

**PENGARUH DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWANBAGIAN
MACHINING PADA PT. PADMA SOODE INDONESIA**

SKRIPSI

**DiajukanSebagai Salah SatuSyaratuntukmenyelesaikan Program Strata Satu
Program StudiManajemen**



Oleh:

PUTRI DWI HARYANTI

NIM 2016511027

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : PutriDwiHaryanti

Nim : 2016511027

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

Jakarta, 21 Agustus 2020

PutriDwiHaryanti

NIM: 2016511027

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PutriDwiHaryanti

NIM : 2016511027

JudulProposal

:PengaruhDisiplindanLingkunganKerjaTerhadapKinerjaKaryaw
anBagian Machining PadaPT. Padma Soode Indonesia

Telahdisetujuidanditerimadenganbaikoleh dosenPembimbingskripsidenganSekolah
TinggiIlmuEkonomi IPWIJA Program Strata
SatuManajemengunamelengkapisebagiantugasdanmemenuhisyarat-
syaratuntukmemperolehgelarSarjanaEkonomi.

Jakarta, 27 Agustus2020

DosenPembimbing

Drs. Jayadi, MM

**PENGARUH DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MACHINING
PADA PT. PADMA SOODE INDONESIA**



PUTRI DWI HARYANTI

NIM :2016511027

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengujipada
hari Jum'at tanggal 21 bulan Agustus tahun 2020 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Dr. Slamet Ahmadi, M.M

Ketua

Tanggal: 2020

2. Ergo Nurpatia Kurniawan, S.H, M.M

Anggota Tanggal:

2020

3. Drs. Jayadi, M.M

Anggota

Tanggal: 2020

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

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM.

Tanggal: 2020

ABSTRAK

Disiplin dan Lingkungan kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia Bagian Machining. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Machining pada PT. Padma Soode Indonesia.

Penelitian dilakukan di PT. Padma Soode Indonesia dengan mengambil 70 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dan total populasi 217 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Yaitu: 1) Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki disiplin dan lingkungan kerja.

Kata kunci : disiplin, lingkungan kerja dan kinerja.

ABSTRACT

Discipline and work environment are two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the PT. Padma Soode Indonesia Machining Section. These research aimed to determine the effect of discipline and work environment toward employee performance on the Machining Department at PT. Padma Soode Indonesia.

Research conducted at PT. Padma Soode Indonesia by taking 70 employees as research sample, calculated using the Slovin formula of the total population of 217 employees at the margin of error of 10%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. Multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced two major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) Discipline effect on employee performance. 2) The work environment has no effect on employeepformance.

Base on the research finding, in order to increase employee performance can be done by increase discipline and work environment.

Keywords: discipline, work environment and performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasapenulispanjatkankehadiratTuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungan Nyamakaskripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MACHINING PADA PT. PADMA SOODE INDONESIA” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, Skripsi ini tidak lepas dari bantuan pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Jayadi, MM selaku dosen pembimbing yang 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 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
5. Seluruh Karyawan dan Staff PT. Padma Soode Indonesia
6. Kedua Orang Tuaku yang tiada henti-hentinya memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materi.
7. Semangatku Galih Sandika, terima kasih atas Doa, Dukungan dan semangatnya untukku menyelesaikan Skripsi ini.
8. Teman-temanku “Thamrin Sirait, Arsih Suarsih, Nurul Hiqmah, Erika Yuliana Dewi, dan semua yang tidak bisa disebut satu per satu, terima kasih banyak atas kerjasamadukungannya.

9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulisan masih menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan Skripsi ini sehingga kritik dan saran masih sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Terima kasih

Jakarta, 21 Agustus 2020

Putri Dwi Haryanti

DAFTAR ISI

HalamanJudul.....	i
HalamanOrisinalitas	ii
HalamanPersetujuanDosenPembimbing.....	iii
HalamanPengesahan	iv
Abstrak	v
Abstract	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
DaftarTabel	xiii
DaftarGambar.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakang	1
1.2 PerumusanMasalah	4
1.3 TujuanPenelitian	4
1.4 ManfaatPenelitian	5
1.5 SistematikaPenulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 LandasanTeori	
2.1.1. PengertianManajemen SDM.....	7
2.1.1.2. Fungsi- FungsiManajemen SDM.....	7
2.1.1.3. ManfaatManajemen SDM.....	10
2.1.2. Disiplin	
2.1.2.1. Faktor-Faktor Yang MempengaruhiDisiplin.....	12

2.1.2.2. Indikator Disiplin	14
2.1.3.2. Macam-macam Disiplin	17
2.1.3. Lingkungan Kerja	
2.1.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.1.3.2. Indikator Lingkungan Kerja	20
2.1.4. Kinerja	
2.1.4.1. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.1.5.2. Indikator Kinerja Karyawan	27
2.2. Penelitian Terdahulu	
2.3. Kerangka Pemikiran	
2.3.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	35
2.4. Hipotesis Penelitian	
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.2. Desain Penelitian	38
3.3. Operasional Variabel	40
3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling	
3.4.1. Populasi	42
3.4.2. Sampel	42
3.4.3. Metode Sampling	43
3.5. Metode Pengumpulan Data	
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	
3.6.1.1. Uji Validitas	46
3.6.1.2. Uji Reliabilitas	46
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	
3.7.1. Analisis Deskriptif	49
3.7.2. Analisis Regresi Berganda	49

3.7.3. Uji Model	
3.7.3.1. Uji T (Uji Parsial).....	50
3.7.3.2. Uji F (Uji Simultan).....	51
3.8. Pengujian Hipotesis	
Bab 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	55
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	56
4.1.3. Lokasi Perusahaan.....	57
4.1.4. Struktur Organisasi.....	57
4.2. Karakteristik Responden	
4.2.1. Jenis Kelamin	61
4.2.2. Usia.....	62
4.2.3. Tingkat Pendidikan	64
4.3. Analisis Deskriptif Variabel	
4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	
4.5. Uji Asumsi Klasik	
4.5.1. Hasil Uji Normalitas.....	70
4.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas.....	73
4.5.3. Hasil Uji Autokorelasi.....	74
4.5.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
4.6. Hasil Uji Kelayakan Model.....	77
4.7. Hasil Uji T (Parsial)	
4.7.1. Hasil Variabel Secara Parsial	78
4.8. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda	80
4.9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	82

4.10. Pembahasan.....	83
-----------------------	----

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	86
----------------------	----

5.2. Saran.....	87
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.RencanaPenelitian.....	38
Tabel 3.2.DesainPenelitian.....	39
Tabel 3.3.OperasionalisasiVariabel	40
Tabel 3.4 SebaranPopulasidanSampel	43
Tabel 3.6.SkalaLikert	45
Tabel 4.1.Data BerdasarkanJenisKelamin	61
Tabel 4.2.Data BerdasarkanUsia.....	62
Tabel 4.3.Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel 4.4.StatistikDeskriptif	64
Tabel 4.5.HasilUjiValiditas X1	64
Tabel 4.6.HasilUjiReliabilitasX1	65
Tabel 4.7.HasilUjiValiditas X2	66
Tabel 4.8.HasilUjiReliabilitas X2	66
Tabel 4.9.HasilUjiValiditas Y	67
Tabel 4.10.HasilUjiReliabilitas Y	68
Tabel 4.11.HasilUjiKolmogrov-Smirnov Test.....	70
Tabel 4.12.HasilUjiMultikolonieritas	71
Tabel4.13.HasilUjiAutokorelasi	72
Tabel 4.14.HasilUjiHeteroskedastisitasUjiGlejser	74
Tabel 4.15.HasilUjiKelayakan Model.....	75
Tabel 4.16.HasilUji T (Parsial)	77
Tabel 4.17.HasilUjiRegresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.18.HasilUjiKoefisienDeterminasi (R^2)	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.KerangkaPemikiran.....	30
Gambar 4.1.StrukturOrganisasi PT. Padma Soode Indonesia.....	58
Gambar 4.2.Pie ChartKarakteristikRespondenMenurutJenisKelamin.....	62
Gambar 4.3.Pie ChartKarakteristikRespondenMenurutUsia.....	63
Gambar 4.4.Pie ChartKarakteristikRespondenMenurutPendidikanTerakhir.....	64
Gambar 4.5.UjiNormalitas.....	69
Gambar 4.6.HasilUjiHeteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	73

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dikembangkan dengan baik. keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan kualitas yang terbaik (Susilaningih, 2013: 3).

Setelah melakukan observasi langsung ke lapangan terhadap karyawan hasil pengamatan menemukan sebagian karyawan kurangnya tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, tidak mematuhi peraturan dalam menggunakan APD (Alat pelindung diri) pada saat bekerja, dan terlambat masuk ketempat kerja . Adapun aturan yang berlaku bagi karyawan PT. Padma Soode Indonesia yang berhubungan dengan disiplin kerja yaitu wajib datang tepat waktu sesuai peraturan perusahaan, tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja, dan teliti dalam berkerja serta wajib menggunakan APD (Alat pelindung diri) pada saat bekerja. Selain itu, terdapat faktor lingkungan kerja karyawan, mulai dari suhu dan sikulasi udara yang kurang baik, suasana kerja dalam ruangan yang kurang nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada.

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu Disiplin dan Lingkungan kerja

Perusahaan PT. Padma Soode Indonesia yang terletak di jalan raya narongong KM.15 merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam beberapa bidang, mulai dari desain perkakas dan fabrikasi, stamping bagian logam, pemesinan bagian logam presisi, injeksi komponen plastik, hingga perakitan produk/ komponen. Salah satu misi dari PT. Padma Soode Indonesia adalah menjadi mitra terpercaya, dalam manufaktur komponen presisi yang terintegrasi melalui: sinergi, bersama pelanggan, inovasi, dengan produk yang berkualitas unggul dan lebih bernilai. Untuk memenuhi visi dan misi dari PT. Padma Soode Indonesia, maka kinerja yang optimal dari karyawan sangat diperlukan. Kinerja karyawan akan optimal jika terdapat Disiplin dari karyawan serta faktor lingkungan kerja yang baik.

Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan dalam mendapatkannya sebagai wujud dari pencapaian tujuan utama suatu organisasi. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan

pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan guna memenuhi berbagai ketentuan.

Di dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku (Susilaningsih, 2013: 3). Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. (Hasibun, 2017:193) Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang terbaik untuk suatu organisasi tersebut. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa senang, tenang, dan aman dalam menjalankan tugasnya yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno, 2007: 27). Salah satu yang mempengaruhi disiplin dan lingkungan kerja adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu sesama karyawan, dan antara karyawan dengan pemimpin akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan dan berujung kepada output kinerja yang baik pula.

Pentingnya masalah Disiplin dan Lingkungan kerja, maka penelitian ini difokuskan pada perusahaan PT. Padma Soode Indonesia, yakni ini bergerak dalam beberapa bidang, mulai dari desain perkakas dan fabrikasi, stamping bagian logam, pemesinan bagian logam presisi, injeksi komponen plastik, hingga perakitan produk/ komponen. Sebagai perusahaan yang dituntut kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan untuk menjalankan aktivitas usahanya, oleh karena

itu maka perusahaan perlu memperhatikan Disiplin dan Lingkungan kerja, karena dengan Disiplin dan Lingkungan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka secara langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Machining Pada PT.Padma Soode Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Bagian Machining pada PT. Padma Soode Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Machining pada PT. Padma Soode Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Bagian Machining pada PT. Padma Soode Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Machining pada PT. Padma Soode Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

- a. Untuk mengembangkan wawasan Manajemen SDM.

Khususnya mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Dan dapat menerapkan teori-teori yang telah di peroleh selama penelitian kuliah STIE IPWIJA Manajemen Jurusan Manajemen SDM.

- b. Hasil penelitian ini memberikan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Disiplin dan Lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan mampu menambahkan pengetahuan dan masukan-masukan mengenai peranan disiplin dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. terutama kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan di PT. Padma Soode Indonesia sehingga para karyawan akan tetap loyal.
- b. Referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya mengenai disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Memberikan kesempatan kepada peneliti lain bahwa perusahaan dapat menjadi sarana pembelajaran melalui peneliti ilmiah.

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan, Bab ini berisi pandangan umum tentang penulisan proposal, yang terdiri atas Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka, Bab ini berisi tentang Landasan teori, Penelitian terdahulu, Kerangka Pemikiran, Hipotesis.

Bab 3 Metodologi Penelitian, Bab ini berisi tentang antara lain Tempat dan Waktu Penelitian, Desain Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Metode Sampling, Metode Pengumpulan Data, Instrumentasi Variabel Penelitian, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelola individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 2015:5).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015: 3).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah Disiplin agar mampu mengembangkan tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017: 11), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1) Perencanaan (Planning).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2) Pengorganisasian (Organizing).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3) Pengarahan (Directing).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian (Controlling).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan (Development).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (Compensation).

Pemberian balas jasa langsung (direct), dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian (Integration)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan (Maintenance).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10) Kedisiplinan (Discipline).

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

11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (Separation).

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

2.1.1.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia akan dapat memberikan berbagai manfaat, baik pada perusahaan. Berikut adalah manfaat manajemen sumber daya manusia menurut Nawawi dalam Yani (2012:5).

- 1) Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia.
- 2) Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan..
- 3) Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia.
- 4) Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
- 5) Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
- 6) Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efektif dan efisien.
- 7) Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efektif dan efisien.
- 8) Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan / manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

2.1.2 Disiplin

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Banyak sekali pendapat para ahli mengenai definisi Disiplin. Berikut definisi beberapa ahli berkaitan dengan definisi disiplin:

1. Lementut dan Dotulong (2015) mendefinisikan disiplin sebagai ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan maupun ketentuan yang berlaku pada lingkungan organisasi masing-masing.
2. Yudiningsih, dkk. (2016) mendefinisikan disiplin sebagai sebuah sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh kepada aturan yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar saat mendapatkan sanksi jika melakukan pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan sesuai aturan yang berlaku.
3. Sutrisno (2016) mendefinisikan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.1.2.1 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Edy Sutrisno (2016:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran

disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

1. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan,
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekaligus.

2.1.2.2 Indikator-indikator Disiplin kerja

Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi diantaranya: (Hasibuan, 2015 : 195)

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa berupa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

Sedangkan menurut Bejo Siswanto (2013: 291) terdapat bahwa indikator dari disiplin kerja ada 5 (lima) yaitu sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

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

2. Tingkat Kewaspadaan

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

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

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

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam pekerja.

5. Etika Kerja

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

2.1.2.3 Macam-macam Disiplin

Menurut Mangkunegara (2013:129), ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. 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 diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan 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.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya. Jika karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka tingkat kinerja karyawan akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka tingkat kinerja karyawan akan rendah. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan, diantaranya: Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan Etika kerja. (Bejo Siswanto, 2013: 291).

2.1.3Lingkungan Kerja

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

hasil kerja yang optimal. Jika lingkungan kerja dimana karyawan itu bekerja dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka karyawan pun akan dapat bertahan di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Banyak sekali pendapat para ahli mengenai definisi lingkungan kerja.

Berikut definisi beberapa ahli berkaitan dengan definisi lingkungan kerja:

1. Kasmir (2016: 192) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.
2. Efriansyah (2013) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan wadah atau lingkup serta tempat kerja dimana seseorang melakukan aktivitas kerja dan lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi hasil positif maupun negatif dari kinerja karyawan.
3. Nitisemito dalam Sunyoto (2015) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang mendapatkan perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dalam menjalankan tugas-tugas yang dibeban padanya. Dengan

lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti, misalnya polusi asap, polusi udara dan gangguan yang lainnya..

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut Sri Widodo (2016: 95) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga mendapatkan suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja itu sendiri mencakup beberapa faktor dan banyak faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Septianto (2010: 17) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu

pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

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

3. Tersedianya fasilitas kerja

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

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 28) indikator - indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya

menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

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 bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Septianto (2010: 17) dan Sedarmayanti (2011: 28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari pendapat para ahli peneliti ini mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat kerja berupa ruangan, layout, sarana, prasana serta hubungan kerja sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Apabila lingkungan kerja baik dan nyaman untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. (Septianto, 2010: 17).

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seseorang karyawan dalam pekerjaannya dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang ditentukan dapat tercapai.

Banyak sekali pendapat para ahli mengenai definisi kinerja. Berikut definisi beberapa ahli berkaitan dengan definisi kinerja:

1. Kasmir (2016: 182), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
2. Mangkunegara (2013), menerangkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Edy Sutrisno (2011: 172), mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2.1.4.1 Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga

hasil kerja yang karyawan berikan kepada perusahaan dapat berupa baik atau kurang baik.

Menurut Kasmir (2016: 189-193) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja adalah sebagai berikut :

- 1)Kemampuan dan Keahlian. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan
- 2)Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
- 3) Rancangan Kerja. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian. Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi Kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari

dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya sebagai dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ia kerjakan.

- 6) Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya, seperti contohnya pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing para karyawannya.
- 7) Gaya Kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi
- 9) Kepuasan Kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula
- 10) Lingkungan Kerja. Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

- 11) **Loyalitas.** Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.
- 12) **Komitmen.** Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.
- 13) **Disiplin Kerja.** Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh baik secara waktu dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator berarti ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria mengenai baik buruknya atau tinggi rendahnya sesuatu. Melalui indikator maka akan dapat diukur apakah kinerja karyawan di organisasi perusahaan sudah berkualitas baik atau belum. Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal menurut Kasmir (2014: 208-210) adalah sebagai berikut:

- 1) **Kualitas (mutu)**

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa

kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30menit).

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6) Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

Sedangkan Menurut Mangkunegara dalam Fath (2016:6) mengemukakan bahwa empat indikator kinerja, yaitu:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4) Tanggung jawab

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

Berdasarkan berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja seseorang karyawan serta output kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawabnya dalam pencapaian tujuan organisasi. Banyak indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya: Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. (Mangkunegara dalam Fath, 2016: 6)

2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Faizal Herdinawan (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. Sayidiman Magetan.	-Tempat penelitian: RSUD Dr. Sayidiman Magetan. -Jumlah sampel yang digunakan: 100 orang karyawan. -Data dikumpulkan dengan: Observasi, kuesioner, wawancara, studi kepustakaan, dokumentasi -Teknik analisis: Analisis Regresi	menunjukkan bahwa - variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, -variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan -variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.	Tri Widari (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<p>-Tempat penelitian: Di Badan kepegawaian daerah istimewa yogyakarta.</p> <p>-Jumlah sampel yang digunakan: 105 orang karyawan.</p> <p>-Data dikumpulkan dengan: angket/ kuesioner</p> <p>-Teknik analisis: Analisis Regresi linier berganda</p>	<p>menemukan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3.	Nuraida Putri Kartika (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinana Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan	<p>-Tempat penelitian: PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.</p> <p>-Jumlah sampel yang digunakan: 33 orang karyawan.</p> <p>-Data dikumpulkan dengan: wawancara, studi dokumentasi,</p>	<p>-Variabel Lingkungan Kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan</p>

			<p>pengamatan, kuesioner.</p> <p>-Teknik analisis: Analisis data kuantitatif</p>	<p>-Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>-Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>
--	--	--	--	---

4.	Runtunuwu, Dkk (2015)	Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	<p>-Tempat penelitian: Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.</p> <p>-Jumlah sampel yang digunakan: 30 orang karyawan.</p> <p>-Data dikumpulkan dengan: kuesioner.</p> <p>-Teknik analisis: Uji kualitas data</p>	<p>menemukan hasil bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Disiplin Kerja, Penempatan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. - Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, - Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, - Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Galih Aryo Nimpuno (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD.	<p>-Tempat penelitian: UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta.</p> <p>-Jumlah sampel yang</p>	<p>Menemukan hasil bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja dan Gaya

		Pustaka Pelajar Yogyakarta.	digunakan: 104 orang karyawan. -Data dikumpulkan dengan: Data primer yaitu kuesioner. Data sekunder yaitu melalui buku, jurnal dan artikel. -Teknik analisis: Analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.	kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja UD. Pustaka pelajar Yogyakarta. -Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, - Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
--	--	--------------------------------	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian dari hasil penelitian yang relevan, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud absensi, terlambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2013).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Faizal Herdinawan (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. Sayidiman magetan dan Galih Aryo Nimpuno (2015) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta .Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawanti, 2014:2). Hal ini berarti semakin baik penerapan lingkungan kerja semakin baik pula kinerja karyawan.

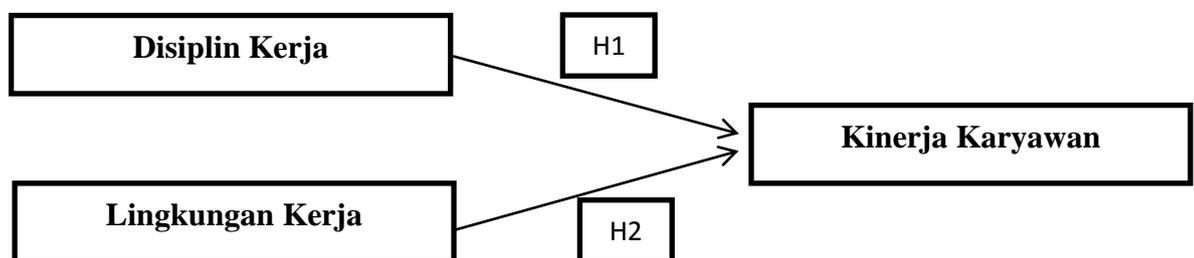
Lingkungan kerja didalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan lebih

semangat bekerjadan menimbulkan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nuraida Putri Kartika (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi cabang tuasan medan. menunjukkan bahwa terdapat kolerasi yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Tri Widari (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian Juliandi, dkk (2015: 44). Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada 2 yaitu sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian machining pada PT. Padma Soode Indonesia.
- H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian machining pada PT. Padma Soode Indonesia.

BAB 3
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada perusahaan PT. Padma Soode Indonesia yang bertempat di Jalan Raya Narogong KM. 15 Desa Ciketingudik Kecamatan Bantar Gebang Bekasi. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (Enam) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1

Rencana Penelitian

Kegiatan	Nov-Des 2019				April-Mei 2020				Juni-Juli 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Penyusunan Laporan												

3.2 Desain Penelitian

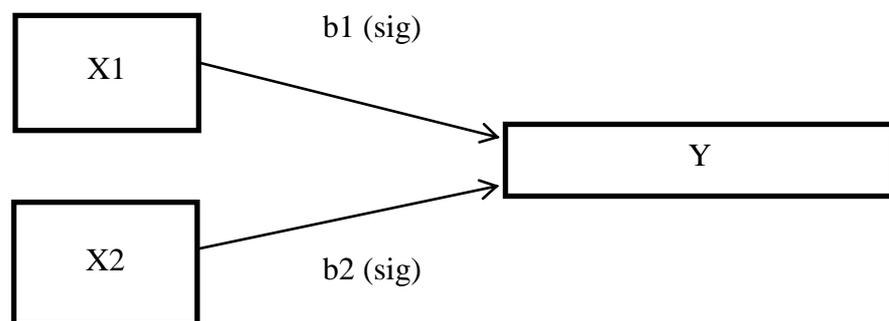
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Padma Soode Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam pelaksanaan penelitian ini akan menggunakan pendekatan jenis penelitian kuantitatif yaitu melakukan pembahasan atas permasalahan yang dihadapi perusahaan terhadap masalah disiplin dan lingkungan kerja. Penelitian ini

merupakan penelitian lapangan atau dapat disebut sebagai penelitian empiris, yaitu penelitian yang data informasinya diperoleh dari kegiatan dilapangan.

Dalam penelitian ini terdaftar tiga (3) variabel penelitian, dua (2) variabel independen dan satu (1) variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu disiplin dengan simbol X_1 dan variabel kedua Lingkungan kerja dengan simbol X_2 . Satu variabel dependen yaitu kinerja dengan simbol Y . Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Desain Penelitian



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

R^2

(Sig.)

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Nilai konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X1 : Disiplin

X2 : Lingkungan kerja

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah suatu cara untuk mengukur konsep dan bagaimana caranya sebuah konsep harus diukur sehingga terdapat variabel-variabel yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi yaitu variabel yang dapat menyebabkan masalah lain dan variabel yang situasi dan kondisinya tergantung oleh variabel lain.

Untuk keperluan pengujian variabel-variabel tersebut perlu dijabarkan kedalam indikator-indikator yang bersangkutan. Adapun indikator-indikator variabel yang telah disebutkan diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
Disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. (Sutrisno, 2016).	1. Frekuensi kehadiran	Interval 1-5	1,2
	2. Tingkat kewaspadaan		3,4
	3. Ketaatan pada standar kerja		5,6
	4. Ketaatan pada peraturan kerja		

	5. Etika kerja		7,8 9,10
Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. (Kasmir, 2016: 192).	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	1-5	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunerga, 2013).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1-5	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10

3.4 Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:49).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Adapun yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Padma Soode Indonesia bagian Machining yang berjumlah 217 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 217 karyawan PT. Padma Soode Indonesia bagian Machining. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin dengan margin error 10 % yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{217}{1 + (217 \cdot 0.1)^2} = 68.45 \approx 70$$

Dimana:

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah populasi

e = Margin error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti, maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 70 karyawan.

3.4.3 Metode Sampling

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Proporsional Cluster Sampling* berdasarkan bagian. Sebaran sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4

Sebaran Populasi dan Sampel

Blok	Populasi	Sampel
Operator Machining	187	$(187/217) \times 70 = 60$
Q.A Machining	10	$(10/217) \times 70 = 3$
IPQC Machining	8	$(8/217) \times 70 = 3$
PPIC Machining	4	$(4/217) \times 70 = 1$
PE & ME Machining	8	$(8/217) \times 70 = 3$
Jumlah	217	70

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Angket/ Kuisisioner

Angket merupakan data penunjang yang digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait respon atau tanggapan karyawan terhadap disiplin dan lingkungan ditempat kerja. “Kuisisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. (Sugiyono, 2015: 142).

2. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis. Dalam penelitian ini terutama berasal dari PT. Padma Soode Indonesia.

3. Metode Observasi

Metode Observasi yaitu memperhatikan objek penelitian secara langsung. Dalam hal ini penelitian melakukan cara pengumpulan data dengan cara pencatatan sistematis didalam pengamatan secara langsung terhadap para karyawan di PT. Padma Soode Indonesia.

3.6 Instrumen Penelitian

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2010: 132). Dalam pengukuran, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Angka 5 (lima) sangat setuju menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang diajukan. Sedangkan angka 1 (satu) sangat tidak setuju menunjukkan tanggapan yang bersifat negatif.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Rully Indrawan (2014: 123) mengatakan “ Validitas menguji instrumen yang dipilih, apakah memiliki tingkat ketepatan, untuk mengukur apa yang semestinya di ukur atau tidak.”

Lebih lanjut Sugiyono (2013: 93) mengatakan “instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur.” Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated item-Total Correlation* dengan nilai *r* table, untuk *degree of freedom* (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,5$. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* table dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016: 52).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Husein Umar dalam Skripsi Dwi Aryanto (2013: 31) Reliabilitas adalah suatu angka indeks untuk menunjukkan konsisten di suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Pemberian interpretasi terhadap reliabilitas variabel dapat dikatakan reabel

jika koefisien variabelnya lebih dari 0.60 (Nunnally,1967 dalam imam Ghozali,2007 hlm 42)dan umumnya digunakan patokan sebagai berikut:

1. Reliabilitas uji coba ≥ 0.60 berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas baik.
2. Reliabilitas uji coba ≤ 0.60 berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas kurang baik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Langkah-langkah uji asumsi klasik pada penelitian ini sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2015).Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Menurut Singgih Santoso (2002: 393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan profitabilitas (Asymtotic Signifinance), yaitu:

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

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011).Multikolinearitas yaitu adanya korelasi yang kuat antar variabel

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

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2.
- Nilai VIF seluruh nilai variabel yang independen berada diseperti angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Dalam Uji Glejser, dilakukan regresi dengan variabel dependen nilai absolut dari residual model regresi dan variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian, dalam hal ini yaitu kriteria yang digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedasitas yaitu jika uji-t masing-masing variabel independen tidak signifikan pada 0,05 atau $p > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedasitas.

d) Uji Autokorelasi

Autokorelasi sering dikenal dengan nama korelasi serial dan sering ditemukan pada data serial waktu (time series). Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang

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

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

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Sedangkan, Analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel dependen.

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian machining pada PT. Padma Soode Indonesia. Untuk dapat melakukan analisis regresi berganda diperlukan uji asumsi klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika

karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten.

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurangi, membedakan, memilih sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Software SPSS 16.0*

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Nilai konstanta

b₁.b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Disiplin

X₂ : Lingkungan kerja

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. (Ghozali, 2016: 98). Pengambilan keputusan berdasarkan sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan

membandingkan antara t tabel dengan t_{hitung} . Dalam penelitian ini t tabel 1669 ($df = n - k$) yaitu $df = 65 - 2 = 63$

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig hitung atau $0,05 < Sig$ hitung maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan atau tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig hitung atau $0,05 > Sig$ hitung maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan atau ada pengaruh.

3.7.3.2 Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model digunakan untuk menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian machining pada PT. Padma Soode Indonesia. Pengujian kelayakan model dilakukan terhadap nilai Koefisien Determinasi atau R-Square melalui uji-F. Hipotesis statistik kelayakan model yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : p = 0$: model tidak baik/ tidak layak

$H_a : p = 0$: model baik/ layak

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

- Jika $\text{Sig } F < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian machining pada PT. Padma Soode Indonesia.
- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian machining pada PT. Padma Soode Indonesia

3.7.3.3 Koefisien Determinasi

Pada model linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati angka 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati angka 0, maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai determinan memberikan gambaran seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen *Coefficient of Determination* dirumuskan sebagai berikut:

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

Diminta:

Kd = Koefisien penggunaan dalam presentase

R^2 = Nilai kuadrat dari koefisien korelasi

Atau dalam hasil pengolahan dengan program pengolahan data SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel summary di R Square.

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji F kemudian Uji t untuk pengujian hipotesis, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for window versi 16.0*. Berikut keterangan pengujiannya

Pengujian Hipotesis 1

Berikut pengujiannya :

Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Machining pada PT. Padma Soode Indonesia.

Hipotesis statistik:

Ho : Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Machining pada PT. Padma Soode Indonesia.

Ha : Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Machining pada PT. Padma Soode Indonesia.

Kriteria Pengujian :

Jia Sig t $< \alpha$ maka H₁₀ ditolak dan H_{1a} diterima.

Jia Sig t $> \alpha$ maka H₁₀ diterima dan H_{1a} ditolak.

Pengujian Hipotesis 2

Berikut pengujiannya :

Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Machining pada PT. Padma Soode Indonesia.

Hipotesis statistik:

Ho : Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Machining pada PT. Padma Soode Indonesia.

Ha : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Machining pada PT. Padma Soode Indonesia.

Kriteria Pengujian :

Jia Sig t $< \alpha$ maka H₂₀ ditolak dan H_{1a} diterima.

Jia Sig t $> \alpha$ maka H₂₀ diterima dan H_{1a} ditolak.

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

- Efrizansyah, N. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pendidikan Kecamatan Karang Intan Kabupaten Banjar*. Kindai. Vol. 7, No.3. Hal. 245-256.
- Fath, Fahmi. (2016) .*Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 5, No 11. Hal. 77-80.
- Ghozali, Imam. (2007) . *Aplikasi analisis multivariate dengan program* Semarang: BadanPenerbit UNDIP.
- Hartono. (2010). *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Jakarta: Pustaka belajar.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, Rully. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif fan Campuran*. Surabaya: Refika.
- Jogiyanto Hartono, 2014. *Hipotesis*.Yogyakarta:BEP
- Juliandi, Azuar. Irfan. Manurung. Saprial. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lumentut, M.D.S., & Dotulong, L.O.H. (2015). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal EMBA. Vol.3. No.1). Hal. 74-85.

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

Mangkunegara., Anwar Prabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rahmawanti, Nela Pima. Bambang Swasto dan Arik Prasetya. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 8, No.2.

Suprayitno, dan Sukir. (2007). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 2 No.1. Hal 23-24.

Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sutrisno, H. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan, Jakarta: Prenada Media Group.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.

Septianto, Dwi. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Sedarmayanti, Putri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Instrumen Variabel*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Edisi, Penerbit Alfabeta.
- Susilaningsih, Nur. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. Dalam jurnal Excellent, Volume 1 No.2. Surakarta: STIE AUB Surakarta.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yudiningsih, N.M.D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N.N. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Journal Bisma Pendidikan Ganesha. Vol. No. 4. Hal. 1-7.

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Machining Pada PT. Padma Soode Indonesia

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswi dari STIE IPWIJA, Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Machining Pada PT. Padma Soode Indonesia” dalam langkah menyelesaikan tahapan akhir studi Strata Satu yakni Skripsi. Untuk itu diharapkan kepada Anda sekiranya dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini yang kemudian akan digunakan sebagai data penelitian.

Pernyataan kuesioner yang Anda isi sebagai jawaban tidak dinilai salah atau benar. Oleh karena itu isilah setiap pertanyaan dengan jujur. Hasil Kuesioner dari anda bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaan Anda meluangkan waktu dan kerjasama yang Anda berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

PutriDwiHaryanti
2016511027

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian :

Data Responden :

Berikanlah tanda (\checkmark) pada salah satu jawaban yang tersedia

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 19 - 25 tahun 35 - 45 tahun
 25 - 35 tahun > 45 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA / SMK
 Diploma D1/D2/D3
 Sarjana (S1)

Pernyataan :

1. Angket ini terdiri dari tiga bagian, yang pertama membahas Disiplin, yang kedua membahas Lingkungan Kerja, dan yang ketiga membahas Kinerja.
2. Untuk setiap butir pernyataan telah peneliti sediakan alternatif jawaban, sebagai berikut:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
RR = Ragu-Ragu/Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
3. Jawaban yang Anda berikan cukup dengan membubuhkan tanda (\checkmark) pada kolom yang telah disediakan.
4. Setiap butir pernyataan mohon diisi dan tidak ada yang terlewat.

DAFTAR PERTANYAAN

A. Disiplin (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Frekuensi Kehadiran						
1.	Saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.					
2.	Saya selalu hadir setiap hari kerja (kecuali libur).					
Tingkat Kewaspadaan						
3.	Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati.					
4.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
Ketaatan pada Standar Kerja						
5.	Semua pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan tertib dan teratur.					
6.	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.					
Ketaatan pada Peraturan Kerja						
7.	Saya selalu taat terhadap peraturan-peraturan yang ada ditempat kerja.					
8.	Saya selalu menggunakan APD (Alat pelindung diri) dalam melakukan pekerjaan.					
Etika Kerja						
9.	Saya dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain.					
10.	Saya selalu memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja.					

B. Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Suasana Kerja						
1.	Suasana kerja dalam ruangan nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada.					
2.	Suhu dan sirkulasi udara ditempat kerja anda sudah cukup baik.					
3.	Penerang lampu ditempat kerja anda sudah cukup baik.					
4.	Saya sudah merasa aman dalam bekerja.					
Hubungan dengan Rekan Kerja						
5.	Terjalin komunikasi yang baik antara karyawan maupun dengan atasan.					
6.	Kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik.					
7.	Adanya saling kerjasama antar karyawan dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan.					
Tersedianya Fasilitas Kerja						
8.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
9.	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan meringankan beban kerja karyawan.					
10.	Fasilitas kerja yang diberikan mampu digunakan dengan baik.					

C. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya tidak pernah melakukan kesalahan saat melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat.					
3.	Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani.					
Kuantitas Kerja						
4.	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.					
5.	Saya dapat menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.					
6.	Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan.					
Pelaksanaan Tugas						
7.	Saya memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian tugas.					
8.	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia.					
Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan						
9.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu).					
10.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.					

TABULASI DATA

DISIPLIN

No Angket	Nama	No Item Pertanyaan										Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	NovikaRestiAyu	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	43
2	Silva Seti	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	37
3	MellyndaAnjani	5	4	4	3	5	3	5	4	4	4	41
4	AyunikaArofa N.	5	3	5	4	5	3	5	3	5	5	43
5	Anisah S.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	Wulandari	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
7	Tiara Kusuma W.	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	MiminMintarsih	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	39
9	FitriSinta D.	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	41
10	LilisOktaviani	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	43
11	Vica Devi R.	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
12	YulfanyRizky G.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
13	KhoirulLianisa	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
14	TanniaYolla F.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
15	MirzaFrilya A.	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	35
16	RiniSetiani	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	37
17	EkaDely N.	4	3	5	3	5	3	5	3	4	3	38
18	Rani Oktafiani	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	35
19	GhaitsaRahma H.	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
20	AisaPutri P.	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36
21	PutriAdjeng P.	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	44
22	Yarminah	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
23	InggitPrapanca P.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
24	SelaOkdiana	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	39
25	PutriDamayanti	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
26	WibiYunita	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
27	HarmyPurnama D.	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
28	FitriEpilia	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	43
29	AmaliaKomala D.	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	43
30	SeptianNurul H.	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	42
31	JihanAlfiani	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	41
32	Mega Priyanti	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
33	YuniPurwati	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	36
34	SitiSuryani	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	41
35	PujiNurhidayati	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
36	IrnaMardila	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
37	Tias	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	43

38	AyuSapitri	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
39	Sartika Sari	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	34
40	Bella Venyshia	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
41	InggidNasabela P.	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
42	Ari Susanti	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	43
43	Unan	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41
44	NovalHerdiansyah	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
45	Sigit Akbar S.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
46	AdiSutrisno	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
47	Febryansyah	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	43
48	Andriansyah	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	40
49	Putra Aldi S.	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	37
50	Sutria	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
51	Edwin Anggoro A.	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	43
52	Rizal Priyono	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	32
53	Nanda Pratama	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
54	Miguel Rafly	5	5	4	3	5	4	5	3	5	5	44
55	Sugiharto	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	41
56	AgungJunaidi	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	40
57	DediHidayatulloh	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	44
58	AlfanZaky M.	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	32
59	Yayan	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	37
60	AdityaAfrianto	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	33
61	IrawanAndi D.	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	45
62	MuhamadRizky A	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	47
63	Rusnadi	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	44
64	Asep S.	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	43
65	Dimas Oki	4	4	4	3	4	3	4	3	2	5	38
66	Chandra Gunawan	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42
67	RiyoSempana	5	3	4	5	5	5	4	3	2	4	42
68	Haerul Bastian	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	43
69	AdityaWibowo	5	5	4	4	4	4	3	3	2	5	41
70	EnjunJunaedi	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	39

TABULASI DATA

LINGKUNGAN KERJA

No Angket	Nama	No Item Pertanyaan										Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	NovikaRestiAyu	4	3	5	5	5	5	4	3	3	5	42
2	Silva Seti	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	33
3	MellyndaAnjani	3	2	5	3	5	5	4	3	3	5	38
4	AyunikaArofa N.	3	3	5	4	5	5	4	3	3	4	39
5	Anisah S.	5	2	4	3	4	4	5	4	4	4	39
6	Wulandari	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	37
7	Tiara Kusuma W.	3	2	4	4	5	5	4	3	4	4	38
8	MiminMintarsih	3	2	4	3	4	4	5	2	4	4	35
9	FitriSinta D.	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36
10	LilisOktaviani	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	36
11	Vica Devi R.	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	40
12	YulfanyRizky G.	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	35
13	KhoirulLianisa	4	2	5	3	5	5	3	4	4	5	40
14	TanniaYolla F.	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	38
15	MirzaFrilya A.	2	1	4	3	4	4	4	1	1	3	27
16	RiniSetiani	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	30
17	EkaDely N.	2	2	4	2	5	4	4	2	2	2	29
18	Rani Oktafiani	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	31
19	GhaitsaRahma H.	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	34
20	AisaPutri P.	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	35
21	PutriAdjeng P.	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	39
22	Yarminah	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	33
23	InggitPrapanca P.	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	37
24	SelaOkdiana	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	37
25	PutriDamayanti	3	2	4	3	5	5	4	4	4	5	39
26	WibiYunita	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	33
27	HarmyPurnama D.	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	33
28	FitriEpilia	2	2	4	3	5	5	4	4	4	4	37
29	AmaliaKomala D.	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	34
30	SeptianNurul H.	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	34
31	JihanAlfiani	2	2	4	3	5	5	4	4	3	4	36
32	Mega Priyanti	2	2	4	3	5	4	4	3	3	4	34
33	YuniPurwati	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	30
34	SitiSuryani	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37
35	PujiNurhidayati	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	37
36	IrnaMardila	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	34
37	Tias	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	42

38	AyuSapitri	2	2	4	4	2	4	4	3	3	3	31
39	Sartika Sari	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	35
40	Bella Venyshia	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	39
41	InggidNasabela P.	3	2	4	3	5	5	4	5	4	4	39
42	Ari Susanti	3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	40
43	Unan	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	35
44	NovalHerdiansyah	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	37
45	Sigit Akbar S.	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
46	AdiSutrisno	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	34
47	Febryansyah	2	2	4	3	5	5	4	5	5	5	40
48	Andriansyah	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	33
49	Putra Aldi S.	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	33
50	Sutria	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	35
51	Edwin Anggoro A.	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	35
52	Rizal Priyono	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35
53	Nanda Pratama	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
54	Miguel Rafly	5	2	4	3	5	4	3	4	3	5	38
55	Sugiharto	2	2	4	3	5	5	4	4	3	3	35
56	AgungJunaidi	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34
57	DediHidayatulloh	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	36
58	AlfanZaky M.	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	34
59	Yayan	2	2	3	4	4	2	3	4	4	5	33
60	AdityaAfrianto	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	34
61	IrawanAndi D.	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	39
62	MuhamadRizky A	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	36
63	Rusnadi	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
64	Asep S.	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	39
65	Dimas Oki	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	33
66	Chandra Gunawan	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	36
67	RiyoSempana	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	39
68	Haerul Bastian	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
69	AdityaWibowo	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	36
70	EnjunJunaedi	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	31

TABULASI DATA

KINERJA

No Angket	Nama	No Item Pertanyaan										Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	NovikaRestiAyu	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37
2	Silva Seti	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
3	MellyndaAnjani	2	5	3	5	3	4	5	5	5	5	42
4	AyunikaArofa N.	1	4	4	4	2	4	5	5	3	5	37
5	Anisah S.	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	36
6	Wulandari	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	39
7	Tiara Kusuma W.	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	37
8	MiminMintarsih	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	32
9	FitriSinta D.	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	36
10	LilisOktaviani	2	4	4	3	3	4	4	5	5	5	39
11	Vica Devi R.	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
12	YulfanyRizky G.	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
13	KhoirulLianisa	2	4	4	5	2	5	5	5	5	5	42
14	TanniaYolla F.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
15	MirzaFrilya A.	2	5	5	4	3	4	5	5	4	4	41
16	RiniSetiani	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3	33
17	EkaDely N.	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	33
18	Rani Oktafiani	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
19	GhaitsaRahma H.	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	30
20	AisaPutri P.	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	33
21	PutriAdjeng P.	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	36
22	Yarminah	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	36
23	InggitPrapanca P.	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
24	SelaOkdiana	2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	37
25	PutriDamayanti	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	36
26	WibiYunita	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	38
27	HarmyPurnama D.	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
28	FitriEpilia	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	39
29	AmaliaKomala D.	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	40
30	SeptianNurul H.	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	39
31	JihanAlfiani	2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	39
32	Mega Priyanti	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	40
33	YuniPurwati	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
34	SitiSuryani	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	36
35	PujiNurhidayati	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	36
36	IrnaMardila	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	39
37	Tias	2	3	4	4	3	5	5	5	5	4	40

38	AyuSapitri	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	34
39	Sartika Sari	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
40	Bella Venyshia	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	42
41	InggidNasabela P.	2	4	4	5	3	4	4	5	5	5	41
42	Ari Susanti	2	3	4	3	3	4	4	4	5	5	37
43	Unan	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
44	NovalHerdiansyah	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	39
45	Sigit Akbar S.	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	35
46	AdiSutrisno	2	4	4	4	3	4	5	5	5	5	41
47	Febryansyah	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	42
48	Andriansyah	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
49	Putra Aldi S.	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	35
50	Sutria	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	42
51	Edwin Anggoro A.	3	4	3	5	4	4	3	4	5	5	40
52	Rizal Priyono	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	33
53	Nanda Pratama	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	37
54	Miguel Rafly	2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	37
55	Sugiharto	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
56	AgungJunaidi	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	33
57	DediHidayatulloh	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	41
58	AlfanZaky M.	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	33
59	Yayan	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
60	AdityaAfrianto	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	33
61	IrawanAndi D.	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	38
62	MuhamadRizky A	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	35
63	Rusnadi	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
64	Asep S.	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
65	Dimas Oki	2	3	3	4	3	4	3	4	5	5	36
66	Chandra Gunawan	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	34
67	RiyoSempana	3	3	5	4	2	4	4	4	4	4	37
68	Haerul Bastian	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	38
69	AdityaWibowo	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	38
70	EnjunJunaedi	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	35

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

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	77.30	45.923	.595	.708
X1.2	77.73	45.563	.413	.714
X1.3	77.63	45.715	.579	.707
X1.4	77.84	48.018	.371	.724
X1.5	77.54	45.991	.525	.710
X1.6	77.83	45.680	.507	.709
X1.7	77.66	45.272	.540	.706
X1.8	78.26	45.933	.449	.713
X1.9	77.56	46.888	.488	.716
X1.10	77.49	47.935	.364	.724
Total_X1	40.89	12.740	1.000	.739

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	10

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas LingkunganKerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

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	68.53	32.398	.461	.666
X2.2	69.13	35.505	.241	.694
X2.3	67.60	34.301	.422	.679
X2.4	68.09	35.790	.209	.696
X2.5	67.27	34.114	.422	.677
X2.6	67.47	33.383	.492	.670
X2.7	67.69	36.277	.148	.701
X2.8	67.91	34.051	.385	.679
X2.9	67.91	33.993	.426	.677
X2.10	67.51	33.297	.561	.666
Total_X2	35.74	9.411	1.000	.603

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	10

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja(Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

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	71.14	35.834	.014	.734
Y.2	69.91	32.166	.577	.692
Y.3	69.66	34.750	.237	.719
Y.4	69.99	32.710	.389	.704
Y.5	70.54	35.092	.132	.726
Y.6	69.80	32.568	.621	.694
Y.7	69.63	32.904	.488	.700
Y.8	69.57	32.075	.600	.691
Y.9	69.61	30.298	.667	.674
Y.10	69.61	30.878	.631	.680
Total_Y	36.81	9.052	1.000	.693

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	8

Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39390017
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.071
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.698
Asymp. Sig. (2-tailed)		.715

a. Test distribution is Normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.761	3.795		2.836	.006		
Disiplin	.481	.102	.577	4.712	.000	.645	1.550
Lingkungan kerja	.023	.119	.024	.197	.845	.645	1.550

a. Dependent Variabel: Kinerja

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 ^a	.351	.331	2.429	1.742

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

b. Dependent Variabel : Kinerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.920	2.403		1.215	.229
	Disiplin	.057	.065	.133	.888	.378
	Lingkungan Kerja	-.096	.075	-.192	-1.281	.205

a. Dependent Variable: Abs_Ress

Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.449	2	106.725	18.083	.000 ^a
	Residual	395.422	67	5.902		
	Total	608.871	69			

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

b. Dependent Variabel : Kinerja

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.761	3.795		2.836	.006
	Disiplin	.481	.102	.577	4.712	.000
	Lingkungan Kerja	.023	.119	.024	.197	.845

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.761	3.795	
	Disiplin	.481	.102	.577
	Lingkungan Kerja	.023	.119	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.331	2.429

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

➤ **DATA PRIBADI**

1. NamaLengkap : PutriDwiHaryanti
2. Tempat, TanggalLahir : 07 Maret 1997
3. AlamatLengkap : Perum. PesonaSetu Indah Blok A/No.6
Kec.SetuKab. Bekasi - Jawa Barat
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. JenisKelamin : Perempuan
6. Agama : Islam
7. Telepon/ Hp : 0896-9869-6123
8. Email : Putridwi_haryanti@yahoo.com

➤ **LatarBelakangPendidikan**

- 2004-2009 : SDN Limus Nunggal 03
2010 -2012 : SMP I Nurushshbyan
2013- 2015 : SMK 1 Amal Mulia
2016-2020 :Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

➤ **RiwayatPengalamanKerja**

- Cashier, PT. Matahari Departement Store, Tbk.MallCiputra Cibubur.
- Admin Produksi, PT. Mandegani Nandangi Ardhi Bekasi.
- Admin Produksi, PT. Cipta Mandiri Wirasakti Bogor.