dan melengkapi penelitian ini.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2010).

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu kuesioner (instrumen) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) dengan nilai r tabel. Butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan penjelasan dalam peneliti lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Statistik deskriptif lebih berkenaan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta

penyajian hasil peringkasan tersebut. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, autokorelasi, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010).

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:181), uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji normalitas data dari masing-masing variabel dengan menggunakan one-sample kolmogorov-smirnov. Uji Normalitas data antara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0,05 (5%). Apabila nilai probabilitas Asymp. Sig > 0,05 maka dapat terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas Asymp. Sig < 0,05 maka tidak dapat terdistribusi normal.

b) Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u . pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

c) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2016).

d) Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga,

segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

3. Koefisien Determinasi Square (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen X_1 dan X_2 dalam menjelaskan variabilitas variabel Y dalam model persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis. Hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi R Square (R^2) yang menunjukkan berapa persentase kontribusi dari variabel X_1 dan X_2 pada model dalam menjelaskan variabilitas nilai dari variabel Y .

4. Analisis Regresi Berganda

Model persamaan regresi linier ganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen adalah sebagai berikut:

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

$$X_1 = \text{Disiplin}$$

$$X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$$

$$Y = \text{Kinerja Kaeyawan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1 = \text{Koefisien Disiplin}$$

$$b_2 = \text{Koefisien Lingkungan Kerja}$$

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

1. Uji Statistik t

Uji Statistik t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan tingkat signifikan 0,05 (5%) (Duwi Prayitno, 2013).

Tahap-tahap pengujian ini dilakukan sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

1) $H_0 : b_i = 0$

Artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) $H_a : b_i \neq 0$

Artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Metode pengambilan keputusan

1) Signifikan $\geq 0,05$ jadi H_0 diterima

2) Signifikan $\leq 0,05$ jadi H_0 ditolak

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1.1. Sejarah PT. Satya Daya Santosa

PT. Satya Daya Santosa adalah perusahaan pada bidang Jasa Penyedia Tenaga Pengamanan yang senantiasa berkomitmen untuk menciptakan rasa aman dan nyaman terhadap mitra kerja dengan dilandasi kemampuan yang handal dan profesional serta tanggung jawab. Produk Jasa Pelayanan PT. Satya Daya Santosa yaitu 1) Jasa Pengamanan, 2) Jasa Penyelamatan, 3) Jasa Konsultasi Pengamanan, 4) Jasa Pengamanan Event, 5) Jasa Pengamanan VIP dan VVIP. Tugas seorang security yaitu Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan / kawasan kerja khususnya pengamanan fisik. Securitiy juga mendapatkan pelatihan kedisiplinan, penanganan masa, pelatihan bela diri dan pelatihan penanggulangan kebakaran. PT. Satya Daya Santosa memiliki visi dan misi, yaitu :

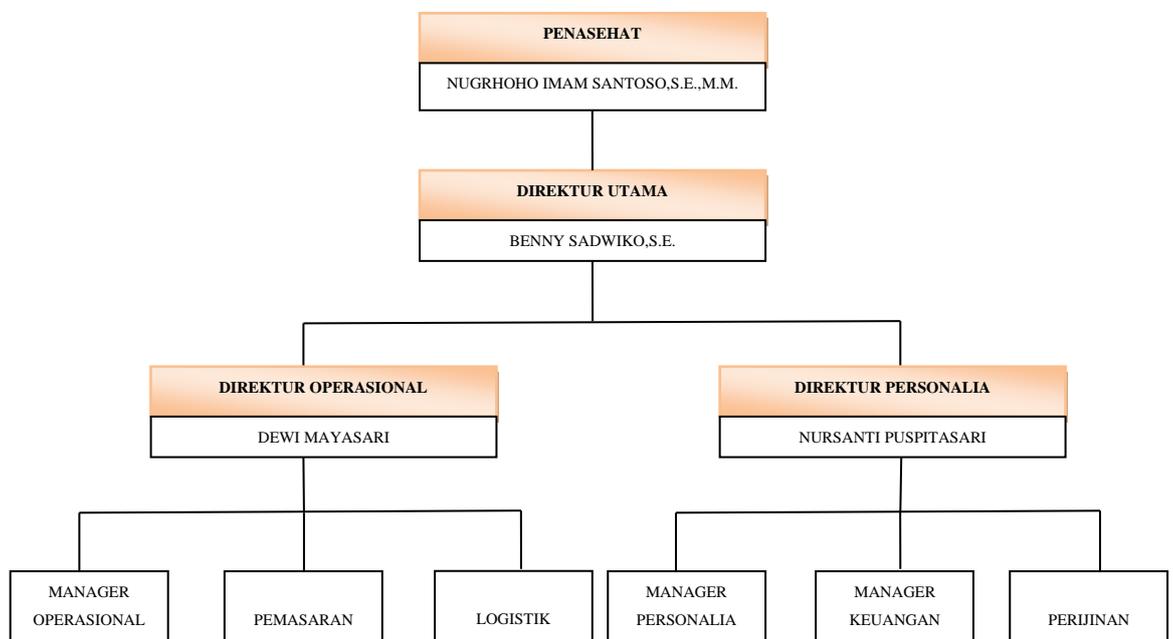
1. Visi PT. Satya Daya Santosa

Menyediakan tenaga pengaman yang handal dan professional serta bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang memuaskan demi terciptanya keamanan dan kenyamanan dilingkungan mitra kerja.

2. Misi PT. Satya Daya Santosa

- a. Menciptakan sumber daya manusia yang terampil, terdidik dan terlatih sesuai dengan kebutuhan.
- b. Memberikan pelayanan bagi mitra kerja dengan penuh tanggung jawab.
- c. Melakukan pelatihan yang berkesinambungan terhadap tenaga kerja.
- d. Membangun mental dan spiritual dengan dilandasi nilai-nilai keimanan.

4.1.1.2. Struktur organisasi PT. Satya Daya Santosa



4.1.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan serta untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Daya Santosa.

Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Satya Daya Santosa yang berjumlah sebanyak 200 orang. Sampel yang diambil menggunakan rumus slovin dengan batas kesalahan 10% berarti memiliki tingkat akurasi 90% dan menghasilkan sampel sebanyak 67 orang. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, dan masa kerja responden yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Orang	%
1.	Laki-laki	56	83,58%
2.	Wanita	11	16,42%
		67	100%

Sumber : Hasil pengolahan data Primer, 2019

Dari tabel 4.1 yakni karakteristik responden menurut jenis kelamin responden, maka dari 67 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka kelompok responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki

yakni sebesar 56 orang atau 83,58% dan wanita sebesar 11 atau 16,42%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden pada PT. Satya Daya Santosa adalah didominasi oleh kaum laki-laki jika dibandingkan dengan wanita.

2. Karakteristik Responden menurut Umur Responden

Deskripsi responden menurut umur menguraikan atau memberikan gambaran mengenai umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itulah dalam deskripsi karakteristik responden menurut umur dapat disajikan deskripsi karakteristik responden menurut umur yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur Responden

No.	Umur	Tanggapan Responden	
		Orang	%
1.	≤ 20 tahun	4	5,97%
2.	21 - 35 tahun	36	53,73%
3.	36 – 50 tahun	27	40,30%
4.	Diatas 50 tahun	-	-
		67	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 yakni tanggapan responden mengenai umur, maka didominasi oleh umur antara 21 - 35 tahun yakni sebanyak 36 orang atau 53,73%, diikuti oleh umur 36 - 50 tahun sebanyak 27 orang atau 40,30% dan ≤ 20 tahun sebanyak 4 orang atau 5,97%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden pada PT. Satya Daya Santosa mempunyai umur antara 21 - 35 tahun.

3. Karakteristik Responden menurut Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden menurut masa kerja yaitu menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden menurut masa

kerja responden. Dalam deskripsi karakteristik responden, dikelompokkan menurut masa kerja responden yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Tanggapan Responden	
		Orang	%
1.	1 – 5 tahun	54	81%
2.	6 - 10 tahun	12	18%
3.	> 10 tahun	1	1%
		67	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel tersebut di atas, nampak bahwa sebagian besar masa kerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 1 – 5 tahun sebanyak 54 orang atau 81%, diikuti oleh 6 – 10 tahun sebanyak 12 orang atau 18% dan diatas 10 tahun sebanyak 1 orang atau 1%.

4.1.3. Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS Versi 20. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 67 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{\text{tabel}}$ sebesar 0,237, ($\alpha = 0,05$) maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

1) Variabel Disiplin (X_1)

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1)

Pertanyaan	r_{hitung} <i>Correlated Item- Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	0,768	0,237	Valid
2	0,792	0,237	Valid
3	0,810	0,237	Valid
4	0,856	0,237	Valid
5	0,882	0,237	Valid
6	0,853	0,237	Valid
7	0,823	0,237	Valid
8	0,887	0,237	Valid
9	0,834	0,237	Valid
10	0,719	0,237	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin (X_1) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* $> 0,237$ ($\alpha = 0,05$).

2) Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pertanyaan	r_{hitung} <i>Correlated Item- Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	0,722	0,237	Valid
2	0,828	0,237	Valid
3	0,828	0,237	Valid
4	0,830	0,237	Valid
5	0,762	0,237	Valid
6	0,752	0,237	Valid
7	0,811	0,237	Valid
8	0,821	0,237	Valid
9	0,838	0,237	Valid
10	0,736	0,237	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_2) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* $> 0,237$ ($\alpha = 0,05$).

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r_{hitung} <i>Correlated Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	0,535	0,237	Valid
2	0,867	0,237	Valid
3	0,830	0,237	Valid
4	0,841	0,237	Valid
5	0,696	0,237	Valid
6	0,784	0,237	Valid
7	0,853	0,237	Valid
8	0,866	0,237	Valid
9	0,830	0,237	Valid
10	0,834	0,237	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* $> 0,237$ ($\alpha = 0,05$).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus “Alpha

Cronbach". Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program SPSS versi 20.

1) Disiplin (X1)

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Disiplin (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,946	10

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel disiplin (X1) sebesar 0,946. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner tersebut *reliable*, karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

2) Lingkungan kerja (X2)

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,933	10

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,933. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner tersebut *reliable*, karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,935	10

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,935. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa pertanyaan dalam kuesioner tersebut *reliable*, karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

4.1.4. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

4.1.4.1. Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dapat memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi. Hasil penelitian yang dilakukan secara deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.10
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	67	12	49	36,03	10,194
Lingkungan_kerja	67	15	50	35,24	10,217
Kinerja_Karyawan	67	14	49	38,19	9,756
Valid N (listwise)	67				

Sumber: data diolah, tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin

Dari hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum disiplin sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 49. Hal ini menunjukkan bahwa besar disiplin dari karyawan yang menjadi sampel penelitian ini berkisar 12 sampai 49 dengan nilai rata-rata (mean) 36,03 dan standar deviasi sebesar 10,194.

2. Lingkungan Kerja

Dari hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum lingkungan kerja sebesar 15 dan nilai maksimum sebesar 50. Hal ini menunjukkan bahwa besar lingkungan kerja dari karyawan yang menjadi sampel penelitian ini berkisar 15 sampai 50 dengan nilai rata-rata (mean) 35,24 dan standar deviasi sebesar 10,217.

3. Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum Kinerja Karyawan sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 49. Hal ini menunjukkan bahwa besar Kinerja Karyawan dari pegawai yang menjadi sampel penelitian ini berkisar 14 sampai 49 dengan nilai rata-rata (mean) 38,19 dan standar deviasi sebesar 9,756.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik *nonparametric Kolmogorov-Smirnov* pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Secara statistik, uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov Test yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Disiplin	Lingkungan_kerja	Kinerja_Karyawan
N		67	67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36,03	35,24	38,19
	Std. Deviation	10,194	10,217	9,756
Most Extreme Differences	Absolute	,137	,136	,165
	Positive	,102	,103	,134
	Negative	-,137	-,136	-,165
Kolmogorov-Smirnov Z		1,121	1,114	1,354
Asymp. Sig. (2-tailed)		,162	,167	,051

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.11 menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) pada disiplin (0,162), lingkungan kerja (0,167), dan kinerja karyawan (0,051) lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa H_0 diterima atau model regresi yang diperoleh berasal dari data variabel yang berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1,728$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.666 < DW(1,728) < 2.334$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 4.12 Hasil Uji Durbin Watson

Hasil Uji Durbin Watson				
D	Dl	Du	4-dl	4-du
1,728	1.543	1.666	$4 - 1.543 = 2.457$	$4 - 1.666 = 2.334$

Sumber : Data diolah tahun 2019

Hasil output Spss

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,808 ^a	,652	,641	5,844	1,728

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disipin

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi multikolinieritas dengan melihat tolerance dan lawannya VIF. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Tingkat kolinieritas yang dapat ditolerir adalah nilai tolerance 0,10 sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95 (Ghozali, 2015:56). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	0,411	2,430
	Lingkungan Kerja	0,411	2,430

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

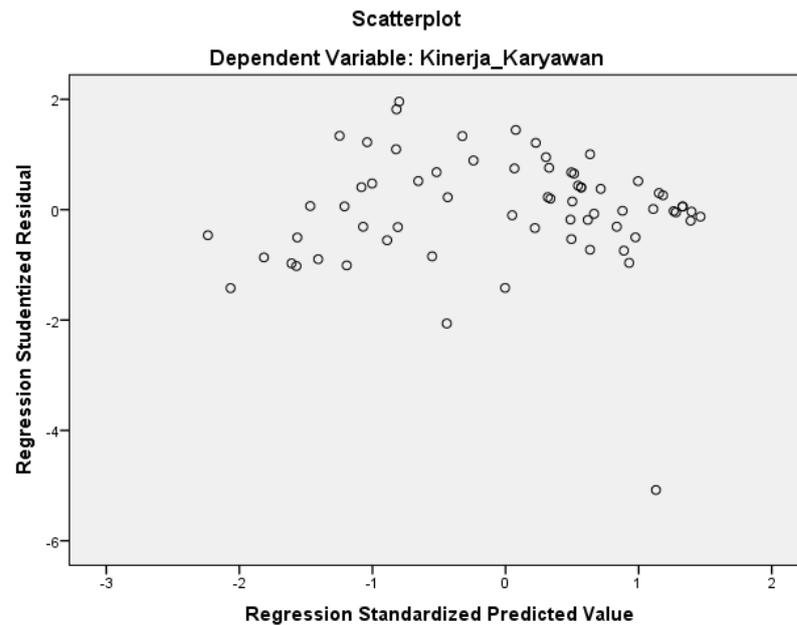
Dari tabel di atas diperoleh masing-masing variable independen memiliki nilai Tolerance untuk disiplin (X_1) = 0,411, lingkungan kerja (X_2) = 0,411 dan nilai VIF untuk disiplin (X_1) = 2,430, lingkungan kerja (X_2) = 2,430. Karena nilai Tolerance lebih besar dari persyaratan minimal ($> 0,1$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal (< 10), maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance 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 terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015:57). Output SPSS pada gambar Scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik yang tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Untuk melihat gejala

heterokedastisitas dapat dilihat pada Scatterplot yang dihasilkan oleh program SPSS yang terlihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan gambar 4 hasil uji heteroskedastisitas scatterplot dapat diketahui bahwa grafik pola titik-titik yang menyebar di sekitar nol, jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Koefisien Determinasi Square (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut ini:

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,808 ^a	,652	,641	5,844	1,728

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disipin

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Dari tabel di atas diketahui besarnya kontribusi variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) di PT Satya Daya Santosa dengan melihat hasil Adjusted R Square atau (Adjusted R²)= 0,641 Hal ini berarti bahwa variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) menjelaskan perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,1% sedangkan sisanya yaitu 35,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.15 Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	9,195	2,767		3,322	,001		
Disipin	,290	,110	,303	2,634	,011	,411	2,430
Lingkungan_Kerja	,527	,110	,552	4,798	,000	,411	2,430

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

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

$$Y = 9,195 + 0,290X_1 + 0,527X_2$$

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada persamaan regresi diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 9,195. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel disiplin dan lingkungan kerja dianggap konstan atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 9,195 satuan.
2. Koefisien regresi pada variabel disiplin (X1) 0,290. Hal ini berarti jika variabel disiplin bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,290 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,527. Hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,527 satuan.

Dari hasil koefisien regresi terlihat bahwa lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh lebih tinggi dibandingkan disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Satya Daya Santosa, yang didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,527 (*unstandardized coefficients*) dan nilai Beta sebesar 0,552 (*standardized coefficients*) dengan signifikan sebesar 0,000 atau sig. sebesar 0%.

4.1.2. Pengujian Hipotesis

1. Uji Statistik t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.16 Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,195	2,767		3,322	,001
	Disiplin	,290	,110	,303	2,634	,011
	Lingkungan Kerja	,527	,110	,552	4,798	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai t hitung dan tingkat signifikansi dari variabel independen yang diuji. Untuk mencari t tabel yaitu $t = (0,05)$ maka diketahui hasil t tabel sebesar (1,668) yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai t hitung dari masing-masing variabel independen, yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh t hitung sebesar 2,634 dan nilai signifikan sebesar 0,011. Nilai t hitung sebesar 2,634 lebih besar dari nilai t tabel 1,668 ($2,634 > 1,668$) atau sama dengan nilai signifikan 0,011

kurang dari 0,05 ($0,011 < 0,05$) maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

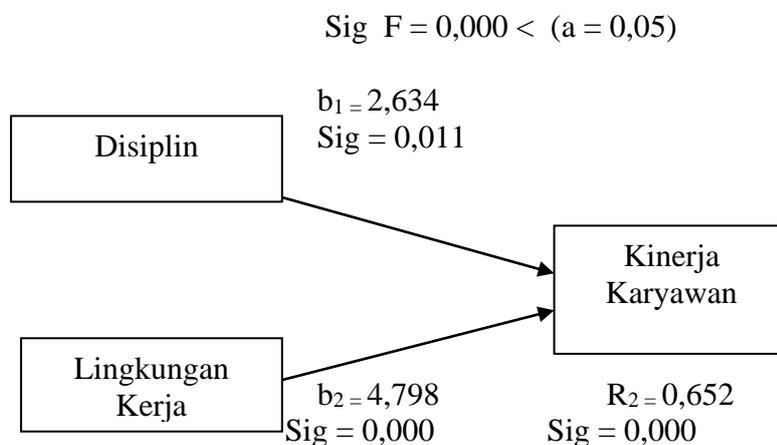
Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh t hitung sebesar 4,798 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung sebesar 4,798 lebih besar dari nilai t tabel 1,668 ($4,798 > 1,668$) atau sama dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2. Pembahasan Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap disiplin dan lingkungan kerja baik.

Gambar 5 Rangkuman Hasil Analisis



Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 65,2% variasi kinerja karyawan karena masukan faktor disiplin dan lingkungan kerja.

4.2.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Daya Santosa

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan koefisien regresi X1 sebesar $b_1 = 0,290$ dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0,011 < 0,05$). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Abdul Kholil (2014) dan Tri Widari (2016), yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketika tingkat disiplin suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga kinerja karyawan terus meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi

kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dikatakan Setiyawan dan Waridin (2006:189) bahwa disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Daya Santosa

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan koefisien regresi X^2 sebesar $b_2 = 0,527$ dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Ivan Sanjaya (2016) dan Aditya Nur Pratama (2016), yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya

kinerja karyawan itu sendiri, Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006).

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki nilai β sebesar 0,290 dengan tingkat signifikan sebesar $(0,011) < \alpha (0,05)$. Artinya semakin meningkat kedisiplinan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian M. Abdul Kholil (2014) dan Tri Widari (2016).
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai β sebesar 0,527 dengan tingkat signifikan sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$. Artinya semakin baik kondisi/keadaan dan suasana lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian A. Ivan Sanjaya (2016) dan Aditya Nur Pratama (2016).

5.2. Saran

Penelitian ini di masa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal diantaranya:

1. Terkait dengan disiplin pimpinan dan seluruh karyawan PT. Satya Daya Santosa disarankan untuk menjaga peraturan yang sudah ada, mempertahankan dan melaksanakannya untuk semua pihak di perusahaan tanpa terkecuali, serta dikelola dalam pengawasan sebuah manajemen personalia, agar tidak terjadi kelengahan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Selain itu, perlu dilakukan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan seperti absensi karyawan dilakukan secara modern dengan menggunakan alat bantu atau sistem amino untuk menjamin kejujuran dalam penilaiannya.
2. Terkait dengan lingkungan kerja PT. Satya Daya Santosa disarankan untuk selalu menjaga dan mempertahankan hubungan dan komunikasi yang baik terhadap pimpinan dan seluruh karyawan tanpa terkecuali. Selain itu juga disarankan agar dilakukan evaluasi mingguan atau bulanan terkait permasalahan yang terjadi di antara sesama karyawan agar hubungan yang baik selalu terjaga. Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah pengadaan *refreshing* bersama sebagai sarana mempererat tali silaturahmi antar sesama para karyawan dan pimpinan sehingga karyawan merasa nyaman baik di dalam atau di luar kerja. Apabila hubungan antar karyawan terlihat harmonis dan baik, maka karyawan akan cenderung nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati & I Wayan Mudiatha Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dale, Timpe. (2009). *Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Dharmawan, I. Made Yusa. (2011). "*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*". Tesis: Program Pasca Sarjana Udayana Bali.
- Dirtanto. (2008). "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*", Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Djuhara, D. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Bagian Manajemen, Sirkulasi Dan Iklan PT. Tribun Jabar Bandung*. Jurnal Indonesia Membangun Vol 13, No 1.
- Evanita, Leny. (2013). Tesis: *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*.
- Fatah, Robby Alam. (2015). "*Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Sinar Indah Jaya Semarang*".
- Ghonyah, Nunung. (2011). "*Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Jurnal Dinamika Manajemen". Vol 2, No 2.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gunawan, Imam. (2013). *Metode penelitian kualitatif*. Teori dan Praktik Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan IX. Jakarta : Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. (2009). *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi. Tahun IV, Nomor 2, Desember.
- Hidayat, Cynthia Novita. (2015). "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond*".

Industries. Jurnal AGORA". Vol. 3 No. 2, 2015. Universitas Kristen Petra Surabaya.

<http://eprints.ums.ac.id/58926/4/BAB%20I.pdf>. Diakses pada tanggal 13 November 2018.

<http://urusandunia.com/meningkatkan-kinerja-karyawan.html>, diakses pada tanggal 15 November 2018.

Ilyas, Yaslis. (2012). *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.

Kerlinger. (2006). *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.

Khaerul. Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Kusmayadi, A.W. (2014). “*Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Sensus pada PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon*”. Tasikmalaya: Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Siliwangi.

Lateiner, F., dan Levine, J. E. (2009). *Teknik memimpin pegawai dan pekerja (Imam Soedjono, Terjemahan)*. Jakarta: Cemerlang.

M. abdul kholil. (2014). “*Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung*”. *Jurnal Economia* Vol. 1 No. 2.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prab. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Syafri, dan Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia, Media Group.

Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari (2010). *Penelitian: Metode dan analisis, CV agung, Semarang*.

Ni Made Diah, Fridayana, Ni Nyman Yulianthini. (2016). “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada kantor Dinas Pertanian dan Perternakan Pemerintah Kabupaten Buleleng*”, *Jurnal Bisma Univertitas Pendidikan Ganesha*, Vol 4, Singaraja.

Nilasari, I., & Wiludjeng., S. (2006). *Pengantar Bisnis. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Nimpuno, Aryo, Galih. (2015). *“Pengaruh Disiplin dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta”*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- NitiseMITO, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pertiwi, Diah, Dilian. (2014). *“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Pengolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten”*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pranata, Rizon. (2014). *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara”* Bengkulu: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu.
- Pratama, Nur, Aditya. (2016). *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers”*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.
- Rivai, Veithzal Fauzi dan Basri, MA. (2005). *Perfomance Appraisalm. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuddin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanjaya, Ivan, A. (2016). *“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar”*. Lampung: Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Lampung.
- Sanjaya, Rio, Taufiek, M. (2015). *“Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta”*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Yogyakarta.
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K., ... & Vanscheidt, W. (2006). *Wound bed preparation: a systematic approach to wound management. Wound repair and regeneration, 11(s1), S1-S28*.

- Sedarmayanti. (2017). *"Tata Kerja dan Produktivitas Kerja"*, Mandar Maju, Bandung.
- Setiyawan, Purnomo Budhi dan Waridin. (2006). *"Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang"*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 181 –198. Unissula. Semarang.
- Siagian, S. P. (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sidanti, Heni. (2015). *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun"*. Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JIBEKA). Vol.9, No 1.
- Simanjutak, Markus Doddy. (2013). *Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan*. Tesis. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Singarimbun, Masri & Effendi Sofian. (2009). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soetjipto, B. W. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Jakarta, Kencana.
- Terry, George R. (2006). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tu'u, Tulus. (2004). *Peran dan Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo.
- Widari, Tri. (2016). *"Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta"*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER

Kepada karyawan PT Satya Daya Santosa Cibinong Bogor yang terhormat, bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi data kuesioner yang digunakan untuk tujuan penelitian, yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Satya Daya Santosa Cibinong Bogor”. Atas kesediaan dan waktu yang telah Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Anis Fitriyah S

1. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda Checklist (√) pada kolom yang sudah saya sediakan sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan sesungguhnya.

Nama :

JenisKelamin : Laki - Laki Perempuan

Usia : ≤ 20 thn 21 - 35 thn
 36 thn – 50 thn >50 thn

Masa Kerja : 0-1 thn 2-3 thn 4-5 thn
 > 5 thn

2. Memberikan Jawaban dari Pernyataan yang Tersedia

Untuk pernyataan-pernyataan berikut ini, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dipersilahkan untuk memberikan jawaban dengan mengisi tanda checklist (√) pada pilihan 1 – 5 dalam kolom jawaban yang sudah tersedia.

Keterangan:

1. TS (Tidak Setuju)
2. KS (Kurang Setuju)
3. CS (Cukup Setuju)
4. S (Setuju)
5. SS (Sangat Setuju)

Disiplin (X1)

No.	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS
1	Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan					
2	Karyawan memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja					
3	Karyawan bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					
4	Karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja					
5	Karyawan bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan					
6	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan					
7	Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
8	Karyawan memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan saya dalam bekerja					
9	Karyawan menggunakan fasilitas kantor dengan baik					
10	Karyawan menjalankan perintah atasan dengan baik					

Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Karyawan giat bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman					
3	Kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
4	Karyawan selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
5	Karyawan bekerja sama dengan setiap rekan kerja					
6	Komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan akan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
7	Atasan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada karyawan					
8	Atasan dapat memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat					
9	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai					
10	Perlengkapan kerja yang ada di tempat bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS
1	Karyawan dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif)					
2	Hasil kerja karyawan yang dicapai melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan					
3	Karyawan dapat menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaannya					
4	Karyawan mencari tata kerja baru dalam mencapai tujuan organisasi					
5	Karyawan mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam organisasi					
6	Karyawan mentaati perintah-perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya					
7	Karyawan melaporkan hasil kerja kepada atasan sesuai keadaan yang sebenarnya					
8	Karyawan tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya					
9	Setiap karyawan mampu bekerja sama dalam kerja tim dan mau menerima dalam setiap perubahan yang ada					
10	Karyawan tanpa menunggu petunjuk dan perintah atasan dapat mengambil keputusan					

TERIMA KASIH

Lampiran 2 Hasil Skor

No	Hasil Jawaban Disiplin (X1)										Total	Rata - rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	5	3	4	5	4	3	3	3	2	36	3,6
2	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	36	3,6
3	2	4	2	2	3	2	4	3	2	2	26	2,6
4	2	3	3	3	1	1	3	3	4	2	25	2,5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47	4,7
6	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	32	3,2
7	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46	4,6
8	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	41	4,1
9	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	44	4,4
10	4	4	5	4	5	4	3	3	3	2	37	3,7
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,9
12	5	4	3	5	5	4	3	4	4	2	39	3,9
13	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	41	4,1
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4,9
15	4	3	3	2	2	5	5	3	2	2	31	3,1
16	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	41	4,1
17	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	39	3,9
18	3	2	2	1	2	4	2	4	3	2	25	2,5
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4,9
20	4	5	3	5	4	5	2	4	5	3	40	4
21	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	4,6
22	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	20	2
23	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	39	3,9
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
25	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	41	4,1
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,9
27	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	12	1,2
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,1
29	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	42	4,2
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,9
31	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	19	1,9

32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4,9
33	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	23	2,3
34	4	3	3	2	2	1	2	1	1	1	20	2
35	4	4	3	3	5	5	5	3	3	2	37	3,7
36	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	22	2,2
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,9
38	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	36	3,6
39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	45	4,5
40	4	2	3	1	1	1	2	2	1	1	18	1,8
41	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	24	2,4
42	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44	4,4
43	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	45	4,5
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,9
45	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37	3,7
46	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35	3,5
47	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	31	3,1
48	4	3	3	2	3	2	1	2	1	1	22	2,2
49	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45	4,5
50	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	44	4,4
51	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	21	2,1
52	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	41	4,1
53	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	27	2,7
54	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	44	4,4
55	4	2	2	3	2	1	3	2	1	1	21	2,1
56	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	30	3
57	5	5	4	3	4	3	3	4	2	3	36	3,6
58	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	29	2,9
59	5	4	5	4	5	5	5	4	4	2	43	4,3
60	4	4	5	3	4	3	2	2	2	2	31	3,1
61	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	44	4,4
62	5	4	3	5	5	5	4	5	5	2	43	4,3
63	5	5	5	3	5	2	2	4	4	4	39	3,9
64	3	1	1	4	2	2	4	4	4	4	29	2,9
65	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	28	2,8
66	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	13	1,3
67	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4,9

No	Hasil Jawaban Lingkungan Kerja (X2)										Total	Rata - rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	3	4	4	4	3	3	3	5	5	2	36	3,6
2	4	2	2	3	3	3	1	3	3	3	27	2,7
3	4	3	3	3	2	5	5	4	2	2	33	3,3
4	4	3	3	3	3	3	2	4	1	3	29	2,9
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
6	5	4	4	3	5	2	5	5	5	4	42	4,2
7	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	47	4,7
8	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	41	4,1
9	3	1	2	1	3	4	3	4	3	2	26	2,6
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	4,8
11	4	3	5	4	2	4	4	3	3	1	33	3,3
12	4	4	5	4	5	4	4	4	2	1	37	3,7
13	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	42	4,2
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4,9
15	5	5	3	4	5	2	5	3	4	3	39	3,9
16	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40	4
17	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	41	4,1
18	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	28	2,8
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48	4,8
20	4	5	3	2	2	2	2	5	4	4	33	3,3
21	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	39	3,9
22	3	1	1	4	4	1	1	2	2	1	20	2
23	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	27	2,7
24	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	43	4,3
25	4	5	2	5	4	4	5	4	5	4	42	4,2
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4,8
27	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	15	1,5
28	4	4	4	2	4	5	5	4	5	4	41	4,1
29	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	37	3,7
30	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	4,3
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,1
32	5	5	4	4	5	5	5	5	1	3	42	4,2
33	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	19	1,9
34	3	2	2	3	1	1	4	3	1	3	23	2,3

35	5	5	4	5	4	3	5	4	5	2	42	4,2
36	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	21	2,1
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
38	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	40	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48	4,8
40	4	2	2	1	2	2	1	2	1	1	18	1,8
41	4	2	2	1	3	1	3	3	3	2	24	2,4
42	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	44	4,4
43	4	3	4	3	4	5	4	5	4	2	38	3,8
44	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47	4,7
45	4	4	5	4	4	5	5	4	2	1	38	3,8
46	4	3	4	3	1	3	3	2	2	1	26	2,6
47	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	22	2,2
48	5	5	3	4	5	2	1	1	2	3	31	3,1
49	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	41	4,1
50	5	5	3	4	5	2	5	3	4	3	39	3,9
51	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37	3,7
52	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45	4,5
53	3	1	2	3	3	2	2	4	2	2	24	2,4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
55	4	3	2	1	2	2	2	2	1	1	20	2
56	4	2	2	1	3	1	3	3	2	2	23	2,3
57	4	3	3	1	1	1	3	3	2	2	23	2,3
58	3	1	2	2	3	4	3	4	3	2	27	2,7
59	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	46	4,6
60	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	23	2,3
61	4	3	5	4	2	4	4	3	2	1	32	3,2
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	4,8
63	5	5	3	5	5	3	3	3	4	5	41	4,1
64	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	21	2,1
65	3	2	1	2	4	1	4	1	2	1	21	2,1
66	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	17	1,7
67	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	45	4,5

No	Hasil Jawaban Kinerja Karyawan (Y)										Total	Rata - rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	3	3	2	3	4	5	5	3	5	5	38	3,8
2	5	3	3	1	1	4	4	3	2	3	29	2,9
3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	38	3,8
4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	38	3,8
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	4,8
6	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	46	4,6
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4,9
8	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	45	4,5
9	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	43	4,3
10	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	41	4,1
11	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45	4,5
12	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4,7
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4,9
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4,9
15	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	43	4,3
16	5	4	5	5	2	5	3	5	5	4	43	4,3
17	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	46	4,6
18	4	3	3	4	4	4	2	1	1	2	28	2,8
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4,9
20	1	2	4	4	4	3	4	2	3	3	30	3
21	3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	42	4,2
22	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	20	2
23	4	3	3	3	3	1	1	1	2	2	23	2,3
24	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	43	4,3
25	5	5	5	4	2	5	2	4	4	3	39	3,9
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4,9
27	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	18	1,8
28	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	45	4,5
29	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	42	4,2
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,9
31	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	41	4,1
32	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	40	4
33	4	2	3	1	3	2	2	2	2	2	23	2,3
34	4	2	4	4	1	1	2	2	1	1	22	2,2
35	4	4	5	5	2	3	4	4	5	5	41	4,1

36	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	27	2,7
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4,9
38	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	42	4,2
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4,9
40	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	19	1,9
41	4	2	3	2	3	3	3	1	1	1	23	2,3
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45	4,5
43	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	46	4,6
44	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	4,8
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	3,8
46	5	5	3	3	4	2	4	3	4	3	36	3,6
47	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	28	2,8
48	1	5	5	4	5	5	5	5	5	3	43	4,3
49	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	46	4,6
50	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45	4,5
51	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	36	3,6
52	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43	4,3
53	4	5	4	3	2	2	3	3	3	3	32	3,2
54	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	4,8
55	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	20	2
56	5	4	5	4	5	4	4	3	1	2	37	3,7
57	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	42	4,2
58	4	2	3	3	2	4	4	3	3	2	30	3
59	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	43	4,3
60	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	33	3,3
61	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	47	4,7
62	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	47	4,7
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3,9
64	4	3	3	3	2	3	4	3	3	1	29	2,9
65	4	5	5	3	2	3	4	4	2	4	36	3,6
66	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	14	1,4
67	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	18	1,8

Lampiran 2 Hasil Output

HASIL OUTPUT SPSS

Reliability

Scale: X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	32,10	89,610	,724	,943
X1.2	32,49	85,496	,739	,942
X1.3	32,46	84,222	,759	,941
X1.4	32,48	83,708	,817	,939
X1.5	32,19	82,250	,848	,937
X1.6	32,36	82,536	,811	,939
X1.7	32,43	84,067	,776	,940
X1.8	32,25	84,404	,858	,937
X1.9	32,55	83,554	,789	,940
X1.10	32,94	86,845	,649	,946

Reliability

Scale: X2

Case Processing Summary

	N	%
Valid	67	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31,22	93,146	,680	,930
X2.2	31,82	82,907	,777	,923
X2.3	31,69	84,340	,782	,923
X2.4	31,78	82,964	,781	,923
X2.5	31,57	86,067	,700	,927
X2.6	31,85	85,371	,684	,928
X2.7	31,54	84,677	,760	,924
X2.8	31,49	85,375	,776	,924
X2.9	31,96	81,316	,786	,923
X2.10	32,24	85,791	,665	,929

Reliability

Scale: Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34,18	84,513	,443	,942
Y.2	34,24	75,972	,830	,924
Y.3	34,12	78,895	,791	,926
Y.4	34,22	76,510	,797	,925
Y.5	34,48	79,738	,620	,934
Y.6	34,24	79,124	,733	,929
Y.7	34,33	75,891	,811	,925
Y.8	34,60	75,365	,827	,924
Y.9	34,55	74,615	,777	,926
Y.10	34,79	75,986	,787	,926

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Karyawan	38,19	9,756	67
Disipin	36,03	10,194	67
Lingkungan_Kerja	35,24	10,217	67

Correlations

		Kinerja_Karyawan	Disipin	Lingkungan_Kerja
Pearson Correlation	Kinerja_Karyawan	1,000	,726	,784
	Disipin	,726	1,000	,767
	Lingkungan_Kerja	,784	,767	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Karyawan	.	,000	,000
	Disipin	,000	.	,000
	Lingkungan_Kerja	,000	,000	.
N	Kinerja_Karyawan	67	67	67
	Disipin	67	67	67
	Lingkungan_Kerja	67	67	67

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja, Disipin ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,808 ^a	,652	,641	5,844	1,728

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disipin

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4096,585	2	2048,292	59,971	,000 ^b
	Residual	2185,893	64	34,155		
	Total	6282,478	66			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disipin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,195	2,767		3,322	,001		
	Disipin	,290	,110	,303	2,634	,011	,411	2,430
	Lingkungan_Kerja	,527	,110	,552	4,798	,000	,411	2,430

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disipin	Lingkungan_Kerja
1	1	2,938	1,000	,01	,00	,00
	2	,045	8,078	,99	,10	,13
	3	,017	12,997	,00	,90	,87

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20,57	49,73	38,19	7,878	67
Std. Predicted Value	-2,237	1,464	,000	1,000	67
Standard Error of Predicted Value	,719	2,498	1,195	,320	67
Adjusted Predicted Value	20,86	49,76	38,18	7,870	67
Residual	-29,093	11,104	,000	5,755	67
Std. Residual	-4,978	1,900	,000	,985	67
Stud. Residual	-5,079	1,958	,001	1,010	67
Deleted Residual	-30,289	11,797	,014	6,052	67
Stud. Deleted Residual	-6,523	2,004	-,020	1,132	67
Mahal. Distance	,014	11,069	1,970	1,789	67
Cook's Distance	,000	,353	,017	,047	67
Centered Leverage Value	,000	,168	,030	,027	67

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

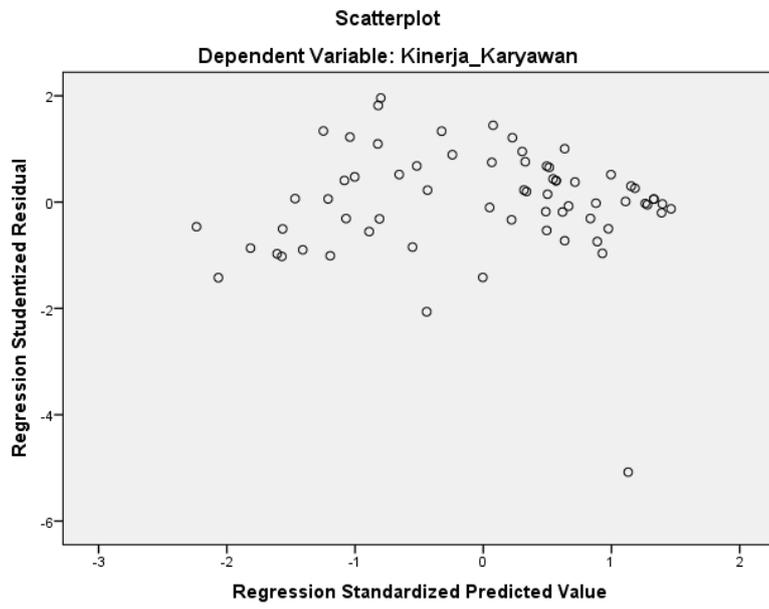
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin	Lingkungan_kerja	Kinerja_Karyawan
N		67	67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36,03	35,24	38,19
	Std. Deviation	10,194	10,217	9,756
Most Extreme Differences	Absolute	,137	,136	,165
	Positive	,102	,103	,134
	Negative	-,137	-,136	-,165
Kolmogorov-Smirnov Z		1,121	1,114	1,354
Asymp. Sig. (2-tailed)		,162	,167	,051

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 4 Nilai Tabel

Nilai Tabel r Product Moment (Pearson)

n	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah					
	0,05		0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah					
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001	
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896	
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843	
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791	
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742	
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694	
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647	
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601	
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557	
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514	
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473	
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432	
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393	
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354	
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317	
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280	
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244	
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210	
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176	
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143	
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110	
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079	
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048	
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018	
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988	
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959	
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931	
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903	

67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

Nilai Tabel Distribusi t (signifikansi 5%)

db	One tail	Two tail	db	One tail	Two tail
1	6.314	12.706	51	1.675	2.008
2	2.920	4.303	52	1.675	2.007
3	2.353	3.182	53	1.674	2.006
4	2.132	2.776	54	1.674	2.005
5	2.015	2.571	55	1.673	2.004
6	1.943	2.447	56	1.673	2.003
7	1.895	2.365	57	1.672	2.003
8	1.860	2.306	58	1.672	2.002
9	1.833	2.262	59	1.671	1.000
10	1.812	2.228	60	1.671	2.000
11	1.796	2.201	61	1.670	2.000
12	1.782	2.179	62	1.670	1.999
13	1.771	2.160	63	1.669	1.998
14	1.761	2.145	64	1.669	1.998
15	1.753	2.131	65	1.669	1.997
16	1.746	2.120	66	1.668	1.997
17	1.740	2.110	67	1.668	1.996
18	1.734	2.101	68	1.668	1.996
19	1.729	2.093	69	1.667	1.995
20	1.725	2.086	70	1.667	1.994
21	1.721	2.080	71	1.667	1.994
22	1.717	2.074	72	1.666	1.994
23	1.714	2.069	73	1.666	1.993
24	1.711	2.064	74	1.666	1.993
25	1.708	2.060	75	1.665	1.992
26	1.706	2.056	76	1.665	1.992
27	1.703	2.052	77	1.665	1.991
28	1.701	2.048	78	1.665	1.991
29	1.699	2.045	79	1.664	1.991
30	1.697	2.042	80	1.664	1.990
31	1.696	2.040	81	1.664	1.990
32	1.694	2.037	82	1.664	1.989
33	1.692	2.035	83	1.663	1.989
34	1.691	2.032	84	1.663	1.989
35	1.690	2.030	85	1.663	1.988
36	1.688	2.028	86	1.663	1.988
37	1.687	2.026	87	1.663	1.988
38	1.686	2.024	88	1.662	1.987
39	1.685	2.023	89	1.662	1.987
40	1.684	2.021	90	1.662	1.987
41	1.683	2.020	91	1.662	1.986
42	1.682	2.018	92	1.662	1.986
43	1.681	2.017	93	1.661	1.986

44	1.680	2.015	94	1.661	1.986
45	1.679	2.014	95	1.661	1.985
46	1.679	2.013	96	1.661	1.985
47	1.678	2.012	97	1.661	1.985
48	1.677	2.011	98	1.661	1.985
49	1.677	2.010	99	1.660	1.984
50	1.676	2.009	100	1.660	1.984

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
10	0.8791	13.197	0.6972	16.413	0.5253	20.163	0.3760	24.137
11	0.9273	13.241	0.7580	16.044	0.5948	19.280	0.4441	22.833
12	0.9708	13.314	0.8122	15.794	0.6577	18.640	0.5120	21.766
13	10.097	13.404	0.8612	15.621	0.7147	18.159	0.5745	20.943
14	10.450	13.503	0.9054	15.507	0.7667	17.788	0.6321	20.296
15	10.770	13.605	0.9455	15.432	0.8140	17.501	0.6852	19.774
16	11.062	13.709	0.9820	15.386	0.8572	17.277	0.7340	19.351
17	11.330	13.812	10.154	15.361	0.8968	17.101	0.7790	19.005
18	11.576	13.913	10.461	15.353	0.9331	16.961	0.8204	18.719
19	11.804	14.012	10.743	15.355	0.9666	16.851	0.8588	18.482
20	12.015	14.107	11.004	15.367	0.9976	16.763	0.8943	18.283
21	12.212	14.200	11.246	15.385	10.262	16.694	0.9272	18.116
22	12.395	14.289	11.471	15.408	10.529	16.640	0.9578	17.974
23	12.567	14.375	11.682	15.435	10.778	16.597	0.9864	17.855
24	12.728	14.458	11.878	15.464	11.010	16.565	10.131	17.753
25	12.879	14.537	12.063	15.495	11.228	16.540	10.381	17.666
26	13.022	14.614	12.236	15.528	11.432	16.523	10.616	17.591
27	13.157	14.688	12.399	15.562	11.624	16.510	10.836	17.527
28	13.284	14.759	12.553	15.596	11.805	16.503	11.044	17.473
29	13.405	14.828	12.699	15.631	11.976	16.499	11.241	17.426
30	13.520	14.894	12.837	15.666	12.138	16.498	11.426	17.386
31	13.630	14.957	12.969	15.701	12.292	16.500	11.602	17.352
32	13.734	15.019	13.093	15.736	12.437	16.505	11.769	17.323
33	13.834	15.078	13.212	15.770	12.576	16.511	11.927	17.298
34	13.929	15.136	13.325	15.805	12.707	16.519	12.078	17.277
35	14.019	15.191	13.433	15.838	12.833	16.528	12.221	17.259
36	14.107	15.245	13.537	15.872	12.953	16.539	12.358	17.245
37	14.190	15.297	13.635	15.904	13.068	16.550	12.489	17.233
38	14.270	15.348	13.730	15.937	13.177	16.563	12.614	17.223
39	14.347	15.396	13.821	15.969	13.283	16.575	12.734	17.215
40	14.421	15.444	13.908	16.000	13.384	16.589	12.848	17.209
41	14.493	15.490	13.992	16.031	13.480	16.603	12.958	17.205
42	14.562	15.534	14.073	16.061	13.573	16.617	13.064	17.202

43	14.628	15.577	14.151	16.091	13.663	16.632	13.166	17.200
44	14.692	15.619	14.226	16.120	13.749	16.647	13.263	17.200
45	14.754	15.660	14.298	16.148	13.832	16.662	13.357	17.200
46	14.814	15.700	14.368	16.176	13.912	16.677	13.448	17.201
47	14.872	15.739	14.435	16.204	13.989	16.692	13.535	17.203
48	14.928	15.776	14.500	16.231	14.064	16.708	13.619	17.206
49	14.982	15.813	14.564	16.257	14.136	16.723	13.701	17.210
50	15.035	15.849	14.625	16.283	14.206	16.739	13.779	17.214
51	15.086	15.884	14.684	16.309	14.273	16.754	13.855	17.218
52	15.135	15.917	14.741	16.334	14.339	16.769	13.929	17.223
53	15.183	15.951	14.797	16.359	14.402	16.785	14.000	17.228
54	15.230	15.983	14.851	16.383	14.464	16.800	14.069	17.234
55	15.276	16.014	14.903	16.406	14.523	16.815	14.136	17.240
56	15.320	16.045	14.954	16.430	14.581	16.830	14.201	17.246
57	15.363	16.075	15.004	16.452	14.637	16.845	14.264	17.253
58	15.405	16.105	15.052	16.475	14.692	16.860	14.325	17.259
59	15.446	16.134	15.099	16.497	14.745	16.875	14.385	17.266
60	15.485	16.162	15.144	16.518	14.797	16.889	14.443	17.274
61	15.524	16.189	15.189	16.540	14.847	16.904	14.499	17.281
62	15.562	16.216	15.232	16.561	14.896	16.918	14.554	17.288
63	15.599	16.243	15.274	16.581	14.943	16.932	14.607	17.296
64	15.635	16.268	15.315	16.601	14.990	16.946	14.659	17.303
65	15.670	16.294	15.355	16.621	15.035	16.960	14.709	17.311
66	15.704	16.318	15.395	16.640	15.079	16.974	14.758	17.319
67	15.738	16.343	15.433	16.660	15.122	16.988	14.806	17.327
68	15.771	16.367	15.470	16.678	15.164	17.001	14.853	17.335
69	15.803	16.390	15.507	16.697	15.205	17.015	14.899	17.343
70	15.834	16.413	15.542	16.715	15.245	17.028	14.943	17.351

