

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KARYA INDAH MULTIGUNA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Menyelesaikan Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

DEVIE TRIANA
NIM : 2016511042

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini.

Nama : Devie Triana

Nim : 2016511042

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

Bogor, 08 Agustus 2020

Devie Triana
2016511042

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama mahasiswa : Devie Triana
NIM : 2016511042
Judul : Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna.

Bogor, 08 Agustus 2020

Menyetujui :

Dosen Pembimbing,

Dra. Siti Mahmudah, MM

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KARYA INDAH MULTIGUNA**



DEVIE TRIANA
NIM : 2016511042

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
hari Rabu tanggal 26 bulan Agustus tahun 2020 dan dinyatakan telah memenuhi
syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – program
Studi Manajemen

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. <u>Dr. Slamet Ahmadi, MM</u>
Ketua |
Tanggal : 26 Agustus 2020 |
| 2. <u>Susilowati Budiningsih, SH, MM</u>
Anggota |
Tanggal : 26 Agustus 2020 |
| 3. <u>Dra. Siti Mahmudah, MM</u>
Anggota |
Tanggal : 26 Agustus 2020 |

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

Dr. Susanti Widhiastuti, SE.MM
Tanggal: 26 Agustus 2020

ABSTRAK

Disiplin dan lingkungan kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh variabel Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian dilakukan di PT. Karya Indah Multiguna dengan mengambil 92 karyawan sebagai sampel penelitian yang menggunakan metode *Probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Karya Indah Multiguna. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala likert untuk metode analisis uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan metode uji simultan, koefisien determinasi dan uji parsial. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for window versi 23*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar $b_1 = 0,241$ dan $\text{sig. } t = 0,001$. 2) Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar $b_2 = 0,374$ dan $\text{sig. } t = 0,000$.

Berdasarkan hasil penelitian maka Disiplin dan Lingkungan Kerja disarankan untuk dipertahankan dan tetap ditingkatkan agar kinerja karyawan dan hasil kerjanya juga meningkat.

Kata Kunci :

Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Discipline and work environment are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance. To prove the effect of both, this research was conducted with the aim of knowing the influence of the variable discipline and work environment on employee performance.

The research was conducted at PT. Karya Indah Multiguna by taking 92 employees as the research sample using probability sampling method with simple random sampling technique. The population of this study are employees who work at PT. Karya Indah Multiguna. The data collection technique is done by distributing questionnaires to respondents using a likert scale for the classical assumption test analysis method and multiple linear regression analysis, while hypothesis testing uses the simultaneous test method, the coefficient of determination and partial test. Data processing is carried out using the SPSS for window version 23 application tool.

The results showed that: 1) Discipline (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y), namely $b_1 = 0.241$ and $\text{sig. } t = 0.001$. 2) Work Environment (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y), namely $b_2 = 0.374$ and $\text{sig. } t = 0.000$.

Based on the results of the research, it is recommended that discipline and work environment be maintained and improved so that employee performance and work results can also increase.

Keywords :

Discipline, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, berkah serta karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak - pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini :

1. Dra. Siti Mahmudah, MM., Selaku Dosen Pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM., Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak., Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Kedua orang tua tercinta, bapak dan ibu yang selalu menyisipkan doa dan memberikan dukungan serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Untuk Kepala bagian dan seluruh staff PT. Karya Indah Multiguna yang telah membantu dan mengizinkan saya sehingga selesainya skripsi penelitian ini.
6. Untuk semua teman yang selalu mendukung, membantu dan memotivasi penulis.

Penulis sadar bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk tercapainya hasil penulisan yang lebih baik di masa yang akan datang. Akhir kata penulis mohon maaf atas kekeliruan dan kesalahan yang terdapat dalam skripsi ini dan berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Bogor, 08 Agustus 2020

Devie Triana
NIM 2016511042

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
<i>Abstrack</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Disiplin	16
2.1.2.1 Pengertian Disiplin	16
2.1.2.2 Bentuk - Bentuk Disiplin	17
2.1.2.3 Tujuan Disiplin	18
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	18
2.1.2.5 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin	19
2.1.2.6 Indikator Disiplin	20
2.1.3 Lingkungan Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.1.3.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja	23
2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja	24
2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja	26
2.1.4 Kinerja Karyawan	28
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	28
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	28
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	29
2.2 Hasil Penelitian terdahulu	31
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34

2.4 Hipotesis	37
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	38
3.2 Disain Penelitian	39
3.3 Operasionalisasi Variabel	40
3.4 Populasi, Sampel, Dan Metode Sampling	42
3.4.1 Populasi	42
3.4.2 Sampel	43
3.4.3 Metode Sampling	44
3.5 Metode Pengumpulan Data	45
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian	46
3.6.1 Uji Validitas	47
3.6.2 Uji Reliabilitas	47
3.7 Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis	48
3.7.1 Metode Analisis	48
3.7.1.1 Uji Asumsi Klasik	49
3.7.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.7.2 Pengujian Hipotesis	52
3.7.2.2 Uji Simultan (Uji f)	52
3.7.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)	52
3.7.2.3 Uji Persial (Uji t)	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	54

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.2 Sejarah Perusahaan	54
4.1.3 Visi Dan Misi Perusahaan	55
4.1.3.1 Visi	55
4.1.3.2 Misi	55
4.1.4 Profil Perusahaan	55
4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan	56
4.1.6 Tugas Dan Tanggun Jawab Organisasi Perusahaan	57
4.1.7 Karakteristik Responden	64
4.1.8 Analisis Data	68
4.1.8.1 Uji Validitas	68
4.1.8.2 Uji Reliabilitas	72
4.1.9 Analisis Data Dan Pengujian Hipotensi	74
4.1.9.1 Analisis Data	74
4.1.9.1.1 Analisis Deskriptif	74
4.1.9.1.2 Uji Asumsi Klasik	79
4.1.9.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda	82
4.1.9.2 Pengujian Hipotesis	84
4.1.9.2.1 Uji Simultan (Uji f)	84
4.1.9.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)	86
4.1.9.2.3 Uji Parsial (Uji t)	87
4.2 Pembahasan	89
4.2.1 Pengaruh Disilin Terhadap Kinerja Karyawan	90

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	91
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN - LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Karya Indah Multiguna	3
Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan PT. Karya Indah Multiguna	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan	38
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	40
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna	42
Tabel 4.1 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4.4 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1)	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin (X_1)	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Tentang Disiplin (X_1)	75
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X_2)	77
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.15 Hasil Uji Asumsi Autokorelasi	81

Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	83
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan	85
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	86
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 3.1 Disain Penelitian	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi pada PT. Karya Indah Multiguna	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	79
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	82
Gambar 4.4 Rangkuman Hasil Analisis	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran - Lampiran	98
Lampiran 1. Kuesioner	99
Lampiran 2. Tabel Tabulasi Kuesioner	105
Lampiran 3. Hasil Karakteristik Responden	117
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Dan Hasil Uji Reliabilitas	120
Lampiran 5. Hasil Analisis Deskriptif	123
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik	131
Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	133
Lampiran 8. Hasil Pengujian Hipotesis	134
Lampiran 9. Tabel Nilai r Product Moment	135
Lampiran 10. Tabel Nilai Durbin - Watson	136
Lampiran 11. Tabel Nilai Distribusi f (signifikansi 5%)	139
Lampiran 12. Tabel Nilai Distribusi t (signifikansi 5%)	141
Lampiran 13. Struktur Organisasi Perusahaan	142
Lampiran 14. Data Keterlambatan Dan Data Rekapitulasi SP	143
Lampiran 15. Daftar Riwayat Hidup	144
Lampiran 16. Kartu Bimbingan Seminar Proposal	145
Lampiran 17. Kartu Bimbingan Skripsi	146

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang harus dicapai. Perusahaan sebagai organisasi memiliki ketergantungan yang saling terikat dengan individu dalam perusahaan itu sendiri. Karyawan sebagai individu dalam perusahaan merupakan bagian dari struktur organisasi yang memiliki peranan besar dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mempersiapkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu *asset* perusahaan yang sangat penting, dimana sumber daya manusia dalam hal ini karyawan secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektifitas sebuah perusahaan. Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan hal tersebut perusahaan mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Tanpa peran sumber daya manusia proses aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Perusahaan harus menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan.

Sumber daya yang handal yang dimiliki perusahaan akan mampu mewujudkan potensi perusahaan secara maksimal.

Menurut Amir (2015:93) perusahaan dalam menjalankan usahanya harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%. Peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%. Berdasarkan persentase tersebut peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan untuk tercapainya tujuan perusahaan, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mempunyai kemampuan, kepandaian dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

PT. Karya Indah Multiguna merupakan salah satu perusahaan di Jalan Raya Narogong, No. Km 12,5, RT 004 / RW 001, Cikiwul, Bantargebang, Kota Bekasi, merupakan perusahaan dibidang *cardboard box* (kotak kardus). Perusahaan ini selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas produk dan pelayanan, pengiriman tepat waktu, mengembangkan potensi sumber daya manusia, melampaui standar kinerja keuangan industri kemasan, mengembangkan sistem informasi yang terintegrasi, peduli terhadap keselamatan dan kesehatan karyawannya.

Namun terdapat sebuah fenomena yang terjadi pada PT. Karya Indah Multiguna dimana fenomena tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan, hal ini dapat di lihat dari data hasil penilaian kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Karya Indah Multiguna

NO	Bagian	Jumlah KT	Nilai					Total	Kurang
			5	4	3	2	1		
1	Ekspedisi	39	0	9	28	1	0	38	-1
2	Stok Barang Jadi	47	0	21	24	1	0	46	-1
3	Baller – Corr	88	0	6	69	8	4	87	-1
4	Flexo	75	0	15	33	22	4	74	-1
5	Finishing	78	0	0	51	19	7	77	-1
6	Boiler, Mekanik, Workshop	43	1	17	21	1	0	40	-3
7	Listrik	7	0	4	2	0	0	6	-1
8	QC	21	0	3	17	0	0	20	-1
9	Gudang Roll	27	0	4	20	1	1	26	-1
10	Gudang Sparepart	4	0	3	0	0	0	3	-1
11	Design, Persiapan, Sample	18	0	7	8	0	1	16	-2
12	PPIC	9	1	2	3	2	0	8	-1
13	Converting	20	0	2	11	6	0	19	-1
		476	2	93	287	61	17	460	-16

Sumber: HRD tahun 2018

Dari data di atas perusahaan menetapkan standar katagori untuk penilaian kinerja karyawan adalah nilai 5 = (100-91), 4 = (90-80), 3 = (79-61), 2 = (60), 1 = (< 59). Dapat di simpulkan masih ada beberapa nilai kinerja karyawan yang standar kinerjanya < 60. Maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Banyak faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil dua faktor diantaranya yaitu, disiplin dan lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna.

Faktor pertama adalah mengenai disiplin. Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang

berlaku. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga mendapat hasil yang optimal. Permasalahan yang terkait dengan tingkat kedisiplinan adalah masih adanya karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja, Dapat di lihat dari tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan PT. Karya Indah Multiguna April – September 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang Terlambat
1	25 April - 24 Mei	177 Karyawan
2	25 Mei - 24 Juni	189 Karyawan
3	25 Juni - 24 Juli	215 Karyawan
4	25 Juli - 24 Agustus	202 karyawan
5	25 Agustus - 24 September	155 Karyawan

Sumber: HRD tahun 2019

Hal tersebut merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja pegawai dari segi kedisiplinan. Keterlambatan karyawan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa jika karyawan datang terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan tidak selesai sesuai yang diharapkan. Selain keterlambatan ada juga indiscipliner lainnya seperti membawa *handphone* ke area produksi, kelalaian dalam prosedur kerja, membawa makanan ke area produksi, tidur pada saat jam kerja dan tidak masuk tanpa keterangan. Tindakan semacam ini yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Dan berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Mardi Astutik (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu Perusahaan memerlukan tingkat

kedisiplinan yang tinggi agar perusahaan mencapai tujuan dan dapat berkembang dengan baik.

Selain faktor disiplin, ada beberapa faktor lain yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Multiguna seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Moh. Amir Fiqi (2018) hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan fenomena yang terjadi pada PT. Karya Indah Multiguna berdasarkan hasil observasi, pada dasarnya lingkungan kerja PT. Karya Indah Multiguna masih memerlukan beberapa pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan fisik seperti, berdebu atau banyaknya partikel karton di udara, suara bising di area produksi sehingga mengganggu konsentrasi karyawan, dan kurangnya fasilitas yang memadai yaitu seperti tidak tersedianya kantin untuk karyawan produksi, serta ruang kerja yang masih belum kondusif

terutama di bagian gudang. Kondisi semacam inilah yang dianggap dapat menghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui “PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA INDAH MULTIGUNA”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pihak perusahaan

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan *input* bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Disiplin, Lingkungan Kerja dalam rangka meningkatkan Kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna.

2. Bagi pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan fenomena yang menjadi latar belakang mengapa penelitian ini dilakukan. Dalam bab ini juga menjelaskan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian mengenai : landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang digunakan sebagai alat analisis untuk menjelaskan permasalahan yang dibahas dalam penelitian.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan bab uraian tentang hal-hal yang berkaitan dengan metode dalam penelitian ini, seperti : tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel, dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN

Merupakan bab uraian mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum, karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pengujian data, pembahasan.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

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

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran - sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber - sumber lain, (Ibrahim:2016). Sedangkan secara umum pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial yang secara nyata sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, memanfaatkan, dan mengelola karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan meskipun dengan bantuan

mesin yang canggih. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja baik.

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menurut Mangkunegara (2017:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengitegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunarto (2004), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan, yaitu :

- a. Organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan.
- c. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
- d. Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah *stakeholder* dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
- e. Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- f. Lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- g. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadopsikan kebutuhan *stakeholder*.
- h. Orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang dilakukan dan dicapai.
- i. Mengelola tenaga kerja, mempertimbangkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- j. Kesamaan kesempatan tersedia semua.

- k. Pendekatan etis mengelola karyawan didasarkan pada pelatihan, keadilan dan transparansi.
- l. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibun (2017:21-23) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari :

- a. Perencanaan.

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

- b. Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

- c. Pengarahan.

Pengarahan (*direction*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan

dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian.

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan.

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan.

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi.

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

h. Pengintegrasian.

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

i. Pemeliharaan.

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma.

k. Pemberhentian.

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan

efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan tujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari sebelas fungsi yaitu mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Menurut Siagian (2015:315) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan presentasi kerjanya.

Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesiediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Adapun menurut Bedjo Siswanto dalam Sinambela (2016:356) disiplin adalah 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.

2.1.2.2 Bentuk - Bentuk Disiplin

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2018:129-130) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka di harapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

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

2.1.2.3 Tujuan Disiplin

Tujuan disiplin sangat penting. Menurut Sastrohardiwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Apabila kesemua faktor yang disebutkan diatas, diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para karyawan akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

2.1.2.5 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin

Menurut Mangkunegara (2017:131-132) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin adalah sebagai berikut :

- a. Pemberian Peringatan.

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

b. Pemberian Sanksi Harus Segera.

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

c. Pemberian Sanksi Harus Konsisten.

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakconsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian Sanksi Harus Impersonal.

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.2.6 Indikator Disiplin

Menurut Bedjo Siswanto dalam Sinambela (2016:356) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Frekuensi Kehadiran.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan.

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja.

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

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar maka akan ada sanksi atas pelanggaran. Disiplin dibagi menjadi dua bentuk yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, kedua bentuk disiplin ini bertujuan untuk

menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja yang berlaku pada perusahaan. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk kelangsungan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Jika sumber daya manusianya atau karyawan melanggar disiplin maka akan mendapatkan sanksi, terdapat empat macam sanksi yang di berikan kepada karyawan yaitu seperti pemberian peringatan, pemberian sanksi harus segera, pemberian harus konsisten, dan pemberian sanksi harus impersonal. Adapun indikator disiplin seperti frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan dan mendapat hasil yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Rivai dalam Khoiri (2013) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Adapun menurut Saydam (2014) mendefinisikan lingkungan

kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

2.1.3.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Di dalam perusahaan untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga di bangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

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

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu kinerja karyawan. Siagian (2014:103) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan

2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Septianto (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah cahaya atau penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, serta hubungan karyawan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan, membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat.

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan kerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan

melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh saran dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tujuh indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Afandi (2016:71-72) yaitu pencahayaan di ruang kerja, sirkulasi di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Nursasongko (2012) menjelaskan bahawa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula.

Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat kerja yang meningkat

pula, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas tersebut (Suprayitno:2007)

Berdasarkan pengertian - pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik prasarana kerja maupun elemen - elemen organisasi yang akan berpengaruh dengan kinerja karyawannya. Jika kondisi lingkungan itu baik dan kondusif maka karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik serta produktivitas meningkat. Lingkungan kerja memiliki dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik, lingkungan kerja fisik yaitu keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi atau perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yang mencakup keadaan sekitar tempat kerja yang yang tidak dapat di tangkap oleh panca indra namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan karyawan dengan pimpinan. Manfaat lingkungan kerja yaitu dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, prestasi kerja dan kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu mencakup cahaya atau penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Dan indikator lingkungan kerja yaitu seperti pencahayaan di ruang kerja, sirkulasi di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata *job oprtformance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya, sedangkan menurut Priansa (2014:269) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, artinya pegawai memiliki potensi di atas rata - rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya

dan lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari - hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik - baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Adapun menurut Septianto (2010:25) mengemukakan kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila :

- a. Mempunyai keahlian tinggi.
- b. Kesiediaan untuk bekerja.
- c. Lingkungan kerja yang mendukung.
- d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan di masa depan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan - tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Ketepatan Waktu

Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kehadiran

Keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar - besarnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam pencapaian dari

penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang diukur melalui kualitas dan kuantitas pada jangka waktu yang telah ditentukan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terbsgi menjadi dua yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Azahraty (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin.	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Mardi Astutik (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang.	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja (X1) • Budaya Organisasi (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Disiplin kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Ali Wairooy (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk, Pemasaran Regional VII Makasar.	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja (X1) • Kompensasi (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Chandra Andhika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja(X1) • Disiplin kerja (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

	Mayowan. (2017)	Malang.		
5.	Moh. Amir Fiqi (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Daniel Surjosuseno (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic.	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja (X1) • Motivasi (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Deflin Tresye Nanulaitta (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon.	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X1) • Lingkungan Kerja (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
8.	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Motivasi Kerja (X3) • Kinerja Karyawan (Y) 	lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Robin, Leony Hoki (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja (X1) • Lingkungan Kerja (X2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Stres kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Penjelasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Multiguna, keterkaitan antar masing-masing variabel yang di teliti dapat di uraikan sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Pada perusahaan PT. Karya Indah Multiguna. Disiplin karyawan masih terlihat kurang. Hal ini dapat di lihat dari data keterlambatan, banyaknya karyawan yang datang terlambat ke tempat bekerja. Pelaksanaan disiplin dilandasi dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan - peraturan yang berlaku di dalam perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tinker laku dan perbuatan. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siagian menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki karyawan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal. Dari penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Azahraty (2018) mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin” dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Mardi Astutik (2016) mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang” menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ali Wairooy (2017) mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk, Pemasaran Regional VII Makasar” dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat secara simultan berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian dari Chandra Andhika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan. (2017) mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang” Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan dari penelitian Moh. Amir Fiqi (2018) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan” dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk

melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja karyawan juga lebih 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 Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

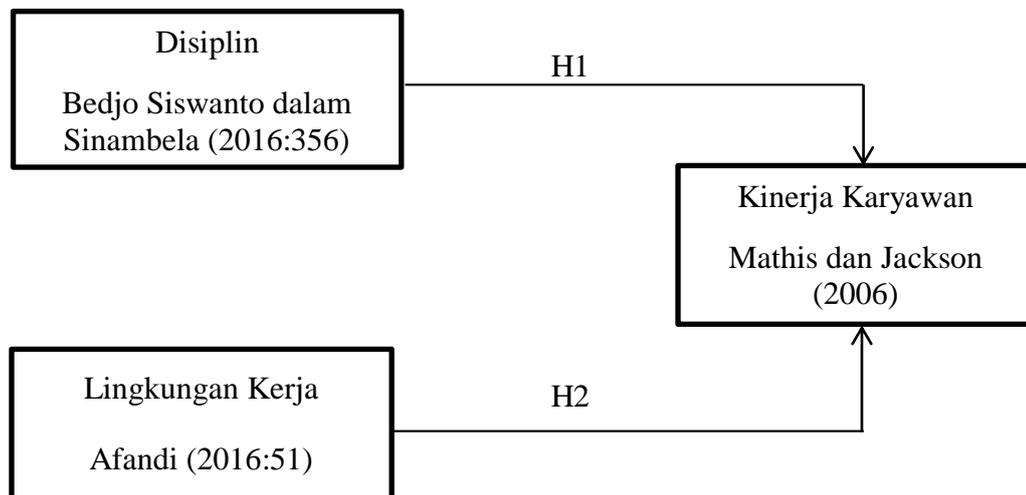
Selain itu terdapat beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic” dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Deflin Tresye Nanulaitta (2018) mengenai “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon” dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”

menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Robin, Leony Hoki (2018) mengenai “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia “ dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dinyatakan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009) hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran di atas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan dalam penelitian ini, bahwa :

H₁ : Variabel disiplin (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Indah Multiguna.

H₂ : Variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Indah Multiguna.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Karya Indah Multiguna yang beralamat di Jalan Raya Narogong, No. Km 12,5, RT 004 / RW 001, Cikiwul, Bantargebang, Kota Bekasi.

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan

No	Kegiatan	Des 2019	Jan 2020	Feb 2020	Mar 2020	April 2020	Mei 2020	Juni 2020	Juli 2020	Agust 2020
1	Penelitian Pendahuluan	■								
2	Penyusunan Proposal		■	■						
3	Pengumpulan Data				■	■				
4	Analisi Data					■	■	■		
5	Pelaporan						■	■	■	■

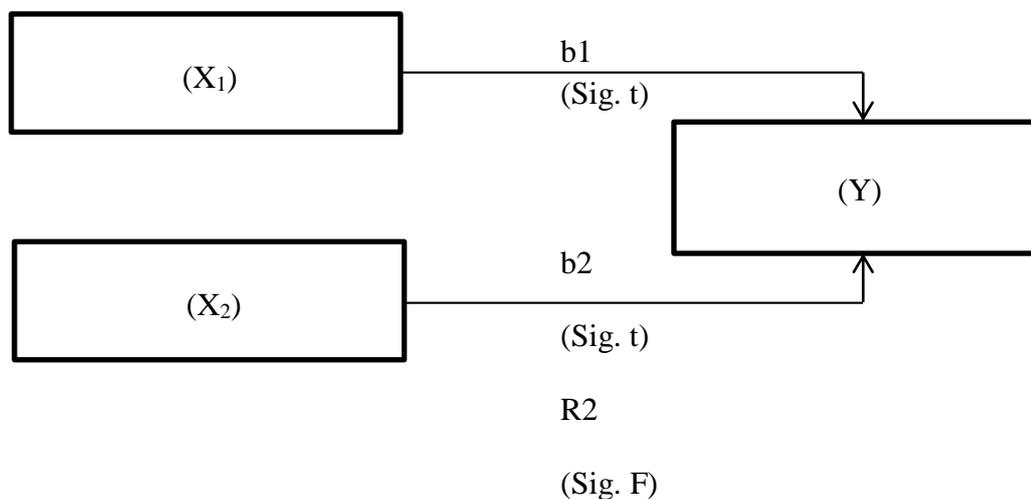
3.2 Disain Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2017:68) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- a. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin dan lingkungan kerja.
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Hubungan ketiga variabel tersebut apabila digambarkan akan terlihat sebagai berikut :

Gambar 3.1 Disain Penelitian



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a : konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai X_1 dan $X_2 = 0$

X_1 : Disiplin

X_2 : Lingkungan kerja

Y : Kinerja karyawan

b_1 : Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

b_2 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3.3 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul yang diteliti yaitu “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna”, maka terdapat 3 variabel yaitu :

Variabel X_1 = Disiplin

Variabel X_2 = Lingkungan kerja

Variabel Y = Kinerja karyawan

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item
Disipin (X_1)	adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis	a. Frekuensi kehadiran	Interval 1-10	1,2,3
		b. Tingkat kewaspadaan		4,5
		c. Ketaatan pada		6,7

	<p>maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.</p> <p>(Bedjo Siswanto dalam Sinambela, 2016:356)</p>	<p>standar kerja</p> <p>d. Ketaatan pada peraturan kerja</p> <p>e. Etika kerja</p> <p>(Bedjo Siswanto dalam Sinambela, 2016:356)</p>		<p>8,9</p> <p>10</p>
<p>Lingkungan Kerja (X₂)</p>	<p>adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.</p> <p>(Afandi,2016:51)</p>	<p>a. Pencahayaan di ruang kerja</p> <p>b. Sirkulasi di ruang kerja</p> <p>c. Kebisingan</p> <p>d. Penggunaan warna</p> <p>e. Kelembaban udara</p> <p>f. Fasilitas</p> <p>g. Hubungan Pegawai</p> <p>(Afandi,2016:71-72)</p>	<p>Interval</p> <p>1-10</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6,7</p> <p>8,9</p> <p>10</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya.</p> <p>(Mathis dan Jackson,2006)</p>	<p>a. Kuantitas</p> <p>b. Kualitas</p> <p>c. Ketepatan waktu</p> <p>d. Kehadiran</p> <p>e. Kemampuan bekerjasama</p> <p>(Mathis dan Jackson: 2006)</p>	<p>Interval</p> <p>1-10</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Berdasarkan pengertian di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Karya Indah Multiguna berjumlah sebanyak 1048 orang karyawan, dimana terbagi dalam 27 bagian sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna

No	Bagian	Jumlah karyawan
1	Accounting	9
2	Converting + Sun Rise + Lie Sheng 3 & 4 + Flexo	331
3	Corr + Baller + Convayer + PPC	177
4	Costing	6
5	Design	6
6	Direktur	1
7	EDP	5
8	Ekspedisi + Timbangan	50
9	Finance + Collector	25
10	Finishing	132
11	Gudang Roll	31
12	Gudang Spare Part	4
13	HRD & GA + Satpam + OB	27
14	Internal Sales	23
15	Listrik	7
16	Marketing (Direktur + Staff)	2

17	Mekanik Corr + Forklift + Boiler	28
18	Mekanik Flexo + Finishing + Conv	24
19	Mekanik Umum	6
20	Mounting + Sample Maker + MC + Pers. Karet	25
21	Pajak	4
22	Plant Manager	1
23	PPIC	12
24	Purchasing	4
25	Stock Barang Jadi + Detector	66
26	Timsus & QC + QA	30
27	Transportasi	12
	Jumlah karyawan	1048

Sumber: HRD tahun 2019

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0.1

Berdasarkan sampel di atas, maka dapat diketahui sampel yang akan timbul dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{1048}{1 + 1048 (0.1)^2} \\
 &= 91,3
 \end{aligned}$$

Berdasarkan menggunakan rumus di atas bahwa dengan populasi sebanyak 1048 orang karyawan, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti sebanyak 92 orang karyawan dengan pembulatan.

3.4.3 Metode Sampling

Menurut Sugiyono (2019,128:134) terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan, yaitu :

1. *Probability Sampling*

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah).

2. *Non Probability Sampling*

Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis*, *kuota*, *aksidental*, *purposive*, *jenuh*, *snowball*.

Dalam penelitian ini metode sampling yang digunakan yaitu *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019:129) *simple random sampling* (simplen acak sederhana) adalah salah satu elemen

dimana setiap populasi memiliki kesempatan dan independen yang sama untuk dijadikan sebagai sampel, yaitu sampel dipilih dengan metode pengacakan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan,(Sugiyono:296).

Metode pengumpulan data ini digunakan agar memperoleh data yang relevan dengan masalah-masalah yang diteliti. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi atau pengamatan langsung

Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Karya Indah Multiguna untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian dan hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung untuk menganalisis dan mengambil kesimpulan.

2. Kuesioner

Kuesioner yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Bentuk jawabannya digunakan adalah skala likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

3. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran.

Sebelum analisis dan pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel penelitian sehingga metode analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut, (perhitungan dengan menggunakan *SPSS for window versi 23*).

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) mendefinisikan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid maka berarti memiliki validitas yang rendah. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) dengan r_{tabel} (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jika ada pertanyaan yang dinyatakan tidak valid maka pertanyaan tersebut harus di *droup* dari daftar pertanyaan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:121) mendefinisikan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian ini dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang telah melalui pengujian validitas yang sudah dinyatakan valid. Sehingga untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen digunakan rumus Koefisien Alpa. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Koefisien Alpa $> 0,6$.

3.7 Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2016:147) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data dalam katagori, menjabarkan ke dalam unit – unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri atau orang lain.

Setelah memperoleh data-data, selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linear berganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian, dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert. Menurut Sugiyono (2016:92) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Deskripsi tersebut digunakan untuk menghitung skoring atau nilai rata – rata (*mean*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel indenpeden terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier berganda di dahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik, sebagai berikut :

3.7.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik di gunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier berganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten.

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji asumsi autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linear berganda 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

Menurut Ghozali (2016:103) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi anantara variabel bebas (independen). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilittas variabel bebas yang

terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* terendah sama dengan VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$).

Adanya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa hal di bawah ini :

- a. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 → bebas dari multikolinieritas
 - b. Jika nilai koefisien korelasi antar variabel independen kurang dari 0,700 → bebas dari multikolinieritas
 - c. Jika nilai koefisien determinan (R^2) diatas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen → diduga terkena multikolinieritas.
- c. Uji Asumsi Autokorelasi

Menurut Ghazali (2016:107) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Autokorelasi dapat muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas pada satu observasi ke observasi lainnya. Untuk model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi auto korelasi 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 :

- $d_U < DW < 4 - d_U$ = Tidak ada autokorelasi

- $d_L < DW < d_U$ atau

$4 - dU < DW < 4 - dL$ = Tidak dapat disimpulkan

- $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$ = Terjadi autokorelasi positif atau negatif

d. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) mengungkapkan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam suatu model regresi berganda adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual eror yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi analisis linier berganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R square (R^2), dan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

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

b_1b_2 = koefisien regresi

X_1X_2 = variabel terikat atau variabel yang mempengaruhi

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji simultan (Uji-F), koefisien determinasi (R^2), uji parsial (Uji-t). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for window versi 23*.

3.7.2.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali,2005).

Kriteria keputusan uji F adalah sebagai berikut :

Apabila probabilitas signifikansi $F > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel. Pengertian di atas akan dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien determinasi (R^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Koefisien determinasi mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

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

Menurut Sugiyono (2014:257) koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.7.2.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu disiplin (X_1), lingkungan kerja (X_2), mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Karya Indah Multiguna dikenal sebagai salah satu penyedia *Corrugated – Paper Packaging* terkemuka di Indonesia. Perusahaan didirikan pada tahun 1997. Kegiatan utama PT. Karya Indah Multiguna adalah industri kemasan jadi *carton box*.

4.1.2 Sejarah Perusahaan

Berbasis pengalaman pendiri perusahaan pada industri kemasan kaleng, beliau melihat adanya peluang pada segmen *corrugated box* dan berniat untuk menambah kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pengemasan bagi pelanggan. Kegiatan produksi *corrugated box* pertama kali berlangsung pada tahun 1990 di sisi barat Kota Jakarta. Pertumbuhan permintaan *corrugated box* yang sangat cepat menuntut perusahaan agar mampu mengembangkan bisnisnya dalam pemenuhan kebutuhan kemasan di area yang lebih luas lagi.

Agar perusahaan mampu memenuhi kebutuhan *corrugated box* pada bagian timur Kota Jakarta dan sekitarnya maka didirikanlah PT. Karya Indah Multiguna yang berlokasi di Bekasi pada tahun 1997. Dalam 5 (lima) tahun berdiri, PT. Karya Indah Multiguna telah dikenal sebagai salah satu perusahaan

manufakturing *corrugated box* terbaik di Indonesia. Pencapaian perusahaan ialah sanggup memberikan solusi pengemasan bagi berbagai macam jenis industri di Indonesia.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

4.1.3.1 Visi

Solusi kemasan terlengkap bagi Indonesia.

4.1.3.2 Misi

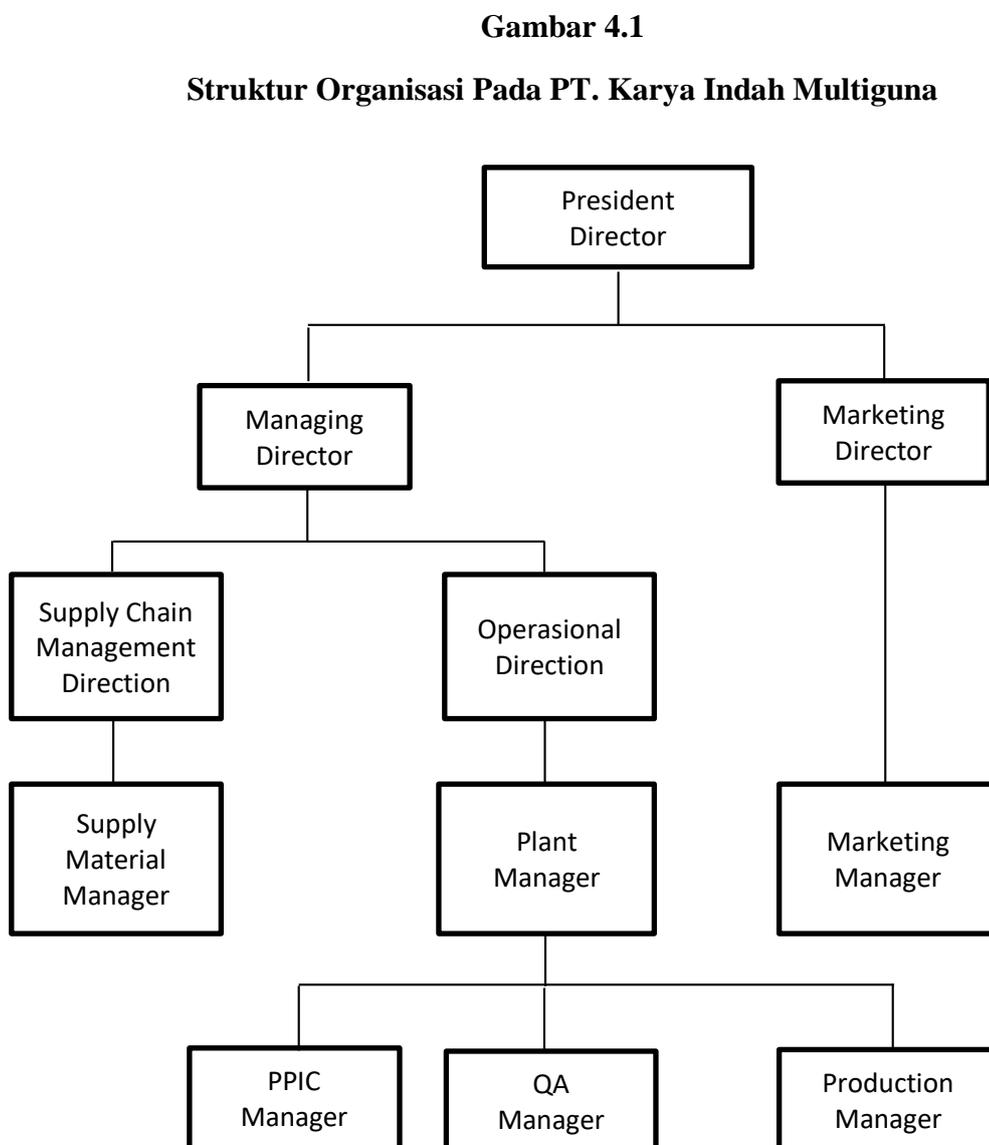
- Terus menerus meningkatkan kualitas produk dan pelayanan.
- Pengiriman tepat waktu.
- Mengembangkan potensi sumber daya manusia.
- Melampaui standar kinerja keuangan industri kemasan.
- Mengembangkan sistem informasi yang integrasi.
- Peduli terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

4.1.4 Profil Perusahaan

PT. Karya Indah Multiguna dikenal sebagai salah satu penyedia *Corrugated Paper Packaging* terkemuka di Indonesia. Perusahaan didirikan pada tahun 1997. Kegiatan utama PT. Karya Indah Multiguna adalah industri kemasan jadi *carton box*. Perusahaan ini terletak di Jalan Raya Narogong, No. Km 12,5, RT 004, RW 001, Cikiwul, Bantargebang, Kota Bekasi, Jawa Barat.

Perusahaan sanggup memberikan berbagai solusi pengemasan dari banyak jenis industri. Perusahaan berpengalaman dalam menyediakan kemasan praktis, ekonomis dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Kualitas dan pelayanan yang memuaskan merupakan tujuan utama perusahaan.

4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : HRD tahun 2020

Struktur organisasi di atas merupakan gambaran umum mengenai organisasi di PT. Karya Indah Multiguna yang mana selalu terdapat keterikatan antara satu manager dengan manager lainnya.

4.1.6 Tugas Dan Tanggung Jawab Organisasi Perusahaan

Tugas dan tanggung jawab dari unsur pimpinan maupun unit lainnya sebagai berikut :

1. President Director

President director adalah pimpinan tertinggi dalam suatu perusahaan. Pimpinan tertinggi ini memiliki tanggung jawab dalam memimpin dan mengarahkan perusahaan yaitu dalam hal:

- Menyusun strategi dan visi.
- Menjalin hubungan dan kemitraan strategis.
- Mengatur investasi, alokasi dan divestasi.
- Memimpin direksi.
- Memastikan bahwa prinsip tata kelola perusahaan benar-benar diterapkan dengan baik.
- Membuat rencana pengembangan perusahaan dan usaha perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang.
- Menjalin hubungan kerjasama dengan berbagai perusahaan.

President director memiliki tanggung jawab sebagai berikut :

- Bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan perusahaan.

- Memimpin perusahaan dan mengawasi kelancaran perusahaan sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- Melakukan hubungan dengan pihak luar baik swasta maupun pemerintah yang bertujuan untuk kelancaran perusahaan.

2. *Managing Director*

Bagian ini bertanggung jawab secara langsung kepada *President direction* sekaligus membawahi departemen – departemen yang ada dalam perusahaan.

Managing director memiliki tugas sebagai berikut :

- Memimpin dan mengendalikan perusahaan.
- Mengontrol pertumbuhan aktivitas organisasi.
- Mengawasi kinerja perusahaan.

Managing director memiliki tanggung jawab sebagai berikut :

- Bertanggung jawab kepada *President Director*.

3. *Marketing director*

Marketing director adalah orang yang memiliki tanggung jawab atas pengembangan strategi pemasaran dengan mempelajari indikator ekonomi kemudian pelacakan perubahan penawaran dan permintaan selain itu mengidentifikasi pelanggan dan kebutuhan mereka saat ini dan masa depan dan juga pemantauan kompetisi.

Tugas *Marketing director* adalah sebagai berikut :

- Menyediakan perencanaan dan kepemimpinan untuk departemen pemasaran dengan memastikan bahwa ada struktur, sistem, kompetisi dan nilai-nilai yang

tepat serta dikembangkan untuk memenuhi dan melampaui tujuan dari rencana pemasaran.

- Menyiapkan rencana pemasaran produk baru untuk pengenalan produk bekerjasama dengan rekan-rekan manajemen senior di berbagai bidang.
- Membangun sistem laporan dan komunikasi untuk semua informasi, *feedback* dan permintaan dari tim pemasaran untuk tim penjualan.
- Mengembangkan hubungan yang berkelanjutan dengan para pemimpin opini kunci, pelanggan dan pesaing lainnya untuk memastikan bahwa ada perkembangan yang signifikan di lapangan yang dapat diidentifikasi dan dipantau.
- Mencapai tujuan keuangan dengan mempersiapkan anggaran tahunan.

Marketing director memiliki tanggung jawab sebagai berikut :

- Bertanggung jawab untuk penilaian kinerja pemasaran dan manajer penjualan kemudian menyediakan kesempatan pelatihan dan pengembangan termasuk pelatihan penjualan dan manajemen program nasional.
- Menjaga hubungan pelanggan dengan menyelenggarakan program hubungan pelanggan spesifik.
- Mengasumsikan tanggung jawab keseluruhan untuk mengembangkan rencana pemasaran tahunan bagi organisasi seperti perencanaan pasar strategis, program riset pasar, dan pengendalian anggaran pemasaran.

4. HRD Manager

HRD (*Human Resource Departement*) *Manager* adalah salah satu divisi yang paling umum dimiliki oleh perusahaan. HRD dikenal sebagai divisi yang secara

langsung mengurus dan mengelola sumber daya manusia atau karyawan di perusahaan dari mulai perekrutan hingga ke masa pension.

HRD (*Human Resource Departement*) *Manager* memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- Kontrol *man power plan*.
- Membuat spesifikasi pekerjaan.
- Rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
- *Input* dan kontrol *database* karyawan.
- *Monitoring* cuti karyawan, kontrak dan penilaian kerja karyawan.
- Membuat laporan bulanan (absensi, lemburan, dan *medical claim*).

5. PPIC *Manager*

PPIC adalah praktek mempersiapkan proses manufaktur dan mengontrol stok persediaan bahan baku yang akan diproduksi menjadi barang jadi. PPIC juga merupakan departemen atau divisi dalam perusahaan manufaktur yang bertugas merencanakan dan mengendalikan rangkaian proses produksi agar berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

PPIC *Manager* memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- Membuat jadwal induk produksi dan pesanan perusahaan serta memperkirakan kebutuhan inventaris.
- Meninjau prakiraan penjualan, permintaan pelanggan, dan menjadwalkan *batch* produksi.
- Menyusun rencana pengadaan barang berdasarkan *demand forecasting* yang sebelumnya telah dilakukan.

- Memonitor persediaan selama proses produksi, stok barang yang disimpan di gudang, serta stok barang yang masuk dan keluar.
- Membuat jadwal proses produksi sesuai dengan waktu, *routing*, dan jumlah yang direncanakan, demi mempercepat waktu pengiriman produk ke konsumen.
- Bertanggung jawab memastikan tingkat persediaan bahan baku dan persediaan barang jadi yang memadai.
- Menyediakan data inventaris yang akurat terutama kepada departemen keuangan.

6. QA Manager

Quality Assurance (QA) manager adalah mencakup monitoring, uji-tes dan memeriksa semua proses produksi yang terlibat dalam produksi suatu produk. Memastikan semua standar kualitas dipenuhi oleh setiap komponen dari produk atau layanan yang disediakan oleh perusahaan untuk memberikan jaminan kualitas sesuai standar yang diberikan oleh perusahaan.

Quality Assurance (QA) manager memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- Memiliki tugas pokok dalam perencanaan prosedur jaminan kualitas suatu produk atau jasa.
- Menafsirkan dan menerapkan standar jaminan kualitas.
- Mengevaluasi kecakupan standar jaminan kualitas.
- Merancang sampel prosedur dan petunjuk untuk mencatat dan melaporkan data berkualitas.

- Mendokumentasikan audit internal dan kegiatan jaminan kualitas lainnya.
- Mengevaluasi temuan audit dan menerapkan tindakan koreksi yang tepat.
- Bertanggung jawab untuk sistem manajemen dokumentasi.

7. *Production Manager*

Production manager bertanggung jawab pada bagian perencanaan dan pengembangan produk tertentu. Dalam perencanaan produk, seseorang *product manager* harus merancang produk baru yang memiliki daya tarik tinggi sehingga menganalisis data penjualan masa lampau, *tren*, kekhasan produk yang serupa, dan permintaan konsumen.

Tugas dan tanggung jawab *Production Manager* adalah sebagai berikut :

- Menerjemahkan produk dengan benar, menjadi penerjemah visi perusahaan ke dalam produk yang dibuat.
- Meninjau jadwal untuk membuat keputusan sesuai kebutuhan persediaan atau *stock*, kebutuhan pekerjaan, prosedur kerja, dan tugas – tugas lainnya karena keterbatasan anggaran dan waktu.
- Berkolaborasi dengan tim lain untuk mengembangkan produk.
- Berkoordinasi dengan para *stakeholders* dan memberikan fitur yang bermanfaat untuk klien.
- Mengarahkan produksi, pengolahan, distribusi, atau kegiatan pemasaran organisasi atau perusahaan.
- Mengembangkan *quality control* terhadap barang produksi.
- Menganalisis, mengontrol, memelihara, dan membuat laporan operasional produksi.

- Menyelesaikan masalah produksi mulai dari eksekusi ide sampai operasional produk.

8. Satuan Pengamanan atau SATPAM (*Security Guard*)

Satuan pengamanan atau disingkat satpam adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi atau proyek atau badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (*physical security*) dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerja.

Satuan Pengamanan atau SATPAM (*Security Guard*) memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- Mencegah dan deteksi dini penyusup, kegiatan atau orang yang masuk secara tidak sah, *vandalisme* atau penerobos atau peloncat pagar di wilayah kuasa tempat perusahaan, pencurian, kehilangan, penyalahgunaan atau penggelapan perkakas, peralatan, persediaan barang, uang, obligasi saham, dokumen atau surat – surat berharga milik perusahaan melapor dan menangani awal tahap pelanggaran.
- Mempertahankan lingkungan yang aman dan nyaman untuk pelanggan dan karyawan.
- Bertanggung jawab memberikan pengawasan kepada setiap karyawan ataupun pelanggan dan melakukan pemeriksaan atau pemantauan supaya lingkungan perusahaan dapat terasa aman dan nyaman.

4.1.7 Karakteristik Responden

Dalam sub ini membahas mengenai uraian dan data – data yang diperoleh dari data kuesioner. Data kuesioner ini adalah data yang disebarkan pada karyawan PT. Karya Indah Multiguna sebanyak 92 orang karyawan dalam penelitian ini menggunakan metode sampling yaitu *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Data primer tersebut merupakan data pokok yang didapat dari hasil observasi langsung di lapangan pada karyawan PT. Karya Indah Multiguna. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner ini terdiri dari data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel penelitian. Sebagai hasil penelitian pendahuluan berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi responden.

4.1.7.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data penyebaran kuesioner responden berdasarkan jenis kelamin yang diteliti dapat di lihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	84	91.3%
2	Perempuan	8	8.7%
Total		92	100%

Sumber : Data Hasil Penyebaran Kuesioner tahun 2020

Hasil dari pengelolaan data sampel dari 92 orang karyawan di PT. Karya Indah Multiguna, berdasarkan jenis kelaminnya adalah 84 orang berjenis kelamin Laki – Laki dan 8 orang responden berjenis kelamin perempuan. Jika dilihat dari persentase jumlah karyawan laki – laki yaitu dengan 91.3% sedangkan karyawan perempuan hanya 8.7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden (karyawan) yang paling dominan pada PT. Karya Indah Multiguna adalah berjenis kelamin laki – laki.

4.1.7.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data penyebaran kuesioner responden berdasarkan usia yang diteliti dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	≤ 30 Tahun	40	43.5%
2	30 Tahun – 35 Tahun	14	15.2%
3	36 Tahun – 40 Tahun	28	30.4%
3	41 Tahun – 45 Tahun	8	8.7%
4	46 Tahun – 50 Tahun	1	1.1%
5	≥ 51 Tahun	1	1.1%
Total		92	100%

Sumber : Data Hasil Penyebaran Kuesioner tahun 2020

Hasil pengelolaan data karakteristik responden berdasarkan usia karyawan di PT. Karya Indah Multiguna pada usia ≤ 30 tahun yang berjumlah 40 orang karyawan atau dengan persentase 43.5%, usia 30 tahun – 35 tahun berjumlah 14 orang karyawan atau dengan presentase 15.2%, usia 36 tahun – 40 tahun

berjumlah 28 orang karyawan atau dengan presentase 30.4%, usia 41 tahun – 45 tahun berjumlah 8 orang karyawan atau dengan persentase 8.7%, usia 46 tahun – 50 tahun berjumlah 1 orang karyawan atau dengan persentase 1.1%, usia \geq 51 tahun berjumlah 1 orang karyawan atau dengan persentase 1.1%. dengan demikian dapat di simpulkan bahwa responden atau karyawan di PT. Karya Indah Multiguna terbanyak adalah usia \leq 30 tahun berjumlah 40 orang karyawan dengan persentase 43.5%, sehingga diharapkan dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.1.7.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil pengumpulan data penyebaran kuesioner reponden berdasarkan pendidikan terakhir yang diteliti dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMP	2	2.2%
2	SMK / Sederajat	77	83.7%
3	D3	3	3.3%
4	S1	10	10.9%
Total		92	100%

Sumber : Data Hasil Penyebaran Kuesioner tahun 2020

Hasil pengelolaan data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di PT. Karya Indah Multiguna adalah yang berpendidikan SMP sebanyak 2 orang karyawan atau 2.2%, SMK / Sederajat sebanyak 77 orang karyawan, D3 sebanyak 3 orang karyawan atau 3.3% dan S1 sebanyak 10 orang karyawan atau

10.9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden atau karyawan pada PT. Karya Indah Multiguna adalah berpendidikan terakhir SMK / Sederajat dengan jumlah 77 orang karyawan atau 8.3%. Perusahaan merasa yakin bahwa dengan jenjang pendidikan minimal SMK / sederajat akan dapat bekerja dengan baik guna mencapainya tujuan perusahaan.

4.1.7.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil pengumpulan data penyebaran kuesioner reponden berdasarkan lama bekerja yang diteliti dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4

Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	≤ 3 Tahun	27	29.3%
2	3 Tahun – 5 Tahun	19	20.7%
3	6 Tahun – 8 Tahun	17	18.5%
4	≥ 8 Tahun	29	31.5%
Total		92	100%

Sumber : Data Hasil Penyebaran Kuesioner tahun 2020

Hasil Pengelolaan data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di PT. Karya Indah Multiguna adalah yang bekerja selama ≤ 3 tahun sebanyak 27 orang karyawan atau 29.3%, 3 tahun – 5 tahun sebanyak 19 orang karyawan atau 20.7%, 6 tahun – 8 tahun sebanyak 17 orang karyawan atau 18.5% dan ≥ 8 tahun sebanyak 29 orang karyawan atau 31.5%. sehingga dapat disimpulkan bahwa responden atau karyawan pada PT. Karya Indah Multiguna yang bekerja ≥ 8 tahun adalah yang paling banyak dengan 29 orang karyawan atau persentase nya

31.5%, hal ini mengakibatkan persaingan dimasa kerja kontrak sangat besar, sehingga karyawan akan bekerja keras untuk bisa mencapai karyawan tetap.

4.1.8 Analisis Data

4.1.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung di ambil dari output *SPSS* kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan tingkat kesalahan 5%, r tabel sebesar 0.207.

Sebelum dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh, maka terlebih dahulu penelitian melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *SPSS for window versi 23*. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.8.1.1 Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 92 responden karyawan dengan tingkat kesalahan 5%, maka hasil uji validitas variabel disiplin (X_1) ditunjukkan pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.8587	10.826	.347	.834
X1.2	39.2717	9.826	.561	.814
X1.3	39.3478	10.010	.507	.820
X1.4	39.1413	10.320	.533	.817
X1.5	39.0543	10.228	.579	.813
X1.6	39.1848	9.867	.638	.807
X1.7	39.4130	9.828	.562	.814
X1.8	39.2717	10.002	.556	.814
X1.9	39.2391	10.272	.533	.817
X1.10	39.0109	10.626	.421	.827

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Keterangan Tabel 4.5

Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
1	0.347	0.207	Valid
2	0.561	0.207	Valid
3	0.507	0.207	Valid
4	0.533	0.207	Valid
5	0.579	0.207	Valid
6	0.638	0.207	Valid
7	0.562	0.207	Valid
8	0.556	0.207	Valid
9	0.533	0.207	Valid
10	0.421	0.207	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

4.1.8.1.2 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 92 responden karyawan dengan tingkat kesalahan 5%, maka hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X₂) ditunjukkan pada tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.6630	9.501	.471	.719
X2.2	37.9239	9.390	.469	.719
X2.3	38.0326	9.417	.377	.733
X2.4	37.7717	10.046	.350	.735
X2.5	37.8696	9.411	.425	.725
X2.6	37.9348	9.380	.442	.722
X2.7	37.8370	9.610	.304	.746
X2.8	37.6739	9.673	.368	.733
X2.9	37.5217	9.791	.466	.722
X2.10	37.6739	9.585	.471	.720

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Keterangan Tabel 4.6

Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
1	0.471	0.207	Valid
2	0.469	0.207	Valid
3	0.377	0.207	Valid
4	0.350	0.207	Valid
5	0.425	0.207	Valid
6	0.442	0.207	Valid
7	0.304	0.207	Valid
8	0.368	0.207	Valid
9	0.466	0.207	Valid
10	0.471	0.207	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

4.1.8.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 92 responden karyawan dengan tingkat kesalahan 5%, maka hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel 4.7 di bawah ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	38.2500	6.321	.304	.760
Y.2	38.2609	5.799	.611	.721
Y.3	38.1957	6.071	.474	.738
Y.4	38.2935	6.100	.455	.741
Y.5	38.1630	5.632	.523	.729
Y.6	38.3152	5.735	.637	.717
Y.7	38.1413	6.342	.278	.764
Y.8	38.2065	6.100	.326	.759
Y.9	38.1087	6.032	.351	.756
Y.10	37.8804	6.019	.393	.749

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Keterangan Tabel 4.7

Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
1	0.304	0.207	Valid
2	0.611	0.207	Valid
3	0.474	0.207	Valid
4	0.455	0.207	Valid
5	0.523	0.207	Valid
6	0.637	0.207	Valid
7	0.278	0.207	Valid
8	0.326	0.207	Valid
9	0.351	0.207	Valid
10	0.393	0.207	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Hasil di atas menunjukkan bahwa butir – butir kuesioner setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid hal ini di tunjukan dengan r hitung pada masing masing item lebih besar dari tabel r tabel (0,207), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.1.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama dan menghasilkan data yang sama. Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan – pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, apabila nilai koefisien alfa $> 0,600$. Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS for window versi 23*. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.8.2.1 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X₁)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 92 responden karyawan dengan nilai koefisien alfa $> 0,600$, maka hasil uji reliabilitas variabel disiplin (X₁) ditunjukkan pada tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

4.1.8.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 92 responden karyawan dengan nilai koefisien alfa $> 0,600$, maka

hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X_2) ditunjukkan pada tabel 4.9 di bawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

4.1.8.2.3 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 92 responden karyawan dengan nilai koefisien alfa $> 0,600$, maka hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel 4.10 di bawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* atas 3 variabel tersebut yaitu X_1 sebesar 0,833, X_2 sebesar 0,748 dan Y sebesar 0,763, ke 3 variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alfa* lebih dari 0,600. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi

syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

4.1.9 Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

Setelah memperoleh data-data, selanjutnya di analisis untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang di gunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian dan analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.

4.1.9.1 Analisis Data

4.1.9.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel – variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi masing – masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokan skor nilai jawaban para responden penelitian, yaitu disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna.

Perhitungan masing – masing item untuk masing – masing variabel dilakukan dengan cara menentukan terlebih dahulu lebar interval skor, dengan cara menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir – butir pertanyaan masing – masing variabel ini memiliki skor tinggi tiap pertanyaan 5 dan rendah 1,

kemudian dapat diketahui rentang nilai masing – masing item untuk katagori tiap jenjang, perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

- 1 – 1,80 Sangat rendah atau penilaian sangat tidak setuju
- 1,81 – 2,50 Rendah atau penilaian tidak setuju
- 2,51 – 3,40 Sedang atau penilaian tidak setuju
- 3,41 – 4,20 Tinggi atau penilaian setuju
- 4,21 – 5,00 Sangat tinggi atau penilaian sangat setuju

Berdasarkan ketentuan di atas, maka dapat dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai masing – masing pertanyaan adapun hasil selengkapny adalah sebagai berikut :

1. Disiplin (X₁)

Variabel disiplin diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 10 item. Hasil jawaban selengkapny dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang Disiplin (X₁)

No	Pernyataan	Nilai Rata – Rata	Katagori
1	Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja.	4,67	Sangat Setuju
2	Saya hadir lebih awal ditempat kerja setiap hari pada jam operasional kerja.	4,26	Sangat Setuju

3	Saya pulang dari perusahaan sesuai dengan jam operasional kerja.	4,18	Setuju
4	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan teliti.	4,39	Sangat Setuju
5	Saya selalu waspada dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.	4,48	Sangat Setuju
6	Dalam setiap melaksanakan pekerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	4,35	Sangat Setuju
7	Dalam melakukan pekerjaan saya menggunakan peralatan sesuai dengan standar yang ada diprosedur perusahaan.	4,12	Setuju
8	Saya menyesuaikan diri dan tunduk pada peraturan yang berlaku diperusahaan.	4,26	Sangat Setuju
9	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan jika melanggar peraturan tersebut.	4,29	Sangat Setuju
10	Saya selalu berperilaku baik dan jujur pada saat bekerja.	4,52	Sangat Setuju
	Jumlah	43,53	
	Rata – Rata	4,353	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 rangkuman tanggapan responden pertanyaan tentang disiplin, pada data di atas nilai rata – rata sebesar 4,353 dapat dikategorikan tinggi atau baik, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam pertanyaan tentang disiplin adalah baik.

2. Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel lingkungan kerja diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 10 item. Hasil jawaban selengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Nilai Rata – Rata	Katagori
1	Penerangan di dalam ruang kerja sudah baik dan nyaman untuk bekerja.	4,33	Sangat Setuju
2	Sirkulasi udara di dalam ruang kerja sudah baik.	4,07	Setuju
3	Ruang kondusif untuk bekerja (tidak bising).	3,96	Setuju
4	Warna ruangan membuat saya fokus dan nyaman.	4,22	Sangat Setuju
5	Suhu udara nyaman untuk beraktifitas.	4,12	Setuju
6	Peralatan saya bekerja memenuhi standart aman untuk digunakan saat proses bekerja.	4,05	Setuju
7	Fasilitas perusahaan yang kurang memadai untuk mendukung pekerjaan.	4,15	Setuju
8	Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja saya.	4,32	Sangat Setuju
9	Adanya kesempatan saya dalam bersosialisai dengan rekan kerja di luar pekerjaan (saat istirahat,sepulang kerja,dll) membuat saya lebih nyaman dalam bekerja.	4,47	Sangat Setuju
10	Saran dan kritik dari rekan kerja membuat saya bekerja lebih baik.	4,32	Sangat Setuju
	Jumlah	41,99	
	Rata – Rata	4,199	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 rangkuman tanggapan responden pertanyaan tentang lingkungan kerja, pada data di atas nilai rata – rata sebesar 4,199 dapat dikatagorikan tinggi atau baik, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam pertanyaan tentang lingkungan kerja adalah baik.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 10 item. Hasil jawaban selengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Nilai Rata - Rata	Katagori
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.	4,17	Setuju
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal.	4,16	Setuju
3	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.	4,23	Sangat Setuju
4	Saya memiliki kecakapan yang spesifik penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.	4,13	Setuju
5	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.	4,26	Sangat Setuju
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu sesuai dengan standar perusahaan.	4,11	Setuju
7	Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.	4,28	Sangat Setuju
8	Dalam satu bulan waktu bekerja, saya tidak ada absen bekerja (izin,sakit,dll).	4,22	Sangat Setuju
9	Saya dapat bekerja dengan baik dalam team.	4,32	Sangat Setuju
10	Karyawan bekerjasama dengan baik	4,54	Sangat Setuju
	Jumlah	42,42	
	Rata – Rata	4,242	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 rangkuman tanggapan responden pertanyaan tentang kinerja karyawan, pada data di atas nilai rata – rata sebesar 4,242 dapat dikategorikan tinggi atau baik, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam pertanyaan tentang kinerja karyawan adalah baik.

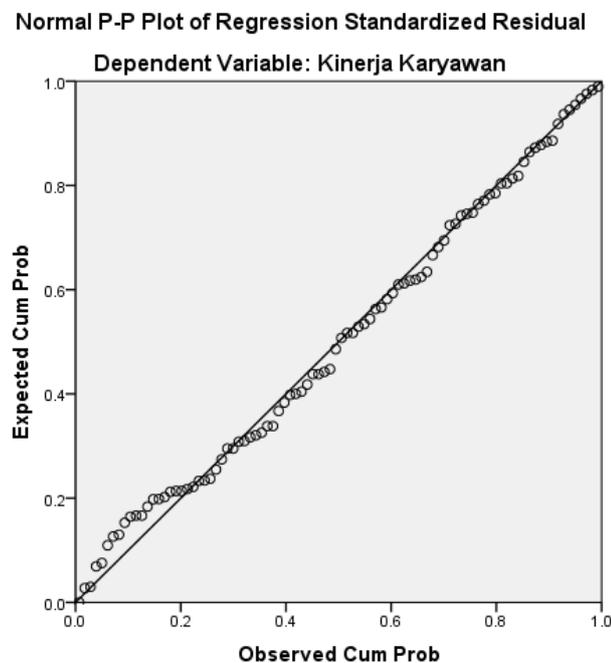
4.1.9.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier berganda dapat diterima secara ekonometrika, uji asumsi klasik sebagai berikut :

4.1.9.1.2.1 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 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

4.1.9.1.2.2 Uji Multikolinieritas

Deteksi multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal, salah satunya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14
Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.238	3.003		5.406	.000		
	Disiplin	.241	.068	.314	3.545	.001	.764	1.309
	Lingkungan Kerja	.374	.070	.472	5.321	.000	.764	1.309

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan *output* tersebut nilai *tolerance* kedua variabel independen > 0,1 serta nilai VIF keduanya adalah < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.1.9.1.2.3 Uji Asumsi Autokorelasi

Cara mudah mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin – Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- $dU < DW < 4 - dU$ = Tidak ada autokorelasi
- $dL < DW < dU$ atau $4 - dU < DW < 4 - dL$ = Tidak dapat disimpulkan
- $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$ = Terjadi autokorelasi positif atau negatif

Tabel 4.15
Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.453	1.98892	1.714

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

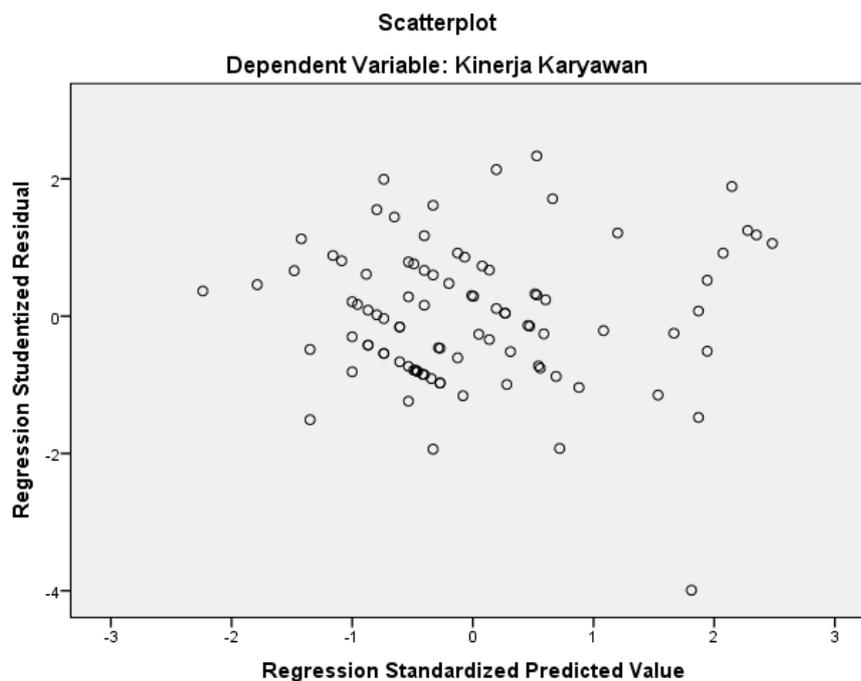
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan pada tabel diatas besarnya nilai Durbin – Watson adalah sebesar 1,714 dengan demikian, nilai DW (1,714) terletak diantara pada posisi d_U (1.705) < DW (1,714) < $4 - d_U$ (2,286). Jadi dapat disimpulkan model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

4.1.9.1.2.4 Uji Heterokedastisitas

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam suatu model regresi berganda adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual eror yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* pada Gambar 4.3 diketahui bahwa pencaran data tidak menunjukkan pola tertentu dan menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisita pada data.

4.1.9.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari uji asumsi klasik menunjukkan bahwa persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, memenuhi syarat reliabilitas, tidak terjadi multikoloniartitas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak terjadi heterokedastisitas, maka analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan. Data

yang digunakan adalah data yang telah di uji tanpa melakukan perubahan karena semua persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis linier berganda ini dapat membentuk suatu persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari :

Tabel 4.16
Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.238	3.003		5.406	.000
	Disiplin	.241	.068	.314	3.545	.001
	Lingkungan Kerja	.374	.070	.472	5.321	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Selanjutnya berdasarkan *output SPSS 23* (Tabel *Coefficients*) dapat dibentuk model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ yaitu } Y = 16,238 + 0,241 X_1 + 0,374 X_2$$

Model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstan $a = 16,238$ dapat diartikan bahwa jika X_1 dan X_2 tidak ada atau bernilai nol maka Y bernilai positif sebesar 16,238.
- Koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,241$ dan dapat diartikan bahwa jika nilai X_1 mengangkat (menambah) sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,241.

- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,374 dapat diartikan bahwa jika nilai X_2 meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,374.

4.1.9.2 Pengujian Hipotesis

4.1.9.2.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

$$df \text{ (pembilang)} = k-1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n-k$$

keterangan :

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 92 dan jumlah variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh :

1. $df_1 \text{ (pembilang)} = 3-1 = 2$

2. $df_2 \text{ (penyebut)} = 92-3 = 89$

Nilai F hitung akan diperoleh dengan menggunakan *SPSS versi 23,00 for windows* kemudian akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat $\alpha = 0,05$ (2:89) = (3,099). Sedangkan untuk membuktikan apakah secara simultan variabel X_1, X_2

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y, maka dilakukan pengujian melalui uji F dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Apabila Nilai F hitung $>$ F tabel atau Nilai Sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Apabila Nilai F hitung $<$ F tabel atau Nilai Sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Makna H_a dan H_0 yaitu sebagai berikut :

H_a : Ada pengaruh signifikan secara simultan variabel X_1X_2 terhadap variabel Y.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan secara simultan variabel X_1X_2 terhadap variabel Y.

Hasil uji F dapat di lihat pada Tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	306.400	2	153.200	38.728	.000 ^b
Residual	352.067	89	3.956		
Total	658.467	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Kesimpulan :

1. Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung adalah = 38.728 dan F tabel = 3,099 dengan nilai sig. = 0,000. Ternyata nilai F hitung = 38.728 lebih besar dari F tabel = 3,099 atau nilai sig. (0,000) $<$ 0,05 dengan demikian

H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel X_1, X_2 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y .

- Kolom pertama dari uji Anova yaitu kolom regresi, adalah jumlah kuadrat dari varians yang dihasilkan oleh model persamaan regresi, yaitu sebesar 306.400 sedangkan kolom kedua yaitu residual adalah jumlah kuadrat varians yang tidak dihasilkan dari model persamaan regresi yaitu sebesar 352.067.

4.1.9.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) terhadap (Y) seberapa besar hubungan dari beberapa variabel. Pengertian di atas dijelaskan sebagai berikut :

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

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.453	1.98892	1.714

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan angka R^2 (R Square) sebesar 0,465 atau (46,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 46,5% kinerja karyawan di pengaruhi

oleh disiplin, lingkungan kerja sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

4.1.9.2.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel secara individual terhadap variabel terikat. $H_0: b_1 = 0$, artinya parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang di tulis sebagai variabel terikat (Y) $H_0: b_1 \neq 0$, artinya parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditulis sebagai variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel pada } \alpha = 0,05$

H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel pada } \alpha = 0,05$

Pengujian menggunakan uji t sama halnya dengan uji F dengan ketentuan sebagai berikut :

$$1. \text{ df1 (pembilang) } = 3-1 = 2$$

$$2. \text{ df2 (penyebut) } = 92-3 = 89$$

nilai t hitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 23,00 for windows* kemudian akan dibandingkan dengan t tabel pada tingkat $\alpha = 0,05$ (2:89) = 1,662. Jika probabilitas nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai sig $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan jika probabilitas t hitung $< t$ tabel atau sig $> 0,05$ maka

dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing - masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.19
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.238	3.003		5.406	.000
Disiplin	.241	.068	.314	3.545	.001
Lingkungan Kerja	.374	.070	.472	5.321	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat disimpulkan sebagai berikut :

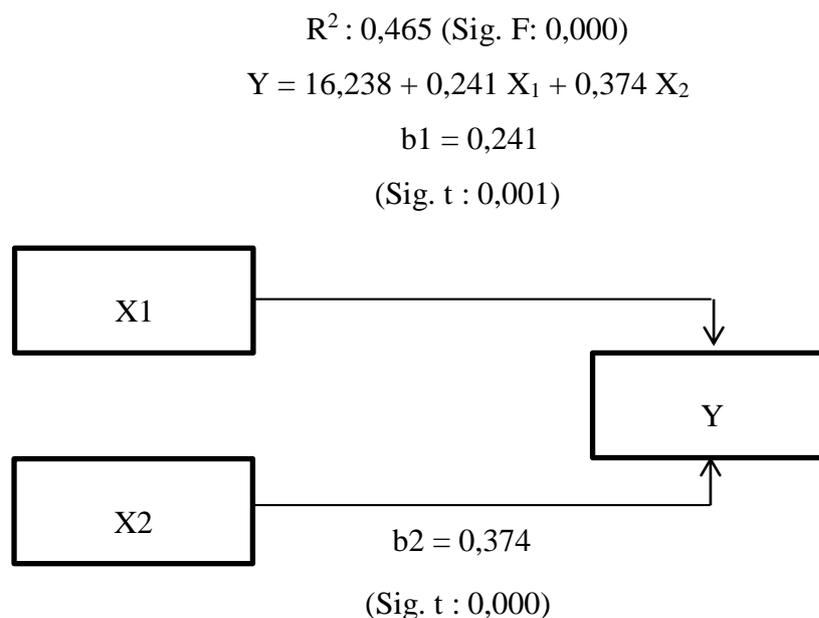
1. Disiplin (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung (3,545) > t tabel (1,662) artinya jika variabel disiplin ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,241 satuan.
2. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung (5.321) > t tabel (1,662) artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,374.

4.2 Pembahasan

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

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

Gambar 4.4
Rangkuman Hasil Analisis



4.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikan yang dihasilkan dari pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,001 atau lebih kecil dari α (α) yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara individual dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan, salah satunya adalah dengan menjaga agar karyawan tetap sadar dan bersedia untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan. Semakin karyawan memahami disiplin yang baik dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, efektif, dan efisien. Hal ini berarti semakin baik disiplin yang digunakan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat dengan penelitian Wairooy (2017) dengan hasil penelitian yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar $b_1 = 0,264$. Artinya bahwa dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian juga diperkuat oleh peneliti dari Azahraty (2018) dengan hasil penelitian yaitu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin. Hal tersebut dibuktikan dengan uji regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0,224$ memiliki nilai probabilitas t_{hitung} Sig. $t = 0,004$. Selanjutnya diperkuat dengan penelitian Astutik (2016) dengan hasil penelitian yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Hal tersebut dibuktikan dengan uji regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar $b_1 = 0,349$ memiliki nilai probabilitas t_{hitung} Sig. $t = 0,000$. Selanjutnya diperkuat dengan penelitian Mayowan (2017) dengan hasil penelitian yaitu disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tentrem Sejahtera, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar $b_2 = 0,673$. Artinya bahwa dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja. Dan penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian Fiqi (2018) dengan hasil penelitian yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi. Hal tersebut dibuktikan dengan uji regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0,291$ memiliki nilai probabilitas t_{hitung} Sig. $t = 0,000$.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikan yang dihasilkan dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari *alpha* (α) yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara individual dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Untuk itu pimpinan beserta karyawannya harus menciptakan lingkungan yang baik, nyaman, agar mampu mendorong atau meningkatkan kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian yang

telah diuraikan diatas. Lingkunga kerja merupakan faktor yang harus ditingkatkan lagi dan harus dilakukan secara terus menerus untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat dengan penelitian Nanulaitta (2018) dengan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Amboina Mekar di kota Ambon. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar $b_2 = 0,463$. Artinya bahwa jika skor lingkungan kerja meningkat satu poin, skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,463. Selanjutnya diperkuat dengan penelitian Hoki (2018) dengan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan uji regesi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0,492$. Selanjutnya diperkuat dengan penelitian Sidanti (2015) yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,071. Artinya jika lembaga meningkatkan lingkungan kerja satu kali, maka lembaga akan mengalami peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,071 %. Dan diperkuat juga dengan penelitian Surjosuseno (2015) dengan hasil terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,569.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Multiguna, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi linear ganda $Y = 16,238 + 0,241 X_1 + 0,374 X_2$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,465, ini berarti 46,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin dan lingkungan kerja. Sisanya 53,5% dijelaskan oleh variabel lain.
2. Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif dan signifikan yaitu sebesar $b_1 = 0,241$ dan $\text{sig. } t = 0,001$, artinya semakin disiplin ditingkatkan maka makin meningkat juga Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif dan signifikan yaitu sebesar $b_2 = 0,374$ dan $\text{sig. } t = 0,000$, artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka sebagai bahan masukan bagi perusahaan dapat disampaikan saran – saran sebagai berikut :

1. Disiplin pada PT. Karya Indah Multiguna dinilai sudah cukup baik, namun harus semakin ditingkatkan peraturan atau tata tertib yang ada agar karyawan dapat meningkatkan kepatuhan dan ketaatan terhadap semua

peraturan atau tata tertib yang ada di perusahaan, serta lebih memaksimalkan kinerja dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja pada PT. Karya Indah Multiguna dinilai sudah cukup baik, namun akan lebih baik jika perusahaan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan, baik lingkungan fisik maupun non fisik agar kinerja karyawan dapat meningkat dan kinerja perusahaan juga terus meningkat.
3. Saran selanjutnya yaitu untuk penelitian yang mendatang menyarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016 *Concept & indicator Human Resources For Management Research*. Yogiakarta : CV Budi Utama.
- Ariska, Deni. 2018. *Pengaruh motivasi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arumbai Kasembada Banyumas*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto (diakses pada tanggal 5 Januari 2020, pukul 21:05 WIB).
- Astuti, Mardi. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. Prodi Manajemen STIE PGRI Dewantara Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2 No. 2 2016:121-140.
- Azahraty. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin*. Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 2 No. 1 (2018) 1-11.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana:Jakarta.
- Fauziah, Fuji. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinitan Plastik Industries Di Cikarang*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Fiqi, Moh. Amir. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan*. Universitas Muhammadiyah (UMM) Malang. *Ekomadania* Volume 1. Nomor 2. Januari 2018.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro Semarang.
- Ginangjar, Mas Gustian. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Media Andalan Nusa Jakarta*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hariyani, Ratna. 2018. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Staf Kebijakan Strategis Dan Perencanaan Umum*

- Tentara Nasional Indonesia (SRENUM TNI)*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.
- Hoki, Leony. Robin. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia*. Jurnal Skripsi. STMB MULTI SMART. Jl. Kl Yos Sudarso KM 6,5. Volume II No. 2, Desember 2018 Hal 52-59.
- Jamaludin. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perdana Setia Abadi Jaya*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Jayadi. 2018. *Metodologi Penelitian*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Junaidi. 2018. *Tabel Durbin- Watson*. Available <http://www.stanford.edu>. <http://junaidichaniago.wordpress.com>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayowan, Yuniadi, Chandra Andhika Hadi Purnomo, M. Djudi. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 48 No. 1 Juli 2017.
- Nanulaitta, Deflin Tresye. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon*. Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon. Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS) Vol. 5, No. 2 (Juli-Desember) 2018:203-218.
- Priansa, Doni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Rismayani. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Bima Pendidikan 2*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang*. Jurnal Skripsi. Semarang : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Program Studi STIE Dharma Iswara Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manuusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Alfabeta: Bandung.
- Surjosuseno, Daniel. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 3, No. 2 (2015).
- Tyas, Rima Dwining, dan Bambang Swasto Sunuhharyo. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) , Vol 62 No. 1.Hal:173.
- Wairooy, Ali. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk, Pemasaran Regional VII Makasar*. Politeknik Informatika Nasional Makassar. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 201.
- Widhaswara, Yanualimy. 2017. *Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung*. Universitas Nusantara PGRI Kediri. Simki-Economic Vol. 01 No. 03 Tahun 2017 ISSN.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak / Ibu

Karyawan PT. Karya Indah Multiguna

Jalan Raya Narogong, No. Km 12,5, RT 004 / RW 001, Cikiwul, Bantargebang,
Kota Bekasi.

Dengan Hormat,

Dalam rangka melaksanakan tugas skripsi di STIE IPWI Jakarta, saya bermaksud mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna”.

Penelitian ini bersifat, independen dan tidak ada hubungan dengan reputasi Bapak / Ibu di PT. Karya Indah Multiguna. Semua data yang diberikan hanya akan digunakan semata-mata untuk keperluan skripsi. Kerahasiaan kuesioner ini sangat dijamin dan dijaga erat oleh peneliti. Saya berharap data yang diberikan benar-benar data yang sesuai dengan keadaan Bapak / Ibu rasakan sendiri tidak ada data yang diisikan oleh orang lain atau data yang direkayasa.

Atas perhatian, waktu dan partisipasi yang telah Bapak / Ibu berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Devie Triana

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. KARYA INDAH MULTIGUNA

IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda *Check List* (✓) pada jawaban kotak yang telah disediakan

A. Identitas Responden

1. Nama :

2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

3. Usia : < 30 tahun 41 – 45 tahun

31 – 35 tahun 46 - 50 tahun

36 – 40 tahun ≥ 51 tahun

4. Pendidikan terakhir :

5. Tempat/Bagian kerja :

6. Lama berkerja : < 3 tahun 6 – 8 tahun

3 – 5 tahun > 8 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberikan tanda *Check List* (√) pada pilihan jawaban yang tersedia dari mulai skala 1 (Sangat Tidak Setuju) Sampai skala 5 (Sangat Setuju)

Masing–masing pilihlah jawaban memiliki makna sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Kurang Setuju (KS) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Keterangan pilihan jawaban :

Sangat Setuju	Jika menurut Anda pertanyaan/ Pernyataan yang disebutkan benar-benar sesuai dengan praktik di perusahaan
Setuju	Jika menurut Anda pertanyaan/ Pernyataan yang disebutkan sesuai dengan praktik di perusahaan
Kurang setuju	Jika menurut Anda pertanyaan/ Pernyataan yang disebutkan kurang sesuai dengan praktik di perusahaan
Tidak setuju	Jika menurut Anda pertanyaan/ Pernyataan yang disebutkan tidak sesuai dengan praktik di perusahaan
Sangat tidak setuju	Jika menurut Anda pertanyaan/ Pernyataan yang disebutkan benar-benar tidak sesuai dengan praktik di perusahaan

DAFTAR PERTANYAAN

A. Kuesioner tentang Disiplin

Pernyataan Variabel Disiplin (X1), berilah tanda (√) sesuai yang anda pilih :

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Frekuensi Kehadiran						
1	Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja.					
2	Saya hadir lebih awal ditempat kerja setiap hari pada jam operasional kerja.					
3	Saya pulang dari perusahaan sesuai dengan jam operasional kerja.					
Tingkat Kewaspadaan						
4	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan teliti.					
5	Saya selalu waspada dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
6	Dalam setiap melaksanakan pekerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
7	Dalam melakukan pekerjaan saya menggunakan peralatan sesuai dengan standar yang ada diprosedur perusahaan.					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
8	Saya menyesuaikan diri dan tunduk pada peraturan yang berlaku diperusahaan.					
9	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan jika melanggar peraturan tersebut.					
Etika Kerja						
10	Saya selalu berperilaku baik dan jujur pada saat bekerja.					

B. Kuesioner tentang Lingkungan Kerja

Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X₂), berilah tanda (√) sesuai yang anda pilih :

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pencahayaan Di Ruang Kerja						
1	Penerangan di dalam ruang kerja sudah baik dan nyaman untuk bekerja.					
Sirkulasi Di Ruang Kerja						
2	Sirkulasi udara di dalam ruang kerja sudah baik.					
Kebisingan						
3	Ruang kondusif untuk bekerja (tidak bising).					
Penggunaan Warna						
4	Warna ruangan membuat saya fokus dan nyaman.					
Kelembaban Udara						
5	Suhu udara nyaman untuk beraktifitas.					
Fasilitas						
6	Peralatan saya bekerja memenuhi standar aman untuk digunakan saat proses bekerja.					
7	Fasilitas perusahaan yang kurang memadai untuk mendukung pekerjaan.					
Hubungan Pegawai						
8	Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja saya.					
9	Adanya kesempatan saya dalam bersosialisai dengan rekan kerja di luar pekerjaan (saat istirahat,sepulang kerja,dll) membuat saya lebih nyaman dalam bekerja.					
10	Saran dan kritik dari rekan kerja membuat saya bekerja lebih baik.					

C. Kuesioner tentang Kinerja Karyawan

Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y), berilah tanda (√) sesuai yang anda pilih :

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas						
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal.					
Kualitas						
3	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
4	Saya memiliki kecakapan yang spesifik penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.					
Ketepatan Waktu						
5	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu sesuai dengan standar perusahaan.					
Kehadiran						
7	Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.					
8	Dalam satu bulan waktu bekerja, saya tidak ada absen bekerja (izin,sakit,dll).					
Kemampuan Bekerjasama						
9	Saya dapat bekerja dengan baik dalam team.					
10	Karyawan bekerjasama dengan baik					

Lampiran 2. Tabel Tabulasi Kuesioner Penelitian

1. Tabel Tabulasi Data Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	1	2	2	2
2	1	2	1	2
3	1	4	2	2
4	1	2	2	1
5	1	2	2	4
6	1	3	2	1
7	1	3	4	4
8	1	4	2	1
9	1	1	2	4
10	1	3	2	2
11	1	3	2	4
12	1	3	4	3
13	2	3	4	3
14	1	4	2	4
15	1	6	2	4
16	1	1	2	3
17	1	1	2	1
18	1	1	2	2
19	1	2	2	1
20	1	2	2	1
21	1	1	2	2
22	1	1	2	1
23	1	1	2	2
24	1	1	4	2
25	1	1	2	3
26	1	1	2	2
27	1	1	2	2
28	1	1	2	2
29	1	1	2	3
30	1	3	2	3
31	1	5	2	4
32	1	2	3	2
33	1	3	2	4

34	1	3	2	3
35	2	1	4	4
36	1	3	2	4
37	1	3	2	4
38	1	1	4	2
39	1	2	2	4
40	1	1	2	4
41	2	1	4	1
42	2	4	3	4
43	1	3	2	4
44	1	1	4	1
45	1	1	2	3
46	1	1	2	2
47	2	4	2	4
48	1	1	2	1
49	1	1	2	3
50	1	3	2	4
51	1	3	2	4
52	1	1	2	2
53	1	3	2	4
54	1	3	2	4
55	1	3	2	2
56	1	1	2	2
57	1	1	2	1
58	2	4	4	3
59	1	3	2	3
60	1	1	2	3
61	1	3	2	3
62	1	1	2	1
63	2	3	2	4
64	1	4	2	4
65	1	3	3	3
66	2	3	2	4
67	1	1	2	1
68	1	1	2	1
69	1	1	2	2
70	1	1	2	1
71	1	1	2	1
72	1	2	2	1

73	1	1	2	1
74	1	1	2	1
75	1	2	2	1
76	1	1	2	1
77	1	1	2	1
78	1	1	2	2
79	1	1	4	1
80	1	2	2	1
81	1	1	2	1
82	1	1	2	1
83	1	3	2	3
84	1	3	2	4
85	1	3	2	4
86	1	3	2	4
87	1	2	2	4
88	1	2	2	3
89	1	4	1	3
90	1	3	2	4
91	1	3	2	4
92	1	2	2	1

2. Tabel Tabulasi Jawaban Kuesioner Penelitian Responden

Variabel Disiplin (X₁)

VARIABEL DISIPLIN (X ₁)											
N0	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TTL
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	43
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
6	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
7	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
9	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	43
10	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
12	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	43
13	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45
14	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
15	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
20	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
21	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	42
22	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	44
23	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
27	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	42
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	41

31	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
33	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
35	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
36	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
38	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
39	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
40	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
44	4	3	2	3	4	4	4	2	3	4	33
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
46	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	40
47	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	43
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
49	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
51	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
56	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
62	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
65	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48

Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X ₂)											
N0	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TTL
1	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	43
2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	2	38
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
6	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	39
7	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	42
8	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
9	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
10	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
11	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
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	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	36
19	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
20	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
21	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	32
22	3	3	3	4	3	2	4	5	5	4	36
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
24	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
26	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
27	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	42
28	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	40
31	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	42
32	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
33	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40

34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	3	3	4	2	4	4	4	4	38
39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
40	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
41	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
43	4	3	3	5	3	3	5	3	4	4	37
44	4	4	3	5	5	2	4	4	4	5	40
45	3	2	3	5	3	4	4	5	4	4	37
46	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
47	5	3	3	4	3	4	3	5	4	3	37
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
49	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	43
50	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
51	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
52	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
53	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
54	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	41
55	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
56	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
57	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
58	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
60	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
62	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
63	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
64	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40
65	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
66	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
67	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
68	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
69	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	41
70	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
71	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43

34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
38	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
39	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
40	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
42	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
44	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	40
45	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
47	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
49	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
50	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
52	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
55	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
56	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
59	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	38
66	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
67	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
68	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
70	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
71	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43

72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
73	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
74	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
75	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
76	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	44
77	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
78	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
79	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
80	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
81	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
82	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
89	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
90	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43

Lampiran 3. Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
N	Valid	92	92	92	92
	Missing	0	0	0	0

Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	84	91.3%
2	Perempuan	8	8.7%
Total		92	100%

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	84	91.3	91.3	91.3
	Perempuan	8	8.7	8.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	≤ 30 Tahun	40	43.5%
2	30 Tahun – 35 Tahun	14	15.2%
3	36 Tahun – 40 Tahun	28	30.4%
3	41 Tahun – 45 Tahun	8	8.7%
4	46 Tahun – 50 Tahun	1	1.1%
5	≥ 51 Tahun	1	1.1%
Total		92	100%

Frequency Table

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 30 Tahun	40	43.5	43.5	43.5
30 Tahun - 35 Tahun	14	15.2	15.2	58.7
36 Tahun - 40 Tahun	28	30.4	30.4	89.1
41 Tahun - 45 Tahun	8	8.7	8.7	97.8
46 Tahun - 50 Tahun	1	1.1	1.1	98.9
≥ 51 Tahun	1	1.1	1.1	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMP	2	2.2%
2	SMK / Sederajat	77	83.7%
3	D3	3	3.3%
4	S1	10	10.9%
	Total	92	100%

Frequency Table

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	2	2.2	2.2	2.2
SMA/SMK/MA/SLTA/SLTP	77	83.7	83.7	85.9
D3	3	3.3	3.3	89.1
S1	10	10.9	10.9	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	≤ 3 Tahun	27	29.3%
2	3 Tahun – 5 Tahun	19	20.7%
3	6 Tahun – 8 Tahun	17	18.5%
4	≥ 8 Tahun	29	31.5%
Total		92	100%

Frequency Table

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 3 Tahun	27	29.3	29.3	29.3
3 Tahun - 5 Tahun	19	20.7	20.7	50.0
6 Tahun - 8 Tahun	17	18.5	18.5	68.5
≥ 8 Tahun	29	31.5	31.5	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Dan Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.8587	10.826	.347	.834
X1.2	39.2717	9.826	.561	.814
X1.3	39.3478	10.010	.507	.820
X1.4	39.1413	10.320	.533	.817
X1.5	39.0543	10.228	.579	.813
X1.6	39.1848	9.867	.638	.807
X1.7	39.4130	9.828	.562	.814
X1.8	39.2717	10.002	.556	.814
X1.9	39.2391	10.272	.533	.817
X1.10	39.0109	10.626	.421	.827

Keterangan

Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
1	0.347	0.207	Valid
2	0.561	0.207	Valid
3	0.507	0.207	Valid
4	0.533	0.207	Valid
5	0.579	0.207	Valid
6	0.638	0.207	Valid
7	0.562	0.207	Valid
8	0.556	0.207	Valid
9	0.533	0.207	Valid
10	0.421	0.207	Valid

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.6630	9.501	.471	.719
X2.2	37.9239	9.390	.469	.719
X2.3	38.0326	9.417	.377	.733
X2.4	37.7717	10.046	.350	.735
X2.5	37.8696	9.411	.425	.725
X2.6	37.9348	9.380	.442	.722
X2.7	37.8370	9.610	.304	.746
X2.8	37.6739	9.673	.368	.733
X2.9	37.5217	9.791	.466	.722
X2.10	37.6739	9.585	.471	.720

Keterangan

Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
1	0.471	0.207	Valid
2	0.469	0.207	Valid
3	0.377	0.207	Valid
4	0.350	0.207	Valid
5	0.425	0.207	Valid
6	0.442	0.207	Valid
7	0.304	0.207	Valid
8	0.368	0.207	Valid
9	0.466	0.207	Valid
10	0.471	0.207	Valid

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	10

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	38.2500	6.321	.304	.760
Y.2	38.2609	5.799	.611	.721
Y.3	38.1957	6.071	.474	.738
Y.4	38.2935	6.100	.455	.741
Y.5	38.1630	5.632	.523	.729
Y.6	38.3152	5.735	.637	.717
Y.7	38.1413	6.342	.278	.764
Y.8	38.2065	6.100	.326	.759
Y.9	38.1087	6.032	.351	.756
Y.10	37.8804	6.019	.393	.749

Keterangan

Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
1	0.304	0.207	Valid
2	0.611	0.207	Valid
3	0.474	0.207	Valid
4	0.455	0.207	Valid
5	0.523	0.207	Valid
6	0.637	0.207	Valid
7	0.278	0.207	Valid
8	0.326	0.207	Valid
9	0.351	0.207	Valid
10	0.393	0.207	Valid

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Lampiran 5. Hasil Analisis Deskriptif

1. Variabel Disiplin (X₁)

		Statistics									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.67	4.26	4.18	4.39	4.48	4.35	4.12	4.26	4.29	4.52
	Median	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
	Mode	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
	Std. Deviation	.537	.609	.610	.513	.502	.543	.608	.572	.525	.524
	Variance	.288	.371	.372	.263	.252	.295	.370	.327	.276	.274
	Range	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2
	Minimum	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3
	Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	Sum	430	392	385	404	412	400	379	392	395	416

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.3	3.3	3.3
	Setuju	24	26.1	26.1	29.3
	Sangat Setuju	65	70.7	70.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	8.7	8.7	8.7
	Setuju	52	56.5	56.5	65.2
	Sangat Setuju	32	34.8	34.8	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Kurang Setuju	7	7.6	7.6	8.7
	Setuju	58	63.0	63.0	71.7
	Sangat Setuju	26	28.3	28.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	54	58.7	58.7	59.8
	Sangat Setuju	37	40.2	40.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	52.2	52.2	52.2
	Sangat Setuju	44	47.8	47.8	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.3	3.3	3.3
	Setuju	54	58.7	58.7	62.0
	Sangat Setuju	35	38.0	38.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	13.0	13.0	13.0
	Setuju	57	62.0	62.0	75.0
	Sangat Setuju	23	25.0	25.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Kurang Setuju	3	3.3	3.3	4.3
Setuju	59	64.1	64.1	68.5
Sangat Setuju	29	31.5	31.5	100.0
Total	92	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	3.3	3.3	3.3
Setuju	59	64.1	64.1	67.4
Sangat Setuju	30	32.6	32.6	100.0
Total	92	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Setuju	42	45.7	45.7	46.7
Sangat Setuju	49	53.3	53.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)**Statistics**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N Valid	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.3261	4.0652	3.9565	4.2174	4.1196	4.0543	4.1522	4.3152	4.4674	4.3152
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.57625	.60772	.69398	.53094	.64352	.63530	.72529	.62774	.50167	.55330
Variance	.332	.369	.482	.282	.414	.404	.526	.394	.252	.306
Range	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	3.00
Minimum	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	398.00	374.00	364.00	388.00	379.00	373.00	382.00	397.00	411.00	397.00

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	5.4	5.4	5.4
	4.00	52	56.5	56.5	62.0
	5.00	35	38.0	38.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	11	12.0	12.0	13.0
	4.00	61	66.3	66.3	79.3
	5.00	19	20.7	20.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.2	2.2	2.2
	3.00	18	19.6	19.6	21.7
	4.00	54	58.7	58.7	80.4
	5.00	18	19.6	19.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	5.4	5.4	5.4
	4.00	62	67.4	67.4	72.8
	5.00	25	27.2	27.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	11	12.0	12.0	13.0
	4.00	56	60.9	60.9	73.9
	5.00	24	26.1	26.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.3	3.3	3.3
	3.00	7	7.6	7.6	10.9
	4.00	64	69.6	69.6	80.4
	5.00	18	19.6	19.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.2	2.2	2.2
	3.00	12	13.0	13.0	15.2
	4.00	48	52.2	52.2	67.4
	5.00	30	32.6	32.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	8.7	8.7	8.7
	4.00	47	51.1	51.1	59.8
	5.00	37	40.2	40.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	49	53.3	53.3	53.3
	5.00	43	46.7	46.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	1	1.1	1.1	2.2
	4.00	58	63.0	63.0	65.2
	5.00	32	34.8	34.8	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

3. Variabel Lingkungan Kerja (Y)

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
N Valid	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.1739	4.1630	4.2283	4.1304	4.2609	4.1087	4.2826	4.2174	4.3152	4.5435
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
Std. Deviation	.45954	.42652	.42201	.42497	.53183	.43111	.47639	.53094	.53307	.50084
Variance	.211	.182	.178	.181	.283	.186	.227	.282	.284	.251
Range	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00
Minimum	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	384.00	383.00	389.00	380.00	392.00	378.00	394.00	388.00	397.00	418.00

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.3	3.3	3.3
	4.00	70	76.1	76.1	79.3
	5.00	19	20.7	20.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.2	2.2	2.2
	4.00	73	79.3	79.3	81.5
	5.00	17	18.5	18.5	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	71	77.2	77.2	77.2
	5.00	21	22.8	22.8	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.3	3.3	3.3
	4.00	74	80.4	80.4	83.7
	5.00	15	16.3	16.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.3	4.3	4.3
	4.00	60	65.2	65.2	69.6
	5.00	28	30.4	30.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.3	4.3	4.3
	4.00	74	80.4	80.4	84.8
	5.00	14	15.2	15.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.1	1.1	1.1
	4.00	64	69.6	69.6	70.7
	5.00	27	29.3	29.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	5.4	5.4	5.4
	4.00	62	67.4	67.4	72.8
	5.00	25	27.2	27.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.3	3.3	3.3
	4.00	57	62.0	62.0	65.2
	5.00	32	34.8	34.8	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

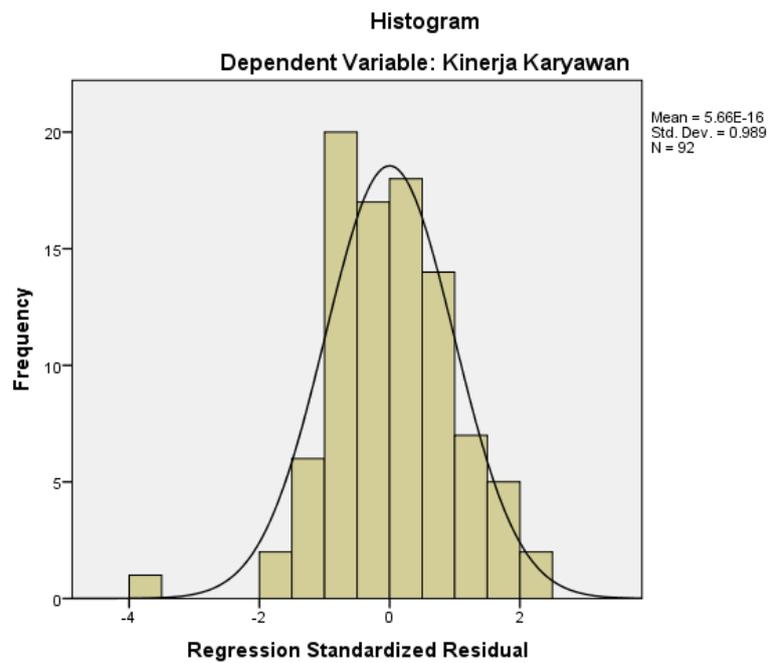
Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	42	45.7	45.7	45.7
	5.00	50	54.3	54.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

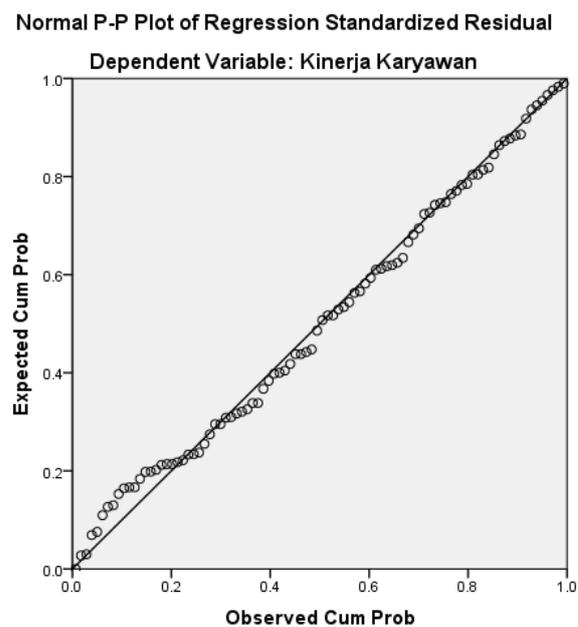
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Grafik Histogram



Grafik Normal P – P Plot



2. Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

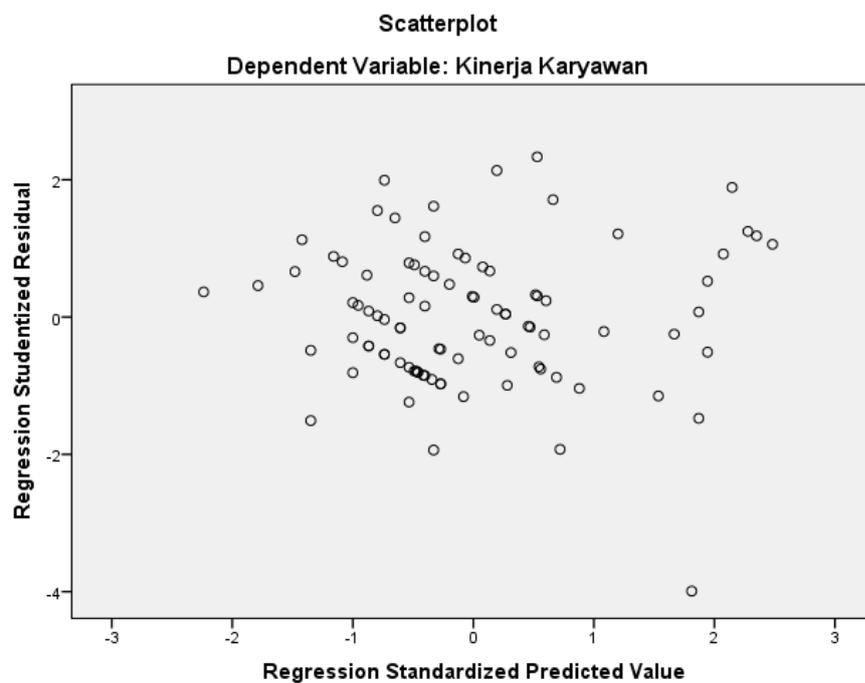
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.238	3.003		5.406	.000		
	Disiplin	.241	.068	.314	3.545	.001	.764	1.309
	Lingkungan Kerja	.374	.070	.472	5.321	.000	.764	1.309

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.453	1.98892	1.714

4. Uji Heterokedastisitas



Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.238	3.003		5.406	.000
	Disiplin	.241	.068	.314	3.545	.001
	Lingkungan Kerja	.374	.070	.472	5.321	.000

Lampiran 8. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	306.400	2	153.200	38.728	.000 ^b
Residual	352.067	89	3.956		
Total	658.467	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

2. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.453	1.98892	1.714

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.238	3.003		5.406	.000
	Disiplin	.241	.068	.314	3.545	.001
	Lingkungan Kerja	.374	.070	.472	5.321	.000

Lampiran 9. Tabel Nilai r Product Moment

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 10. Tabel Nilai Durbin – Watson

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

Direproduksi oleh:
Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)
dari sumber: <http://www.stanford.edu>

Catatan-Catatan Reproduksi dan Cara Membaca Tabel:

1. Tabel DW ini direproduksi dengan merubah format tabel mengikuti format tabel DW yang umumnya dilampirkan pada buku-buku teks statistik/ekonometrik di Indonesia, agar lebih mudah dibaca dan diperbandingkan
2. Simbol 'k' pada tabel menunjukkan banyaknya variabel bebas (penjelas), tidak termasuk variabel terikat.
3. Simbol 'n' pada tabel menunjukkan banyaknya observasi

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

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

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

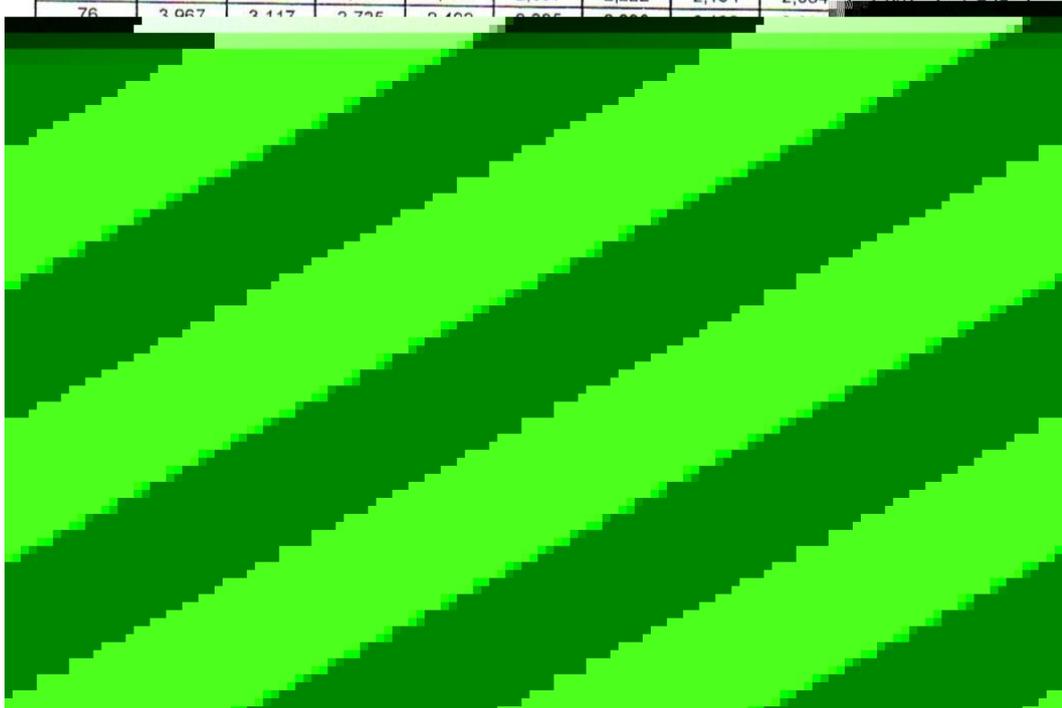
n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878
117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6653	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919
126	1.6932	1.7252	1.6771	1.7415	1.6608	1.7582	1.6443	1.7751	1.6276	1.7923
127	1.6944	1.7261	1.6785	1.7424	1.6623	1.7589	1.6460	1.7757	1.6294	1.7928
128	1.6957	1.7271	1.6798	1.7432	1.6638	1.7596	1.6476	1.7763	1.6312	1.7932
129	1.6969	1.7281	1.6812	1.7441	1.6653	1.7603	1.6492	1.7769	1.6329	1.7937
130	1.6981	1.7291	1.6825	1.7449	1.6667	1.7610	1.6508	1.7774	1.6346	1.7941
131	1.6993	1.7301	1.6838	1.7458	1.6682	1.7617	1.6523	1.7780	1.6363	1.7945
132	1.7005	1.7310	1.6851	1.7466	1.6696	1.7624	1.6539	1.7786	1.6380	1.7950
133	1.7017	1.7319	1.6864	1.7474	1.6710	1.7631	1.6554	1.7791	1.6397	1.7954
134	1.7028	1.7329	1.6877	1.7482	1.6724	1.7638	1.6569	1.7797	1.6413	1.7958
135	1.7040	1.7338	1.6889	1.7490	1.6738	1.7645	1.6584	1.7802	1.6429	1.7962
136	1.7051	1.7347	1.6902	1.7498	1.6751	1.7652	1.6599	1.7808	1.6445	1.7967

Lampiran 11. Tabel Nilai Distribusi F (signifikansi 5%)

Tabel Nilai Distribusi F (signifikansi 5%)
(Sumber : Compute dari SPSS)

db Penyebut	db Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	240,543	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2,133
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225	2,170	2,123
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2,106
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201	2,145	2,098
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2,091
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2,084
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174	2,118	2,071
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2,065
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163	2,106	2,059
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2,054
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2,049
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2,044
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2,039
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2,035
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134	2,077	2,030
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126	2,069	2,022

db Penyebut	db Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122	2,066	2,018
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119	2,062	2,015
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115	2,059	2,011
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,055	2,008
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109	2,052	2,005
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106	2,049	2,001
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103	2,046	1,998
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100	2,043	1,995
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094	2,037	1,990
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092	2,035	1,987
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089	2,032	1,985
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087	2,030	1,982
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084	2,027	1,980
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082	2,025	1,977
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080	2,023	1,975
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078	2,021	1,973
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076	2,019	1,971
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072	2,015	1,967
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070	2,013	1,965
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068	2,011	1,963
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066	2,009	1,961
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064	2,007	1,959
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,132	2,062	2,005	1,957



Lampiran 12. Tabel Nilai Distribusi t (signifikansi 5%)

Tabel Nilai Distribusi t (signifikansi 5%)

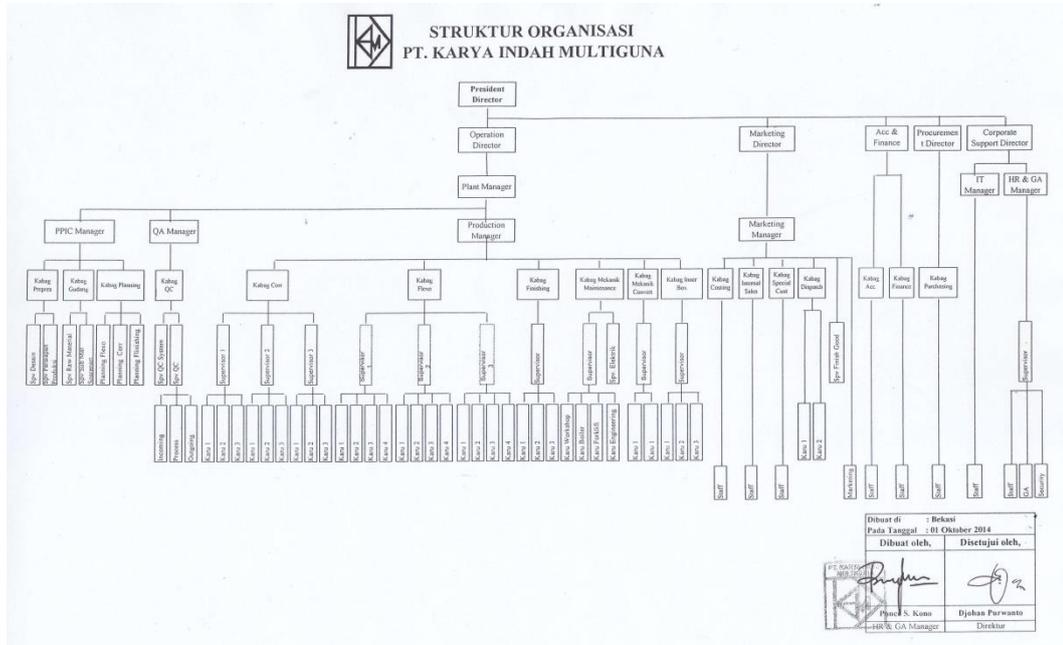
db	One tail	Two tail
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037
33	1,692	2,035
34	1,691	2,032
35	1,690	2,030
36	1,688	2,028
37	1,687	2,026
38	1,686	2,024
39	1,685	2,023
40	1,684	2,021
41	1,683	2,020
42	1,682	2,018
43	1,681	2,017
44	1,680	2,015
45	1,679	2,014
46	1,679	2,013
47	1,678	2,012
48	1,677	2,011
49	1,677	2,010
50	1,676	2,009

db	One tail	Two tail
51	1,675	2,008
52	1,675	2,007
53	1,674	2,006
54	1,674	2,005
55	1,673	2,004
56	1,673	2,003
57	1,672	2,003
58	1,672	2,002
59	1,671	2,000
60	1,671	2,000
61	1,670	2,000
62	1,670	1,999
63	1,669	1,998
64	1,669	1,998
65	1,669	1,997
66	1,668	1,997
67	1,668	1,996
68	1,668	1,996
69	1,667	1,995
70	1,667	1,994
71	1,667	1,994
72	1,666	1,994
73	1,666	1,993
74	1,666	1,993
75	1,665	1,992
76	1,665	1,992
77	1,665	1,991
78	1,665	1,991
79	1,664	1,991
80	1,664	1,990
81	1,664	1,990
82	1,664	1,989
83	1,663	1,989
84	1,663	1,989
85	1,663	1,988
86	1,663	1,988
87	1,663	1,988
88	1,662	1,987
89	1,662	1,987
90	1,662	1,987
91	1,662	1,986
92	1,662	1,986
93	1,661	1,986
94	1,661	1,986
95	1,661	1,985
96	1,661	1,985
97	1,661	1,985
98	1,661	1,985
99	1,660	1,984
100	1,660	1,984

Sumber : Imam Ghozali, 2007

Lampiran 13. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi PT. Karya Indah Multiguna



Lampiran 14. Data Keterlambatan Dan Data Rekapitulasi Surat Peringatan

1. Data Keterlambatan PT. Karya Indah Multiguna April – September 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang Terlambat
1	25 April - 24 Mei	177 Karyawan
2	25 Mei - 24 Juni	189 Karyawan
3	25 Juni - 24 Juli	215 Karyawan
4	25 Juli - 24 Agustus	202 karyawan
5	25 Agustus - 24 September	155 Karyawan

Sumber: HRD tahun 2019

2. Data Rekapitulasi Surat Peringatan PT. Karya Indah Multiguna Juli – November 2019

No	Jenis Pelanggaran	SP (Surat Peringatan)	Jumlah Karyawan
1	Membawa HP ke area produksi	3	6
2	Kelalaian dalam prosedur kerja	1	3
3	Membawa makanan ke area produksi	3	5
4	Tidur pada saat jam kerja	3	5
5	Tidak masuk tanpa keterangan	2	21
6	Pelanggaran indisipliner	skorsing	1

Sumber: HRD tahun 2019

Lampiran 15. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

- Nama : Devie Triana
- TTL : Bogor, 13 September 1996
- Alamat : Kp. Poncol Rt 002 Rw 002, Desa Tlajung Udik,
Kec. Gunung Putri, Kab. Bogor
- Jenis Kelamin : Perempuan
- E – Mail : Devietriana26@gmail.com
- Agama : Islam
- Status : Mahasiswa/Belum Menikah
- Kewarganegaraan : Indonesia

Riwayat Pendidikan

- 2002 – 2008 : SDN 05 Tlajung Udik
- 2008 – 2011 : SMPN 1 Klapanunggal
- 2011 – 2014 : SMK 1 Amal Mulia
- 2016 – 2020 : STIE IPWIJA

Lampiran 16. Kartu Bimbingan Seminar Proposal

KARTU BIMBINGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Dra. Siti Mahmudah, MM
 Nama Mahasiswa : Devie Triana
 NIM : 2016511092
 Kosentrasi : SDM
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Kinerja
 kerja terhadap Kinerja karyawan pada Pt. Karya Indah
 Mutiguna

Tgl. Bimbingan	Topik Bimbingan	Td. Tangan Pembimbing
16/12 2019	Pengajuan judul	- [Signature]
6/1 2020	Bab 1 revisi	- [Signature]
7/1 2020	Bab 1 oke, lanjut	- [Signature]
15/1 2020	Bab 2	- [Signature]
27/1 2020	Bab 2 revisi, Bab 3	- [Signature]
18/2 2020	Acc proposal	- [Signature]
	Catatan Kereni: Abstrak	
	Daftar pustaka	

Lampiran 17. Kartu Bimbingan Skripsi

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Dra. Siti Mahmudah MM
 Nama Mahasiswa : Devie Triana
 NIM : 2016511042
 Kosentrasi : SDM
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada P.T. Karya Indah Mutiguna.

Tgl. Bimbingan	Topik Bimbingan	Td. Tangan Pembimbing
8/6/2020	Pengajuan Kuesioner Penelitian	[Signature]
11/6/2020	Bab 1-3 OK, Lanjut	[Signature]
20/7/2020	Bab 4 Revisi	[Signature]
27/7/2020	Bab 4 OK, Bab 5 OK	[Signature]
3/8/2020	Revisi Abstrak + Kelengkapan	[Signature]
10/8/2020	ACC Skripsi	[Signature]