

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK. CABANG
CILEUNGI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

TUKI HADIANTI

NIM : 2014511044

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

JAKARTA

2018

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Tuki Hadianti
NIM : 2014511044
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK. CABANG CILEUNGI**

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

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan dengan penuh kesadaran.

Jakarta, 14 Agustus 2018

Tuki Hadianti

NIM : 2014511044

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TUKI HADIANTI
NIM : 2014511044
Jurusan : Strata 1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA
TRIJAYA TBK. CABANG CILEUNGSI

Jakarta, 14 Agustus 2018

Dosen Pembimbing

Dr. Heru Mulyanto, SE, MM

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk.
CABANG CILEUNGSI**



Tuki Hadianti
NIM : 2014511044

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Selasa tanggal 28 bulan Agustus tahun 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Ir. SM. Parulian Tanjung, MM.
Ketua _____
Tanggal : 28/08/2018
2. Mursida Kusuma Wardani, SE, MM.
Anggota _____
Tanggal : 28/08/2018
3. Dr. Heru Mulyanto, SE, MM.
Anggota _____
Tanggal : 28/08/2018

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

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM
Tanggal : 28/08/2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan suatu perusahaan di bidang reatil untuk meningkatkan produktifitas, kualitas kerja, dan pelayanan dalam persaingan pasar saat ini.

Penelitian dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi dengan mengambil 75 karyawan sebagai sampel penelitian yang menggunakan metode Accidental Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan sewaktu-waktu sampai jumlah sampel (kuota) yang diinginkan terpenuhi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi. Pengambilan data dilakukan dengan kuesioner dengan lima skala penelitian dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian, serta analisis regresi sederhana pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-T dan uji-F.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian maka Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja tetap dipertahankan dan terus ditingkatkan maka kinerja karyawan akan melebihi yang diharapkan artinya karyawan akan sangat merasa nyaman dalam mengeluarkan potensi terbaiknya dengan disiplin arahan dan bimbingan pemimpin dalam meningkatkan kinerja dan hasil kerjanya.

Kata kunci :

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Branch Cileungsi. To prove the influence of both then this research is done with aim to know the influence of variable of Work Discipline and Work Environment as independent variable and Performance as dependent variable. Employee performance is an important thing for a company in the field of reatil to improve productivity, quality of work, and service in the current market competition.

Research conducted at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Branch Cileungsi by taking 75 employees as a sample of research using accidental sampling method, that is sampling technique that can be done at any time until the desired number of samples (quota) is fulfilled. Data collection technique is done by distributing questionnaires to respondents. The population of this study are employees who work on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Branch Cileungsi. The data were collected by questionnaires with five research scales from strongly agree to strongly disagree. The research was conducted quantitatively by describing the research data, as well as simple regression analysis hypothesis testing done by T-test and F-test.

The study yielded two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Work Discipline has a positive influence on employee performance; 2) Work Environment has a positive effect on employee performance.

Based on the results of the study, Work Discipline and Work Environment will be maintained and continuously improved then employee performance will exceed the expected means employees will be very comfortable in releasing the best potential with discipline directives and guidance leaders in improving the performance and results of its work.

Keywords :

Work Discipline, Work Environment, Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. Tuhan Yang Maha Esa, yang atas Rahmat dan Ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan laporan skripsi tepat waktu.

Penelitian skripsi ini penulis beri judul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk. CABANG CILEUNGSIL.**

Skripsi ini juga tidak lepas dari adanya campur tangan pihak lain yang dengan tulus ikhlas rela mengorbankan waktu dan pikiran untuk membantu serta membimbing penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Heru Mulyanto, S.E, MM., selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E, MM, M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staff PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi yang telah memberi kesempatan dan berbagi data dalam penelitian ini.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA meliputi segenap dosen dan karyawan.
6. Kedua orang tua saya, Ayah, Bapak Tuki Hantoro dan Ibu, Ibu Ratna Wahyuni yang atas perjuangan dan doa beliau-beliau, penulis mampu melangkah sejauh ini.
7. Kakak dan adik terbaik, Tuki Hadianto dan Tuki Hadianni, yang yang senantiasa memberikan dukungan dan doa serta semangat yang positif.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang juga turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan penulisan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, dukungan, doa, dan motivasi yang telah Bapak, Ibu, Saudara, dan rekan-rekan berikan mendapatkan imbalan balasan kebaikan dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik serta masukan yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga hasil penelitian skripsi ini dapat membawa manfaat, sumber referensi dan informasi khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi siapapun yang berkesempatan membacanya serta membutuhkan.

Jakarta, 14 Agustus 2018

Penulis,

Tuki Hadianti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Disiplin Kerja.....	14
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	20
2.1.4 Kinerja.....	30
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	36

2.3 Kerangka Pemikiran.....	37
2.4 Hipotesis.....	40

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.2 Desain Penelitian.....	41
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	43
3.4 Populasi, Sampel, dan Metode Sampel.....	46
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	47
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian.....	48
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	49
3.7.1 Metode Analisis.....	49
3.7.2 Pengujian Model.....	52
3.7.3 Rancangan Pengujian Hipotesis.....	53

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Gambaran Umum.....	55
4.1.2 Karakteristik Responden.....	56
4.1.3 Uji Validitas Reliabilitas.....	61
4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
4.1.5 Analisis Data.....	71
4.1.6 Pengujian Model.....	77
4.1.7 Pengujian Hipotesis.....	77

4.2 Pembahasan.....	79
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	83
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	84

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	36
2.2 Alur dan Sumber Penelitian.....	39
3.1 Tabel Rencana Penelitian.....	41
3.2 Tabel Operasionalisasi Variabel.....	44
4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2 Tabel Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.3 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
4.4 Tabel Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	60
4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	62
4.6 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	63
4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	64
4.8 Tingkat Reliabilitas Lingkungan Kerja	65
4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	66
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	66
4.11 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	68
4.12 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	69
4.13 Deskripsi Variabel Kinerja.....	70
4.14 Koefisien Uji Asumsi Multikolinieritas.....	73

4.15	Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi.....	73
4.16	Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.17	Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama (Uji F).....	75
4.18	Hasil Analisis Regresi Secara Parsial (Uji T).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1.1	Profit (Laba) Alfamart Periode 2012 s/d 2016.....	2
2.1	Kerangka Pemikiran.....	39
3.1	Desain Penelitian.....	42
4.1	Gambar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4,2	Gambar Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.3	Gambar Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
4.4	Gambar Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	60
4.5	Uji Normalitas (Normal P-Plot).....	72
4.6	Heteroskedastisitas (Scatterplot).....	74
4.7	Gambar Rangkuman Hasil Analisis.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Responden	91
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Responden X_1	97
Lampiran 3	Rekapitulasi Jawaban Responden X_2	99
Lampiran 4	Rekapitulasi Jawaban Responden Y.....	101
Lampiran 5	Karakteristik Responden.....	103
Lampiran 6	Output SPSS Uji Validitas & Reliabilitas.....	104
Lampiran 7	Output SPSS Deskripsi Variabel.....	107
Lampiran 8	Output SPSS Uji Normalitas (Histogram P-P Plot).....	110
Lampiran 9	Output SPSS Multikolinieritas & Autokorelasi.....	111
Lampiran 10	Output SPSS Heteroskedastisitas (Scatterplot).....	112
Lampiran 11	Output SPSS Hasil Uji Regresi.....	113

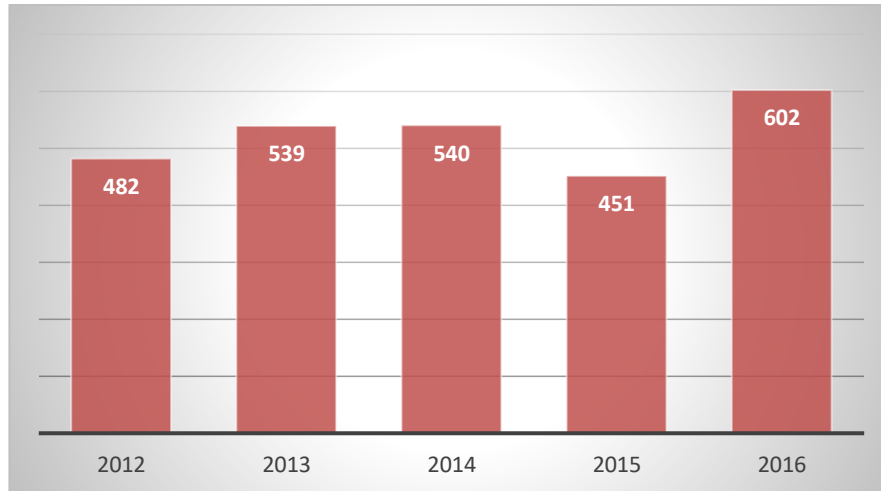
BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi, lembaga, perusahaan yang utama adalah berasal dari Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang , dengan kata lain kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap, terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan , kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Gambar 1.1
Profit (Laba) Alfamart Periode 2012 s/d 2016



Sumber: Anual Report PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Tahun 2016

Dari tabel diatas dapat kita lihat pencapaian laba Alfamart hingga 2016 mencapai Rp.602 Milyar, dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yang mengalami kenaikan dan penurunan profit. Kenaikan dan penurunan profit tersebut dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan terutama pada karyawan back office, Cabang Cileungsi adalah salah satu dari 32 (tiga puluh dua) cabang yang dimiliki yang memberikan kontribusi pencapaian profit, jumlah karyawan cabang cileungsi mencapai kurang lebih 4.000 karyawan, khusus 288 karyawan dibagian back office cabang cileungsi yang terupdate bulan Juni 2018, jumlah yang sangat membantu ketika seluruh karyawan back office cabang cileungsi memberikan kontribusi dalam kinerjanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor dari pegawai itu sendiri, kepemimpinan, kelompok atau rekan kerja, tambahan penghasilan pegawai, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi. Berdasarkan faktor-faktor di atas maka peneliti mengambil dua faktor yang paling mempengaruhi kinerja yaitu faktor disiplin dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang Menurut Siagian (2014). Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaannya dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006).

Selain kedisiplinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan juga dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, yang dapat menciptakan hubungan kerja

yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh sebab itu sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antar karyawan , antara karyawan dan atasan ,serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan (Agus Ahyari,2002:207).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan dilingkungan perusahaan (Rivai, 2004:307). Kesehatan fisik dan mental karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan dapat menjadi stress, terkena penyakit atau mengalami kecelakaan kerja jika kondisi lingkungan kerja kurang diperhatikan. Oleh karena itu gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan serta lingkungan kerja berupa suhu dan kelembaban, sangat perlu dikendalikan atau diperkecil semaksimal mungkin (Husein Umar, 2004:18).

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan

akan dapat bertahan dalam persaingan global. Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2010:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk, Cabang Cileungsi juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan, ketika kinerja karyawan menurun ,bisa dipastikan bahwa roda perusahaan juga tidak bisa berjalan dengan seimbang begitupun sebaliknya dan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja serta lingkungan kerja .Selain lingkungan kerja yang kurang memadai, kinerja karyawan menurun juga disebabkan karena disiplin kerja yang rendah. Disiplin karyawan yang rendah dilihat dari pelanggaran terhadap aturan-aturan yang ada di tempat kerja. Sehingga banyaknya pekerjaan yang tertunda serta internal terkait merasa kurang puas dalam mendapatkan pelayanan, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu yang mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk. Kedisiplinan dapat diukur dengan ketepatan waktu, rasa tanggung jawab dan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan. Maka pada temuan yang diambil dari Departemen People

Development (Personalia), ditemukan beberapa pelanggaran kedisiplinan dan permasalahan lingkungan. Permasalahan kedisiplinan yang kerap terjadi adalah seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, untuk office jam kerja mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB Sedangkan untuk bagian IT dan gudang berdasarkan jam shift, masih sering ditemukan karyawan yang datang tidak tepat waktu, selain itu masih kerap ditemukan juga pelanggaran kedisiplinan seperti etika berpakaian, merokok, santai di parkir saat jam kerja, mangkir, dan pencurian barang oleh karyawan. Dalam hal lingkungan kerja, meskipun sudah bisa dikatakan secara keseluruhan sudah baik, namun masih kerap ditemukan adanya kekekuran pada lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, dan lain-lainnya. Seiring dengan semakin ketatnya persaingan dan datangnya perusahaan-perusahaan retail pesaing baik itu dari dalam negeri maupun perusahaan retail asing dalam industri retail sejenis membuat PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi melakukan pembenahan dengan peningkatan kedisiplinan karyawan dan mengutamakan kenyamanan di lingkungan kerja, yakni menyangkut lingkungan kerja fisik dan non fisik sehingga kinerja dan target perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK CABANG CILEUNGS**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka permasalahan penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK Cabang Cileungsi, dapat dibuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK Cabang Cileungsi?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK Cabang Cileungsi?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam organisasi pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai, merujuk pada rumusan masalah diatas, pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi dapat dibuat tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK Cabang Cileungsi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK Cabang Cileungsi.

1.4. Manfaat Penelitian

Penulis memiliki harapan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang sejalan dengan tujuan penelitian diatas, dan dapat bermanfaat untuk mengembangkan bakat dan wawasan serta menambah pengetahuan bagi penulis sebagai wahana dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di perkuliahan.

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi manajemen dalam pengambilan keputusan dan sebagai acuan dikemudian hari. Berharap proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi perusahaan.

2. Bagi Pembaca dan Pihak Lain

Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan refrensi bagi penelitian lain yang sejenis, dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan, serta untuk menambah dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan serta sebagai bagian dari pengembangan ilmu manajemen. Sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam ilmu manajemen .

1.5. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1: PENDAHULUAN

Merupakan Bab pendahuluan yang berisikan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2: LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang mendukung penelitian. Diuraikan juga beberapa penjelasan mengenai variabel independen dan dependen serta kerangka berpikir teoritis.

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab ini dijelaskan mengenai metodologi yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian, yaitu tentang metode, tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasianalisasi variabel, populasi, sampel, metode sampling, dan metode pengumpulan data serta analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Diuraikan tentang gambaran umum perusahaan, responden yang menjadi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan, sehingga dapat diketahui hasil analisa yang diteliti dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan hasil penelitian dan saran-saran dari penelitian kepada pihak-pihak terkait mengenai penelitian yang telah dilakukan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Assauri (2004:11) mengatakan bahwa manajemen adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan atau mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan orang lain. Menurut Rochaety, Setyowati dan Ridwan Z (2011:6).

Manajemen sebagai pengelolaan sedangkan dalam arti yang lebih luas manajemen merupakan proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia apapun.

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian dari disiplin ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia yang terdapat didalam sebuah organisasi atau perusahaan agar mampu berpikir dan bertindak sesuai apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki 4 (empat) tujuan untuk meningkatkan dukungan Sumber Daya Manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas Organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial manajemen Sumber Daya Manusia

Ditujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan – kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

2. Tujuan Fungsional Manajemen Sumber Daya Manusia

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi tidak berharga jika manajemen Sumber Daya Manusia memiliki criteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi

3. Tujuan Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen Sumber Daya Manusia, dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen Sumber Daya Manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja para karyawan. Departemen Sumber Daya Manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

4. Tujuan Personal Manajemen Sumber Daya Manusia

Ditujukan untuk membantu karyawan karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus

dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Manajemen juga memiliki 4 Fungsi dasar yang menggambarkan proses manajemen, semuanya terangkum sebagai berikut :

1. Pengaruh merupakan sebuah motivasi, kepemimpinan atau arah. Pengaruh dapat di definisikan sebagai bimbingan dari aktivitas anggota organisasi dalam arah yang dapat membantu organisasi lebih terarah untuk mencapai hasil atau target.
2. Pengendalian merupakan sejumlah peranan yang dimainkan oleh para manajer:
 - a. Mengumpulkan informasi untuk mengukur performa.
 - b. Membandingkan performa masa kini dengan sebelumnya.
 - c. Menentukan aksi selanjutnya dari rencana dan melakukan modifikasi untuk menuai parameter performa diharapkan.
3. Perencanaan melibatkan urusan memilih tugas yang harus dilakukan untuk mempertahankan tujuan organisasi, menjelaskan bagaimana tugas harus dilaksanakan, dan member indikasi kapan harus dikerjakan. Aktivitas perencanaan memfokuskan pada mempertahankan tujuan. Para manajer menegaskan secara jelas apa yang organisasi harus lakukan agar berhasil.

Perencanaan fokus terhadap kesuksesan dari organisasi dalam jangka waktu pendek dan juga jangka panjang.

4. Pengorganisasian yakni memberi tugas sebagai hasil dari tahapan perencanaan, tugas tersebut diberikan kepada beragam individu atau grup didalam organisasi. Mengorganisir adalah untuk menciptakan mekanisme untuk menjalankan rencana.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia seorang karyawan adalah mereka yang menjual jana-pikiran, tenaga dan waktu kepada orang lain atau perusahaan. Disini terjadi sebuah ikatan atau kontrak mengenai hak dan kewajiban masing-masing.

Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan , system, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berbicara mengenai peranan tenaga kerja , harus dibedakan antara mereka yang memiliki pekerjaan dan mereka yang bekerja. R Kyosaki menyebutnya dalam empat tingkatan (Quadrant) yaitu self employed, employe , pebisnis dan investor.

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka: waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut. Namun berbicara mengenai tenaga kerja ini masih umum. Karena ada yang tidak bekerja, yang bekerja (pada orang lain/negara/swasta) dan mereka yang bekerja sendiri

2.1.2. Disiplin Kerja

Besarnya rasa tanggung jawab seseorang tercermin dari kedisiplinan yang baik terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan. Dan tentunya hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya. Bejo Siswanto (2013:29) menyatakan bahwasanya “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Kedisiplinan yaitu bersumber dari diri sendiri yang terlihat melalui tata cara mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam setiap melaksanakan pekerjaan, maka dari itu sangat dibutuhkan pembinaan sikap agar setiap individu tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut pendapat Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat 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.

Setiap orang yang melakukan sikap disiplin maka mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai setelah melakukan sikap tersebut. bertujuan agar dapat belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi diri sendiri dan bahkan bagi lingkungan.

Begitu juga dengan sebuah perusahaan juga memiliki tujuan yang pada akhirnya harus dicapai. Menurut Henry Simammora (2006:746) menyatakan bahwa tujuan disiplin yaitu:

1. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan.
2. Memastikan bahwa perilaku-prilaku karyawan konsisten terhadap aturan-aturan yang ada di perusahaan.

T. Hani Handoko (2012:208-211) menjelaskan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin korektif dan disiplin preventif, yang berarti :

1. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan, memberikan dorongan kepada karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2. Disiplin Preventif

Merupakan upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan, berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau instansi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif.

Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja.

Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri yang baik, jangan sampai para karyawan berperilaku negatif atau melanggar aturan yang ada.

Organisasi yang menjalankan disiplin kerja maka akan mendapat besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi/perusahaan maupun bagi para karyawan itu sendiri. Terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pada perusahaan akan terjamin karena adanya kedisiplinan.

Selain itu akan menambah semangat kerja bagi para karyawan karena memperoleh suasana kerja yang menyenangkan, dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Pada dasarnya banyak indikator-indikator disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, Menurut Bejo Siswanto (2013:291) mengemukakan bahwa indikator disiplin yaitu :

1) Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja
- b. Absensi

2) Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu :

- a. Menaati peraturan dan pedoman kerja
- b. Tanggung jawab

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kepatuhan
- b. Kelancaran

5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan, Dimensi etika kerja di ukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

Indikator-indikator Disiplin Kerja menurut Setiyawan dan Waridin (2006):

- 1) Kompensasi
 - a. Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan hingga mendapat kenaikan grade.
 - b. Karyawan bekerja sepadan dengan upah yang diterima.
- 2) Kualitas disiplin kerja
 - a. Datang ke kantor secara tertib waktu.
 - b. Bekerja dengan mengikuti peraturan.
- 3) Konservasi aturan
 - a. Karyawan menjalankan aturan disetiap kondisi.
 - b. Karyawan menjalankan aturan disemua situasi.
- 4) Kuantitas pekerjaan
 - a. Karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan hingga tuntas.
 - b. Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target perusahaan.
- 5) Lokasi dan tempat tinggal
 - a. Menyesuaikan lokasi tempat tinggal agar datang tepat waktu.

- b. Menggunakan transportasi yang memudahkan agar tiba tepat waktu.

Maka dari definisi-definisi tersebut diatas, definisi Disiplin Kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah sejalan dengan pendapat Harlie (2010:117) 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.

Indikator-indikator Disiplin Kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Setiyawan dan Waridin (2006): yaitu Kompensasi, Kualitas disiplin kerja, Konservasi aturan, Kuantitas pekerjaan, Lokasi dan tempat tinggal.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kedisiplinan serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Menurut Mardiana (2005), setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor- faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal, lingkungan kerja juga dapat memepengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana ia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan “bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2” yaitu:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Seperti yang dikemukakan oleh Sedamayanti (2001) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sugito dan Sumartono (2005:147) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- 1) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 2) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

- 3) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.
- 4) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 5) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada

Dalam aspek-aspek yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik tersebut hendaknya kondisi yang diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan, sehingga hubungan kerja yang terbentuk dengan baik dapat mempengaruhi psikologis karyawan dalam kenyamanan di lingkungan kerja. Untuk dapat menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, menurut Mangkunegara (2009) seorang pemimpin perlu :

- 1) Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas, Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan.
- 2) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja non fisik. Menurut Leblebici (2012), kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan, Organisasi agar dapat mencapai tahap produktivitas pekerja yang tinggi, perlu memastikan bahwa lingkungan kerja fisik sudah mendukung para karyawan.

Menurut Sugito dan Sumartono (2005:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) mendefinisikan 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.

Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, yaitu: (1) lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya), (2) lingkungan kerja perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna dan lain-lain”.

Robbins (2002) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik juga merupakan factor penyebab stress kerja karyawan yang berpengaruh pada

prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik adalah sebagai berikut :

1) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

3) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman

karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

4) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5) Penerangan

Dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

6) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

7) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

8) Suhu

Adalah penting bahwa karyawan bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu agar dapat memaksimalkan produktivitas.

9) Privasi

Kebanyakan karyawan menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Privasi tersebut bisa dapat berupa dinding, partisi, dan sekat-an-sekatan fisik lainnya,

namun kebanyakan karyawan juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi juga dapat membatasi gangguan yang timbul untuk orang-orang yang sedang melakukan tugas-tugas rumit.

Jenis-jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh organisasi, karena keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya berjalan dan dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal.

Menurut Arep & hendri (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja. Kondisi lingkungan kerja perusahaan seperti kelengkapan alat penunjang pekerjaan, fasilitas kerja yang nyaman, keamanan yang terjamin dan rekan kerja

yang dapat bekerja sama dengan baik dapat membuat karyawan bekerja sungguh-sungguh dan pekerjaan akan selesai sesuai dengan rencana.

Indikator-indikator lingkungan kerja yang baik antara lain (Sarwanto, 1998 : 171) :

1. Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para karyawan.
2. Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan.
3. Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan.
4. Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja menurut Wursanto (2009):

- 1) Pengawasan
 - a. Perusahaan melakukan pengawasan terhadap sumber daya dengan baik.
 - b. Perusahaan melakukan pengawasan terhadap infrastruktur dengan baik.
- 2) Suasana kerja
 - a. Lingkungan disekitar ruangan kerja nyaman.
 - b. Hubungan antar karyawan terjalin kekeluargaan.
 - c. Suasana kerja harmonis.
- 3) Perlakuan

- a. Perusahaan memberikan perlakuan secara manusiawi kepada seluruh karyawan.
- b. Perlakuan secara adil kepada seluruh karyawan .
- c. Rasa aman kepada karyawan didalam maupun diluar tempat kerja.
- d. Hak dan kewajiban untuk seluruh karyawan.

Maka dari definisi-definisi tersebut diatas, kesimpulan dari definisi Lingkungan Kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah sejalan dengan pendapat Mardiana (2005), setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor- faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Wursanto (2009) yaitu: Pengawasan, Suasana kerja, Perlakuan.

2.1.4. Kinerja

Definisi kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2011:7) mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14). Menurut Sinambela (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (sumber: Mahsun 2006:25).

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja organisasi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Mampu meningkatkan target pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Ada 2 (dua) macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, menurut pendapat Tiffin dan Mc. Cornick (dalam As'ad 2001:49), yaitu :

1. Faktor Situasional
 - a) Faktor sosial dan organisasi, seperti: peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.
 - b) Faktor fisik pekerjaan, seperti: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)

2. Faktor Individual

Factor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan serta factor individual lainnya .

Dalam pengendalian perilaku / kinerja karyawan, Penilaian kinerja (performance appraisal) memainkan peranan yang sangat penting. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka.

Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2000).

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Hani Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Hani Handoko (2000) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Pengukuran dan Indikator Kinerja Karyawan yang digunakan pada penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Dharma (2003 : 355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kuantitas kerja
 - a. Menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.
 - b. Meningkatkan mutu hasil pekerjaan yang dibebankan.
 - c. Memberikan ide kreatif untuk perusahaan.
 - d. Menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dan tidak bermasalah dengan hasil kerja.
- 2) Kualitas kerja
 - a. Menyelesaikan tugas harian yang dibebankan pada hari itu juga.
 - b. Bekerja diluar job desk bila diberi tambahan pekerjaan.
 - c. Perusahaan memberi jumlah pekerjaan yang rasional.
- 3) Ketepatan pemanfaatan waktu
 - a. Fokus mengatur waktu dalam menjamin selesainya pekerjaan.
 - b. Tidak membuang waktu untuk mangkir saat bekerja.
 - c. Menggunakan waktu luang untuk membaca diperpustakaan kantor.

Maka dari definisi-definisi tersebut diatas, kesimpulan dari definisi Kinerja yang digunakan pada penelitian ini adalah sejalan dengan pendapat Rivai dan Basri (2005:14) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Indikator-indikator Kinerja yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Dharma (2003 : 355) yaitu: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan pemanfaatan waktu .

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Metode	Tahun	Hasil Penelitian
1	Deygo Dimas Andrianto Pradana	Analisis regresi linier ganda	2017	Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Meta	Analisis regresi linier ganda	2013	Disiplin Kerja dan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Yakub	Analisis regresi linier ganda	2014	Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Dadang Heri	Analisis regresi linier ganda	2016	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan

	Kusumah			kompensasi terhadap kepuasan kerja.
5	Galih Aryo Nimpuno	Analisis regresi linier ganda	2015	Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Henry Simammora (2006:746) menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan serta memastikan bahwa perilaku-prilaku karyawan konsisten terhadap aturan-aturan yang ada di perusahaan.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Meta, 2013) Disiplin Kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yakub, 2014) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Galih Aryo Nimpuno, 2015) Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan karena sebuah pekerjaan akan lebih efisien dan selesai tepat pada waktunya sesuai dengan perencanaan jika kedisiplinannya dilaksanakan

oleh para karyawannya . oleh karena itu dapat diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Mardiana (2005), Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, karena setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor- faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Deygo Dimas Andrianto, 2017) Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Dadang Heri Kusumah, 2016) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

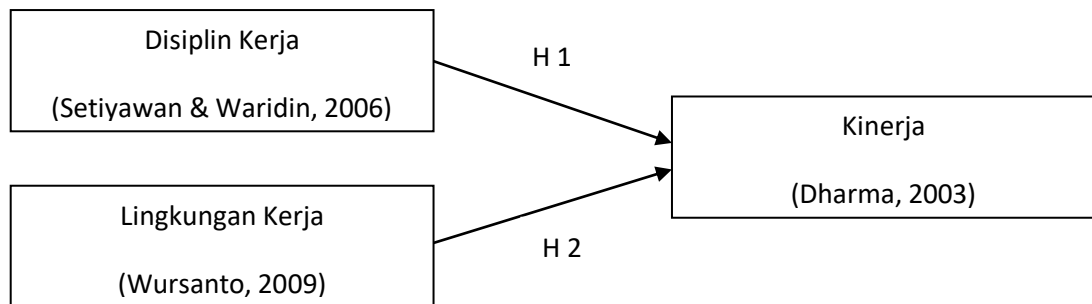
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah seperti kebersihan diperusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas yang memadai, penerangan cahaya yang cukup didalam ruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki (kebisingan), bebas dari bau yang tidak sedap, serta terjaminnya keamanan dalam bekerja yang dapat diharapkan untuk menunjang proses dalam

bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. oleh karena itu dapat diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Tabel 2.2.

Alur dan Sumber Penelitian

Alur	Sumber
Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.	Meta (2013), Yakub (2014), Galih Aryo Nimpuno (2015), Deygo Dimas Andrianto Pradana (2017), Dadang Heri Kusumah (2016).
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.	Meta (2013), Yakub (2014), Galih Aryo Nimpuno (2015).
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.	Deygo Dimas Andrianto Pradana (2017), Dadang Heri Kusumah (2016).

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000).

Berdasarkan pokok masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis akan mengambil dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.
Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Cileungsi.
- H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.
Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Cileungsi.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Cileungsi yang beralamat di Jl. Raya Narogong KM 23,8 Kawasan Industri Menara Permai Kav. 18 , Cileungsi, Kota Bogor – Jawa Barat , 16820. Telp: (021) 82498222. Waktu penelitian berdasarkan jam masuk kantor yaitu dimulai dari pukul 08.00 WIB s/d 17.00 WIB. Aktivitas penelitian ini akan dilakukan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini :

Tabel 3.1.

Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal			■	■	■							
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■				
4	Analisis Data							■	■	■			
5	Penyusunan Laporan									■	■	■	■

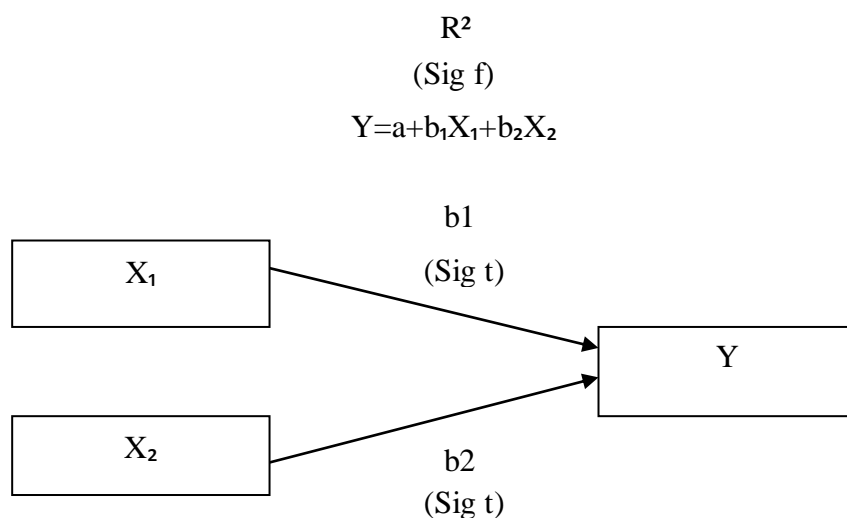
3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dimana dalam metode tersebut dibagi dalam metode deskriptif dan kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka sehingga

dengan menggambarkan perubahan yang lebih banyak berhubungan dengan rumus yang bersumber dari survey yang telah dilakukan berupa angket atau data kuesioner.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji seberapa jauh pengaruh (regresi) lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Cileungsi. Penelitian ini sangat penting untuk mendapatkan pemahaman baik tentang fenomena yang baik dari dunia kerja dan untuk memajukan pengetahuan melalui bangunan teori dan pengujian hipotesis. Gambaran desain penelitian sebagai berikut :

Gambar 3.1
Desain Penelitian



Selanjutnya pengkajian teori dan formulasi kerangka teori, pengajuan hipotesis, analisis dan diakhiri dengan kesimpulan. Desain penelitian yang menjadi model konstelasi penelitian untuk pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mencakup penjelasan sebagai berikut :

1. X1 adalah variabel bebas (independen) Disiplin Kerja.
2. X2 adalah variabel bebas (independen) Lingkungan Kerja.
3. Y adalah variabel terikat (dependen) Kinerja.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2016:38-41). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016:39). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sugiyono (2016:39). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.2.

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran	No Soal
Disiplin Kerja (X₁) Adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. (Harlie, 2010:117)	Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan hingga mendapat kenaikan grade. 	1
		<ul style="list-style-type: none"> Karyawan bekerja sepadan dengan upah yang diterima. 	2
	Kualitas Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Datang ke kantor secara tertib waktu. 	3
		<ul style="list-style-type: none"> Bekerja dengan mengikuti peraturan. 	4
	Konservasi Aturan	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan menjalankan aturan disetiap kondisi. 	5
		<ul style="list-style-type: none"> Karyawan menjalankan aturan disemua situasi. 	6
	Kuantitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan hingga tuntas. 	7
		<ul style="list-style-type: none"> Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target perusahaan. 	8
	Lokasi Tempat Tinggal (Septiyan dan Waridin, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> Menyesuaikan lokasi tempat tinggal agar datang tepat waktu. 	9
		<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan transportasi yang memudahkan agar tiba tepat waktu. 	10
Lingkungan Kerja (X₂) Adalah setiap perusahaan yang selalu berusaha	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan melakukan pengawasan terhadap sumber daya dengan baik. 	1

<p>untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan melakukan pengawasan terhadap infrastruktur dengan baik. 	2
		<ul style="list-style-type: none"> dilakukan perusahaan secara objektif 	3
	Suasana kerja	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan disekitar ruangan nyaman. 	4
		<ul style="list-style-type: none"> Hubungan antar karyawan terjalin kekeluargaan. 	5
		<ul style="list-style-type: none"> Suasana kerja harmonis. 	6
	Perlakuan (Wursanto, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan memberikan perlakuan manusiawi kepada seluruh karyawan. 	7
		<ul style="list-style-type: none"> Perlakuan secara adil kepada seluruh karyawan. 	8
		<ul style="list-style-type: none"> Rasa aman kepada karyawan. 	9
		<ul style="list-style-type: none"> Hak dan kewajiban untuk seluruh karyawan 	10
	Kinerja (Y) Adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.
<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan mutu hasil pekerjaan yang dibebankan. 			2
<ul style="list-style-type: none"> Memberikan ide kreatif untuk perusahaan. 			3
<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dan tidak bermasalah dengan hasil kerja. 			4

telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai dan Basri, 2005:14)	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas harian yang dibebankan pada hari itu juga. 	5
		<ul style="list-style-type: none"> Bekerja diluar job desk bila diberi tambahan pekerjaan. 	6
		<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan memberi jumlah pekerjaan yang rasional. 	7
	Pemanfaatan Waktu Dharma (2003:355)	<ul style="list-style-type: none"> Focus mengatur waktu dalam menjamin selesainya pekerjaan. 	8
		<ul style="list-style-type: none"> Tidak membuang waktu untuk mangkir saat bekerja. 	9
		<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan waktu luang untuk membaca diperpustakaan kantor. 	10

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Menurut Sugiyono (2016:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Cileungsi dengan jumlah 288 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2016:81) Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2014:125). dengan metode *accidental*

sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan sewaktu–waktu sampai jumlah sampel (kuota) yang diinginkan terpenuhi.

Adapun metode dalam menentukan jumlah sample dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = jumlah total sampel

N = jumlah total populasi

e = perkiraan tingkat kesalahan

Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{288}{1 + 288 \cdot (0,01)} = 74.226 \rightarrow 75$$

Dengan adanya pembulatan sampel menjadi 75 responden. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan. Jika semakin besar jumlah sampel, maka semakin kecil kesalahan generalisasi, sampel dalam penelitian ini mendekati populasi.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Jika di lihat dari pengertian teknik pengumpulan data menurut ahli metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan (statement) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian (Gulo, 2002 : 110).

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan

Mengadakan penelitian langsung ke perusahaan yang dilakukan teknik sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Sebagai metode ilmiah observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki atau diteliti. Dalam arti yang sesungguhnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun secara tak langsung. Observasi yang dilakukan penulis adalah dengan melakukan pengamatan yang berkaitan dengan kondisi umum dalam lokasi penelitian.

b. Kuesioner

Kuesioner yaitu mengumpulkan data dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan pendapat, harapan, persepsi, keinginan dan lain-lain dari individu atau responden.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan

memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $> 0,3$.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. 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: 126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

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 dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen

dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). 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 terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2

- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi 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

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

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.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Disiplin Kerja

X2 =Lingkungan Kerja

Y =Kinerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

b2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Nilai koefisien regresi b1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja sedangkan nilai koefisien regresi b2 menunjukkan besar dan arah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

3.7.2. Pengujian Model

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

Ha : $\rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } F < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.
- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

3.7.3. Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig t $< \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.
- Jika Sig t $> \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum

Kantor cabang (Distribution Center) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi merupakan salah satu cabang dari PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. yang dirintis sejak tahun 1989. Awalnya Alfamart bermula dari usaha dagang rokok dan barang - barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989 (www.alfamarku.com).

Tahun 1999, Alfa Minimart pertama mulai beroperasi di Jl. Beringin Jaya, Karawaci, Tangerang, Banten. Tahun 2003, Alfa Minimart' menjadi 'Alfamart'. Pertengahan 2007 Alfamart memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Awal tahun 2009, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. menjadi perusahaan publik dan pada tanggal 15 Januari 2009. Tahun 2014, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. memasuki pasar Philipines dengan melalui Alfamart Retail Asia Pte. Ltd dengan mendirikan Alfamart Trading Philippines Inc. Hingga tahun 2017 ini, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Sudah memiliki lebih dari 13.000 toko tersebar di seluruh Indonesia dan Filipina (www.alfamarku.com).

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi sendiri resmi beroperasi sejak bulan Agustus tahun 2004 yang berfungsi sebagai gudang

(Distribution Center) pemasok dan penyalur barang dengan bagi toko-toko Alfamart yang, meliputi wilayah Jakarta, Bekasi dan Bogor.

Adapun barang dagangan yang diperjualbelikan meliputi barang dagangan food dan barang dagangan non food serta jasa pembayaran. Sistem penyediaan barang meliputi 2 metode, yaitu pabrik / distributor mengirim barang langsung ke toko dan pabrik atau mengirim barang ke Distribution Center, kemudian dikirim ke toko (www.alfamarku.com).

Kantor cabang (Distribution Center) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi memiliki fungsi sebagai kantor pencatatan administrasi segala aktifitas bisnis yang meliputi, marketing, keuangan, ketenagakerjaan, supply barang, serta fungsi penunjang lainnya. Kantor cabang ini memiliki tugas mendukung agar proses penjualan di toko-toko Alfamart wilayah Jakarta, Bekasi dan Bogor dapat berjalan lancar sebagaimana mestinya.

4.1.2 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui Karakteristik Responden pada penelitian ini, penulis menguraikan data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini. Data tersebut diperoleh dari Kuesioner yang dibagikan kepada responden di Kantor cabang (Distribution Center) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi. Kuesioner dibagikan kepada sampel 75 responden untuk menguji apakah Kuesioner tersebut valid (sahih) dan reliabel (andal) atau tidak.

1. Bagian pertama, merupakan bagian yang berisi pertanyaan tentang karakteristik responden meliputi :

a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin, hasil analisis ditunjukkan berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

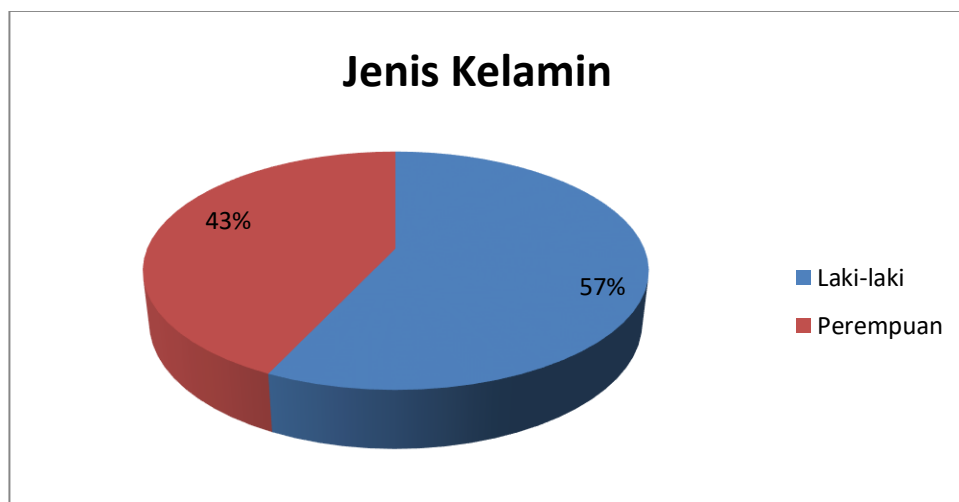
Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	43	57
Perempuan	32	43
Total	75	100

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 43 orang (57 %) dan sebagian berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang (43 %). Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

b. Usia Responden

Berdasarkan usia responden, hasil analisis ditunjukkan berikut ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

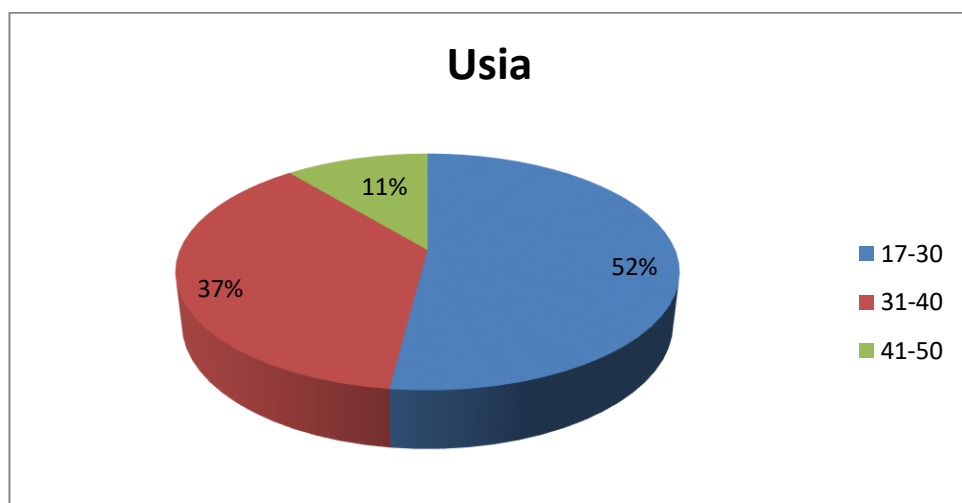
Usia	Jumlah	%
17-30	39	52
31-40	28	37
41-50	8	11
Total	75	100

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden didominasi kelompok usia 17-30 tahun sebanyak 39 orang (52 %), kemudian kelompok usia 31 - 40 tahun yaitu 28 orang (37 %), kemudian kelompok usia 41 -50 tahun sebanyak 8 orang (11 %). Perbandingan responden berdasarkan Usia dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

c. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan pendidikan terakhir, hasil analisis berikut ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

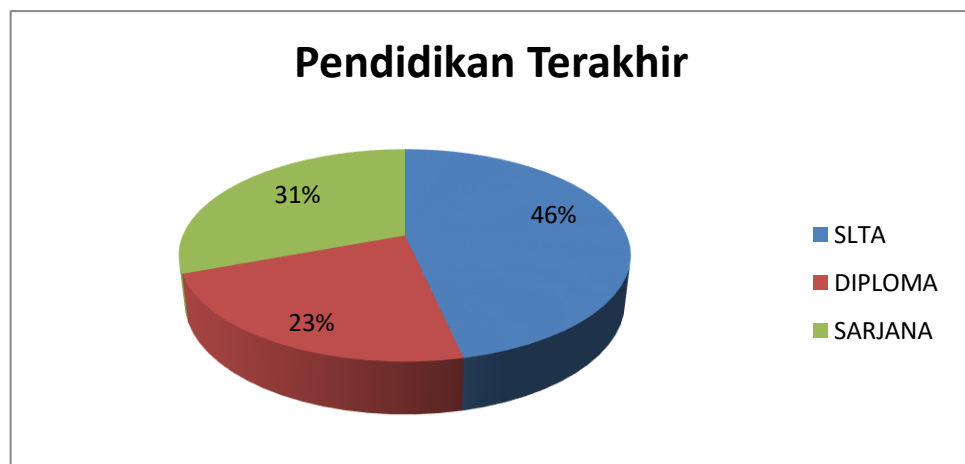
Pendidikan	Jumlah	%
SLTA	39	52
Diploma	28	37
Sarjana	8	11
Total	75	100

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden lulusan sarjana sebanyak 23 orang (31%), Diploma 17 orang (23%) dan SLTA sebanyak 35 orang (47%). Perbandingan responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

d. Status Karyawan Pada Perusahaan

Berdasarkan rata-rata penghasilan perbulan, hasil analisis data dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan status karyawan

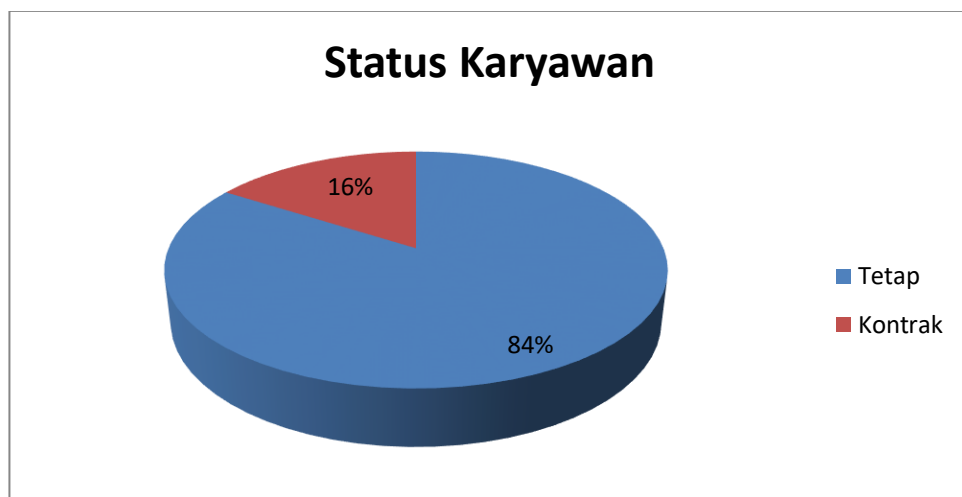
Status Karyawan	Jumlah	%
Tetap	63	84
Kontrak	12	16
Total	75	100

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang berstatus tetap berjumlah 63 orang atau (84%), sedangkan yang berstatus kontrak berjumlah 12 orang atau (16%). Perbandingan responden berdasarkan Status Karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.4

Karakteristik responden berdasarkan status karyawan



Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Bagian kedua, merupakan bagian yang berisi tentang pernyataan pernyataan sebagai berikut :

- 1) Pernyataan tentang Disiplin Kerja yang terdiri dari 10 butir pertanyaan.
- 2) Pernyataan tentang Lingkungan Kerja yang terdiri dari 10 butir pertanyaan.
- 3) Pernyataan tentang kinerja yang terdiri dari 10 butir pertanyaan.

Pernyataan tersebut dinyatakan dalam bentuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Ragu (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5).

4.1.3. Uji Validitas Reliabilitas

Pengujian validitas atau kesahihan instrument penelitian dilakukan dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan SPSS for window ver. 16.0. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi item total lebih besar dari nilai, maka item yang bersangkutan dinyatakan valid atau sah.

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Reliabilitas juga merupakan suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensisuatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk Kuesioner.

1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Data variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X101 sampai dengan X110. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,3$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,3$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	37.28	11.015	.543	.756
X1.02	37.53	10.604	.378	.777
X1.03	37.33	9.793	.606	.742
X1.04	37.67	11.171	.355	.776
X1.05	37.47	10.793	.602	.749
X1.06	37.73	10.631	.451	.764
X1.07	37.51	11.713	.295	.781
X1.08	37.35	11.148	.414	.769
X1.09	37.40	10.297	.527	.754
X1.10	37.25	11.327	.406	.770

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Uji validitas variabel Disiplin Kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$

(Corrected Item-Total Correlation > 0.3) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Disiplin Kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.6

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	10

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis (0.783 > 0.6) maka variabel Disiplin Kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Data variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X201 sampai dengan X210. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0,3 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0,3 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	37.61	16.078	.625	.873
X2.02	37.59	15.300	.669	.870
X2.03	37.48	15.361	.690	.868
X2.04	37.68	16.058	.583	.876
X2.05	37.48	16.226	.638	.872
X2.06	37.59	16.138	.617	.874
X2.07	37.63	16.237	.529	.880
X2.08	37.51	16.307	.606	.874
X2.09	37.32	17.004	.537	.879
X2.10	37.48	15.766	.682	.869

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Uji validitas variabel Lingkungan Kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.3) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Lingkungan Kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.8

Uji Reliability Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,885 > 0,6$) maka variabel Lingkungan Kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja

Data variabel Kinerja (Y) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y01 sampai dengan Y10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,3$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,3$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.01	38.52	9.496	.513	.733
Y.02	38.81	9.694	.415	.745
Y.03	38.64	9.342	.507	.732
Y.04	38.53	10.279	.194	.774
Y.05	38.61	9.348	.495	.734
Y.06	38.64	9.936	.326	.756
Y.07	38.75	8.948	.459	.739
Y.08	38.63	9.886	.448	.742
Y.09	38.55	9.386	.493	.734
Y.10	38.84	8.704	.476	.737

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Uji validitas variabel Kinerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.3) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Lingkungan Kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,763 > 0,6$) maka variabel Lingkungan Kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Data variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), dan variabel Kinerja (Y) berasal dari jawaban 75 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik.

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), dan variabel Kinerja (Y) adalah 1 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 3. Nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja adalah 4,00 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($4,00 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja cenderung baik.

1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Statistics		
X1		
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		41.61
Median		41.00
Mode		40
Minimum		34
Maximum		49

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki jawaban terendah (minimum) sebesar 34 dan jawaban tertinggi (Maximum) sebesar 49, dengan rata-rata jawaban dari variabel tersebut sebesar 41.61.

Pada PT, Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Cabang Cileungsi sudah menjalankan disiplin kerja dengan adanya peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan terhadap karyawan namun pada kenyataannya karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib masih ada, walaupun jumlahnya sedikit, sanksi untuk pelanggaran tersebut belum tegas dibuat.

2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Statistics		
X2		
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		41.71
Median		42.00
Mode		40
Minimum		17
Maximum		50

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki jawaban terendah (minimum) sebesar 17 dan jawaban tertinggi (Maximum) sebesar 50, dengan rata-rata jawaban dari variabel tersebut sebesar 41.71.

Pada PT, Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Cabang Cileungsi memiliki lingkungan kerja yang cukup kondusif, dengan hubungan antar karyawan yang kekeluargaan namun fasilitas yang menunjang kinerja karyawan masih kurang diperhitungkan oleh perusahaan.

3. Deskripsi Variabel Kinerja

Deskripsi nilai rata-rata variabel Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Deskripsi Variabel Kinerja

Statistics		
Y		
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		42.95
Median		42.00
Mode		41
Minimum		34
Maximum		50

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja memiliki jawaban terendah (minimum) sebesar 34 dan jawaban tertinggi (Maximum) sebesar 50, dengan rata-rata jawaban dari variabel tersebut sebesar 42.95.

Pada PT, Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Cabang Cileungsi kinerja karyawannya cukup baik, guna untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja para karyawan, patut diperhitungkan kedisiplin dan lingkungan kerja yang optimal.

variabel-variabel penelitian ini secara umum dalam kategori baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari kecenderungan jawaban disetiap indikatornya. Pada keseluruhan hasil menunjukkan disetiap variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan

Lingkungan Kerja meningkat, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja dari karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya , Tbk Cabang Cileungsi dan begitu sebaliknya jika variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja menurun, maka akan diikuti pula dengan menurunnya kinerja dari karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya , Tbk Cabang Cileungsi.

4.1.5. Analisis Data

Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

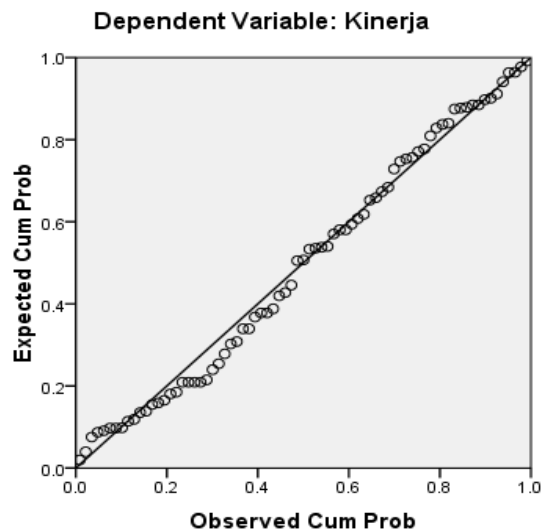
1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 4.5

Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

2. Multikolinieritas

Tabel coefficient Collinearity

Statistics di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0.827 dan VIF 1.209. Karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ($0.827 > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.209 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Tabel 4.14

Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.827	1.209
	Lingkungan Kerja	.827	1.209

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

3. Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1.593$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.543 < DW(1.593) < 1.709$ yang berarti Autokorelasi tidak dapat disimpulkan. Oleh karena itu penulis memutuskan untuk melanjutkan analisis regresi linier ganda.

Tabel 4.15

Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.657	.648	2.006	1.593

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

b. Dependent Variable: Kinerja

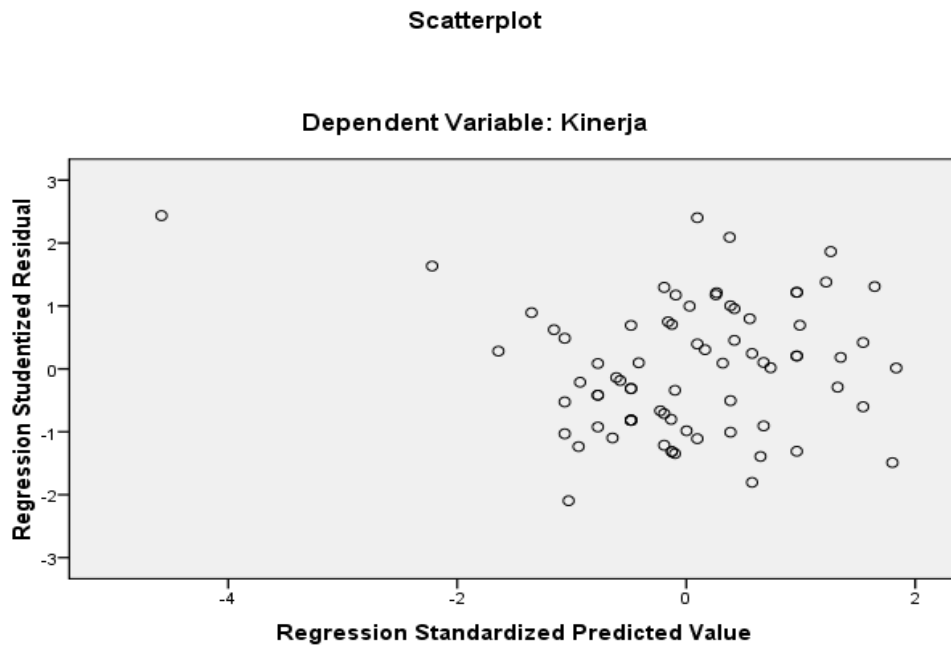
Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

4. Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 4.6

Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 4.16

Model Summary Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.648	2.006

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

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.657. Nilai $R^2 = 0.657$ menunjukkan bahwa X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 65.7% variasi Y sedangkan 34.3% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Tabel 4.17

Anova Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.912	2	277.956	69.040	.000 ^a
	Residual	289.874	72	4.026		
	Total	845.787	74			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.18

Koefisien Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.884	2.945		3.356	.001
	Disiplin Kerja	.351	.071	.375	4.943	.000
	Lingkungan Kerja	.443	.058	.579	7.637	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 9.884 + 0.351X_1 + 0.443X_2$$

. (0.000) (0.000)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 9.884$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.351$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0.443$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.1.6. Pengujian Model

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R Square = 0.657 dengan nilai sig F = 0.000. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$: tidak layak

Ha : $\rho \neq 0$: ada layak

R Square = 0.657 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000. Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig F < α atau $0.000 < 0.05$), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh Displin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 65,7% variasi Kinerja (Y) karena adanya masukan faktor Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

4.1.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar $b_1 = 0.351$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 9.884 + 0.351X_1 + 0.443X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar $b_1 = 0.351$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_1 = 0.351$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan arah positif sehingga makin tinggi Disiplin Kerja maka makin tinggi pula Kinerja.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar $b_2 = 0.443$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 9.884 + 0.351X_1 + 0.443X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₂) sebesar $b_2 = 0.443$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_2 = 0.443$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan arah positif sehingga makin tinggi Lingkungan Kerja maka makin tinggi pula Kinerja.

4.2. Pembahasan

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.

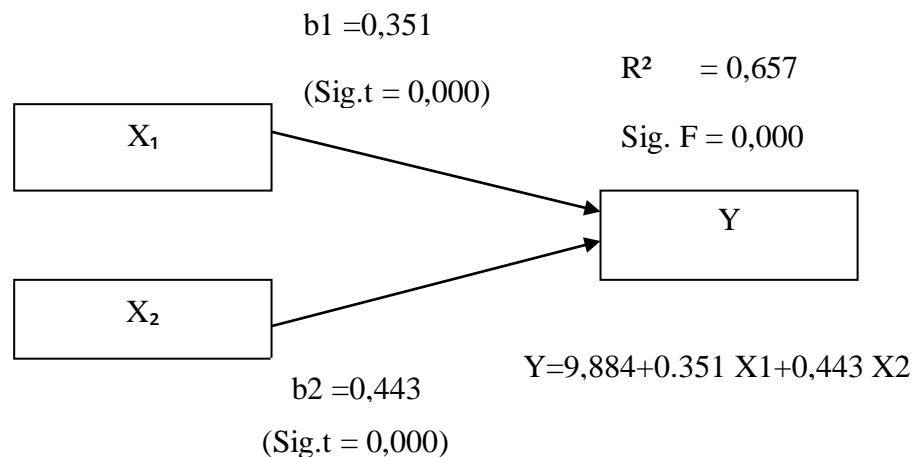
Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja cenderung baik.

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki jawaban terendah (minimum) sebesar 34 dan jawaban tertinggi (Maximum) sebesar 49, dengan rata-rata jawaban dari variabel tersebut sebesar 41.61.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki jawaban terendah (minimum) sebesar 17 dan jawaban tertinggi (Maximum) sebesar 50, dengan rata-rata jawaban dari variabel tersebut sebesar 41.71.
3. Variabel Kinerja (X3) memiliki jawaban terendah (minimum) sebesar 34 dan jawaban tertinggi (Maximum) sebesar 50, dengan rata-rata jawaban dari variabel tersebut sebesar 42.95.

Maka hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum dalam kategori baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari kecenderungan jawaban disetiap indikatornya. Pada keseluruhan hasil menunjukkan disetiap variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja baik secara simultan maupun parsial. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja meningkat, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja dari karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya , Tbk Cabang Cileungsi dan begitu sebaliknya jika variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja menurun, maka akan diikuti pula dengan menurunnya kinerja dari karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya , Tbk Cabang Cileungsi.

Gambar 4.7

Rangkuman Hasil Analisis



Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut yang berarti (Kinerja) = $9,884 + 0,351$ (Disiplin Kerja) + $0,443$ (Lingkungan Kerja), maka dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 9,884$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,351$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,443$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa masing masing butir pertanyaan valid.

Kelayakan model menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R Square (R^2) = $0,657$ yang berarti penelitian ini menghasilkan model yang layak dimana

model hasil penelitian mampu menjelaskan 65,7% variasi Kinerja karena masukan faktor Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

Seperti pendapat Harlie (2010:117) 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.

Maka sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Meta, 2013) Disiplin Kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yakub, 2014) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Galih Aryo Nimpuno, 2015) Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mardiana (2005) mengemukakan, setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor- faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya.

Maka sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Deygo Dimas Andrianto, 2017) Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Dadang Heri Kusumah, 2016) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini penulis memprioritaskan variabel Lingkungan Kerja (X2) yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Cabang Cileungsi. Dengan nilai koefisien $b_2 = 0.443$.

4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah positif artinya makin tinggi Disiplin Kerja maka makin tinggi pula Kinerja. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar $b_1 = 0.351$ pada model persamaan regresi $\hat{Y} = 9.884 + 0.351X_1 + 0.443X_2$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Henry Simammora (2006:746) yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan serta memastikan bahwa perilaku-prilaku karyawan konsisten terhadap aturan-aturan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berkontribusi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Meta (2013) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pustaka Rizki Putra Semarang. Yakub (2014) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero). Galih Aryo Nimpuno (2015)

bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Cielungsi dapat memperhitungkan konsekwensi dengan menerapkan Disiplin Kerja melalui:

- Kompensasi: bertanggung jawab atas pekerjaan hingga karyawan layak mendapatkan kenaikan grade dan bekerja sepadan dengan upah yang diterima.
- Kualitas: dengan cara karyawan datang ke kantor secara tertib waktu dan bekerja mengikuti aturan.
- Konservasi aturan: menjalankan aturan disetiap kondisi dan disemua situasi.
- Kuantitas pekerjaan: menyelesaikan setiap pekerjaan hingga tuntas dan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.
- Lokasi dan tempat tinggal: menyesuaikan lokasi tempat tinggal agar datang tepat waktu ke tempat kerja dan menggunakan transportasi yang memudahkan menuju kantor agar tiba tepat waktu.

4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah positif artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin baik pula Kinerja. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar $b_2 = 0.443$ $\hat{Y} = 9.884 + 0.351X_1 + 0.443X_2$.

Seperti pendapat Mardiana (2005), Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, karena setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor- faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berkontribusi terhadap kinerja. hal ini sesuai dengan hasil penelitian Deygo Dimas Andrianto (2017) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Essentra Indonesia Sidoarjo. Dadang Heri Kusumah (2016) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Lentera Kencana Cikarang.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Cielungsi dapat menerapkan Lingkungan Kerja dengan cara:

- Pengawasan: perusahaan melakukan pengawasan terhadap sumber daya dan pengawasan terhadap infrastruktur dengan baik.
- Suasana kerja: membuat lingkungan kerja nyaman, hubungan antar karyawan terjalin kekeluargaan dan suasana kerja yang harmonis.
- Perlakuan: perusahaan memberikan perlakuan manusiawi, perlakuan secara adil, memberi rasa aman baik didalam maupun diluar tempat kerja, serta memberi hak dan kewajiban yang sesuai kepada seluruh karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y=9.884 + 0.351X_1 + 0.443X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ($R\text{ Square} = 0.657$) dimana Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 65,7% variasi Kinerja. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.351$, artinya makin tinggi Disiplin Kerja maka makin tinggi pula Kinerja.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif sebesar $b_2 = 0.443$, artinya makin tinggi Lingkungan Kerja maka makin tinggi pula Kinerja.

5.2. Saran

Berikut ini saran-saran yang dapat peneliti sampaikan :

1. Disiplin Kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi harus semakin ditingkatkan dengan memperketat aturan-aturan yang ada agar dapat meningkatkan kepatuhan terhadap aturan / tata tertib produktivitas kerja, keselamatan kerja, dan budaya kerja yang semakin baik serta menciptakan suasana kerja

yang penuh keteraturan, kesesuaian, yang akan menciptakan kondisi kerja yang semakin baik dan nyaman.

2. Lingkungan Kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi dinilai sudah cukup baik, namun akan jauh lebih baik jika ditingkatkan lagi susasana lingkungan kerja yang kondusif terutama dalam hal ketersediaan fasilitas, keterbukaan antar karyawan dan menjalin hubungan persaudaraan dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu pendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam meningkatkan kinerja.
3. Penulis lain / Organisasi lain agar dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam menetapkan kesimpulan kinerja melalui Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.
4. Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat membantu penelitian yang lebih baik dengan pengembangan dari masing-masing variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. (2002). *Manajemen Produksi – Perencanaan system produksi*. Edisi 4 Yogyakarta: BPFU UGM.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Assauri, Sofjan. 2004. *Manajemen pemasaran*. Jakarta: Rajawali Press. Bandung.
- Bejo, Siswanto. (2013). *Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrative dan operasional*, Jakarta: Bumi Aksara
- Demet, Leblebici, (2012). *Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of a Bank in Turkey PhD Candidate*, Okan University, Turkey. *Journal Of Business, Economics & Finance*, Vol.1 (1), pp. 38-49.
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi terjemahan*. Jakarta. PT Prenhallindo.
- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen supervise*. Jakarta: Rajawali.
- Gujarati dan Porter. 2009. *Dasar - Dasar Ekonometrika*. Salemba Empat. Jakarta.
- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Guritno, bambang dan Waridin. (2005). *Pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja*. JRBI. Vol 1, No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, T Hani. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Yogyakarta: BPFU.
- Harlie, M. (2010). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja PNS pada pemerintahan kabupaten tabalong di tanjung Kalimantan selatan*. *Jurnal manajemen dan akuntansi oktober 2010 Volume II Nomor 2*.
- Husein Umar. (2004). *Sumber daya manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. SUN

- Lerbin R, Aritonang. (2005). *Kepuasan Pelanggan : Pengukuran dan Penganalisisan dengan SPSS*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mahsun, mohamad. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik: cetakan pertama*. Yogyakarta. BPFY Yogyakarta.
- Mardiana, (2005). *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Priyatno, Dwi. (2010). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) : Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta :MediaKom.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013). *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba empat.
- Rochaety, Eti. Setyowati, Tupi, Ridwan. Z, Faizal. *Sistem informasi manajemen*, Jakarta: Mitra Wacana Media . 2011.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia. Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*, cetakan kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). *Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja di divisi radiologi RSUP dokter kariadi semarang*.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Cetakan kesebelas, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Kedua., Yogyakarta: STIE TKPN
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta. Graham ilmu.
- Sugito, Pudjo dan Sumartono. (2005). *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sukanto dan Indriyo. (2000). *Manajemen Produksi*, Yogyakarta: BPFE UGM.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Wursanto. 2009. *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta : Andi.

Internet :

[http//www.alfamartku.com](http://www.alfamartku.com) (diakses tanggal 25 Juli 2018).



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk. CABANG CILEUNGS

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi Program Sarjana Strata 1 (S1)

STIE IPWIJA, maka saya yang berdata diri di bawah ini :

Nama : Tuki Hadiani

NIM : 2014511044

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK CABANG CILEUNGS**.

Sehubungan dengan itu, saya mohon bantuan dari saudara/saudari untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi sebenarnya. Jawaban dari

Saudara/Saudari hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi saudara/saudari dalam mengisi kuesioner ini, dari lubuk hati yang terdalam saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Tuki Hadiani

PETUNJUK PENGISIAN

Pilih salah satu pernyataan dibawah ini menurut anda paling cocok sesuai dengan realita. Beri tanda (√) pada kotak yang tersedia untuk plihan jawaban anda, dengan keterangan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Ragu (R) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju(SS) = 5

Identitas Responden :

Nama : _____

Jenis Kelamin : L P

Usia : 17 – 30 31 – 40

41-50 >51

Pendidikan terakhir :

Sarjana Diploma SLTA

SLTP SD Lainnya _____

Status : Tetap Kontrak

No	DISPLIN KERJA	STS	TS	R	S	SS
	<i>Kompensasi</i>					
1	Saya bertanggung jawab pada pekerjaan hingga layak mendapat kenaikan grade.					
2	Saya bekerja sepadan dengan upah yang saya terima.					
	<i>Kualitas Disiplin Kerja</i>					
3	Saya datang ke kantor secara tertib waktu.					
4	Saya bekerja dengan mengikuti aturan.					
	<i>Konservasi Aturan</i>					
5	Saya menjalankan aturan di setiap kondisi.					
6	Saya menjalankan aturan di semua situasi.					
	<i>Kuantitas Pekerjaan</i>					
7	Saya berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan hingga tuntas.					
8	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.					
	<i>Lokasi Tempat Tinggal</i>					
9	Saya menyesuaikan lokasi tempat tinggal agar datang tepat waktu ke tempat kerja.					
10	Saya menggunakan transportasi yang memudahkan saya menuju kantor agar tiba tepat waktu.					

No	LINGKUNGAN KERJA	STS	TS	R	S	SS
	<i>Pengawasan</i>					
1	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap sumber daya dengan baik.					
2	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap infrastruktur dengan baik.					
3	Pengawasan dilakukan oleh perusahaan secara objektif.					
	<i>Suasana Kerja</i>					
4	Lingkungan disekitar ruangan kerja nyaman.					
5	Hubungan antar karyawan berlangsung dengan terjalin kekeluargaan.					
6	Suasana kerja harmonis.					
	<i>Perlakuan</i>					
7	Perusahaan memberikan perlakuan manusiawi kepada seluruh karyawan.					
8	Para karyawan mendapat perlakuan secara adil.					
9	Perusahaan memberi rasa aman kepada karyawan .					
10	Perusahaan memberi hak dan kewajiban yang sesuai kepada seluruh karyawan.					

No	KINERJA	STS	TS	R	S	SS
	<i>Kualitas Kerja</i>					
1	Saya menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
2	Saya meningkatkan mutu hasil pekerjaan yang dibebankan.					
3	Saya memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan.					
4	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dan tidak bermasalah dengan hasil kerja saya.					
	<i>Kuantitas Kerja</i>					
5	Saya menyelesaikan seluruh tugas harian yang dibebankan pada hari itu juga.					
6	Saya bekerja di luar job desk pekerjaan pokok yang diberikan jika sewaktu-waktu diberi tambahan pekerjaan.					
7	Perusahaan memberi jumlah pekerjaan yang rasional kepada karyawan.					
	<i>Pemanfaatan Waktu</i>					
8	Saya fokus mengatur waktu dalam menjamin selesainya pekerjaan.					
9	Saya tidak membuang waktu untuk mangkir saat bekerja.					
10	Saya menggunakan waktu luang untuk membaca diperpustakaan kantor.					

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Variabel X1 (Disiplin Kerja)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	43
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	41
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
7	5	4	4	3	4	2	4	5	4	5	40
8	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	42
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
10	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	45
11	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	42
12	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
14	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
15	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
22	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
23	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
25	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
28	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
33	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	41
34	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	37
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40

36	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	38
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
38	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
39	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
40	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	45
43	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
44	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
45	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
46	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
47	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
48	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
49	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
51	5	4	3	5	4	4	4	4	2	4	39
52	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	3	3	2	3	4	4	5	5	2	5	36
55	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44
56	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
57	4	2	4	4	3	3	4	4	4	5	37
58	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	34
59	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
61	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
62	4	3	3	4	3	3	5	3	2	4	34
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	40
65	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	38
66	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
67	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
68	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
71	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
72	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	43
73	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	44
74	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	42
75	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	43
5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	41
6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
7	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
8	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
11	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	42
12	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
14	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
15	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
22	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
23	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
25	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
28	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
32	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

36	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
41	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	42
42	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	45
43	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
44	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
45	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
46	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
47	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
48	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
49	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	45
50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
53	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
54	5	4	3	3	3	4	5	4	5	3	39
55	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
56	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41
57	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	17
58	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	34
59	2	5	4	4	5	5	5	3	5	4	42
60	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
61	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
62	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	43
65	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
68	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
69	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
71	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
74	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
75	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Variabel Y (Kinerja)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	jumlah
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
6	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
7	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
8	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	44
11	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
12	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
15	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	47
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
20	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
24	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	43
25	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	41
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
32	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	46
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

36	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	46
37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
41	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	44
42	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	46
43	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
44	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
45	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
47	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
48	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
51	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	41
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
53	5	4	4	5	5	2	4	5	4	4	42
54	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	41
55	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45
56	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	41
57	4	4	2	4	3	5	1	4	5	2	34
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	45
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	42
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	41
64	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	41
65	5	3	5	4	4	4	4	5	2	3	39
66	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	41
67	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
68	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
70	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	36
71	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	41
74	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
75	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	43	57
Perempuan	32	43
Total	75	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
17-30	39	52
31-40	28	37
41-50	8	11
Total	75	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	%
SLTA	39	52
Diploma	28	37
Sarjana	8	11
Total	75	100

Karakteristik responden berdasarkan status karyawan

Status Karyawan	Jumlah	%
Tetap	63	84
Kontrak	12	16
Total	75	100

OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	37.28	11.015	.543	.756
X1.02	37.53	10.604	.378	.777
X1.03	37.33	9.793	.606	.742
	37.67	11.171	.355	.776
X1.05	37.47	10.793	.602	.749
X1.06	37.73	10.631	.451	.764
X1.07	37.51	11.713	.295	.781
X1.08	37.35	11.148	.414	.769
X1.09	37.40	10.297	.527	.754
X1.10	37.25	11.327	.406	.770

Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	37.61	16.078	.625	.873
X2.02	37.59	15.300	.669	.870
X2.03	37.48	15.361	.690	.868
X2.04	37.68	16.058	.583	.876
X2.05	37.48	16.226	.638	.872
X2.06	37.59	16.138	.617	.874
X2.07	37.63	16.237	.529	.880
X2.08	37.51	16.307	.606	.874
X2.09	37.32	17.004	.537	.879
X2.10	37.48	15.766	.682	.869

Variabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	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.01	38.52	9.496	.513	.733
Y.02	38.81	9.694	.415	.745
Y.03	38.64	9.342	.507	.732
Y.04	38.53	10.279	.194	.774
Y.05	38.61	9.348	.495	.734
Y.06	38.64	9.936	.326	.756
Y.07	38.75	8.948	.459	.739
Y.08	38.63	9.886	.448	.742
Y.09	38.55	9.386	.493	.734
Y.10	38.84	8.704	.476	.737

OUTPUT SPSS DESKRIPSI VARIABEL

Variabel Disiplin Kerja

Statistics

X1

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		41.61
Median		41.00
Mode		40
Minimum		34
Maximum		49

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	34	2	2.7	2.7	2.7	
	36	2	2.7	2.7	5.3	
	37	4	5.3	5.3	10.7	
	38	7	9.3	9.3	20.0	
	39	8	10.7	10.7	30.7	
	40	12	16.0	16.0	46.7	
	41	4	5.3	5.3	52.0	
	42	7	9.3	9.3	61.3	
	43	5	6.7	6.7	68.0	
	44	7	9.3	9.3	77.3	
	45	6	8.0	8.0	85.3	
	47	6	8.0	8.0	93.3	
	48	3	4.0	4.0	97.3	
	49	2	2.7	2.7	100.0	
	Total		75	100.0	100.0	

Variabel Lingkungan Kerja

Statistics

X2

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		41.71
Median		42.00
Mode		40
Minimum		17
Maximum		50

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17	1	1.3	1.3	1.3
34	2	2.7	2.7	4.0
36	1	1.3	1.3	5.3
37	1	1.3	1.3	6.7
38	3	4.0	4.0	10.7
39	9	12.0	12.0	22.7
40	12	16.0	16.0	38.7
41	7	9.3	9.3	48.0
42	8	10.7	10.7	58.7
43	8	10.7	10.7	69.3
44	6	8.0	8.0	77.3
45	7	9.3	9.3	86.7
47	5	6.7	6.7	93.3
48	3	4.0	4.0	97.3
50	2	2.7	2.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Variabel Kinerja

Statistics

Y

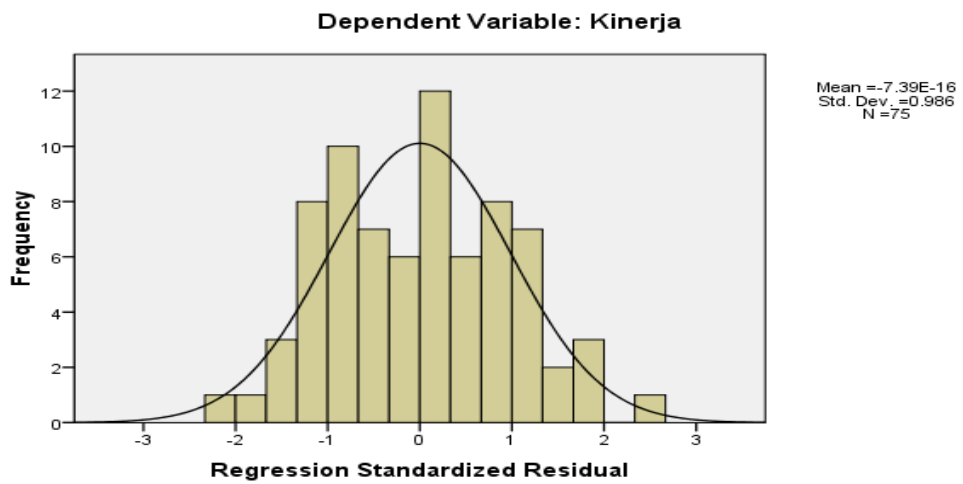
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		42.95
Median		42.00
Mode		41
Minimum		34
Maximum		50

Y

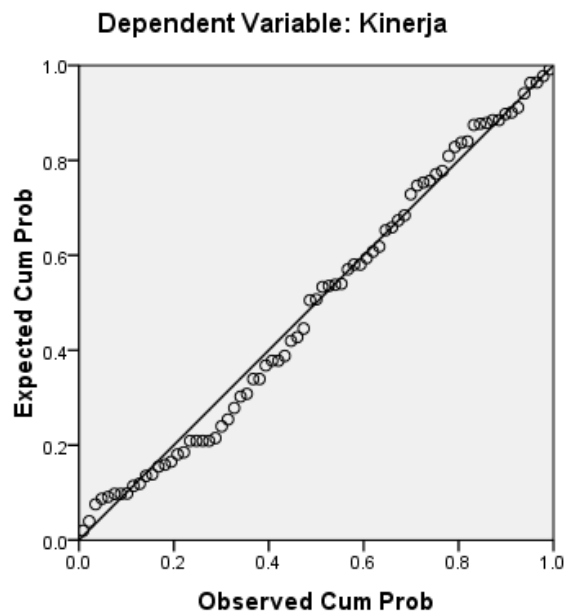
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	1.3	1.3	1.3
	36	1	1.3	1.3	2.7
	38	2	2.7	2.7	5.3
	39	4	5.3	5.3	10.7
	40	12	16.0	16.0	26.7
	41	14	18.7	18.7	45.3
	42	4	5.3	5.3	50.7
	43	4	5.3	5.3	56.0
	44	5	6.7	6.7	62.7
	45	8	10.7	10.7	73.3
	46	9	12.0	12.0	85.3
	47	2	2.7	2.7	88.0
	48	6	8.0	8.0	96.0
	49	1	1.3	1.3	97.3
	50	2	2.7	2.7	100.0
Total		75	100.0	100.0	

OUTPUT SPSS UJI NORMALITAS

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



OUTPUT SPSS MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.827	1.209
	Lingkungan Kerja	.827	1.209

a. Dependent Variable: Kinerja

OUTPUT SPSS AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.657	.648	2.006	1.593

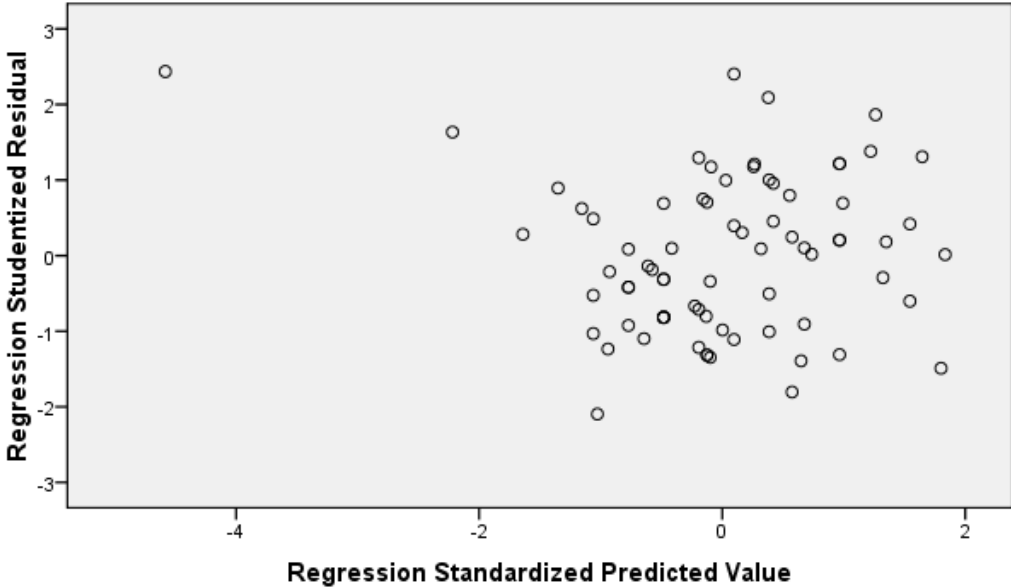
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

OUTPUT SPSS HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



HASIL UJI REGRESI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.648	2.006

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.912	2	277.956	69.040	.000 ^a
	Residual	289.874	72	4.026		
	Total	845.787	74			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.884	2.945		3.356	.001
Disiplin Kerja	.351	.071	.375	4.943	.000
Lingkungan Kerja	.443	.058	.579	7.637	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.39	47.97	42.95	2.741	75
Std. Predicted Value	-4.583	1.834	.000	1.000	75
Standard Error of Predicted Value	.233	1.350	.370	.158	75
Adjusted Predicted Value	27.39	48.10	42.90	2.937	75
Residual	-4.130	4.788	.000	1.979	75
Std. Residual	-2.058	2.386	.000	.986	75
Stud. Residual	-2.096	2.435	.011	1.024	75
Deleted Residual	-4.282	6.607	.049	2.156	75
Stud. Deleted Residual	-2.148	2.525	.013	1.035	75
Mahal. Distance	.012	32.535	1.973	3.922	75
Cook's Distance	.000	1.637	.035	.189	75
Centered Leverage Value	.000	.440	.027	.053	75

a. Dependent Variable: Kinerja