

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.SHIN HAN INDONESIA**

SKRIPSI

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



Oleh :

MOHAMMAD JAELANI

NIM : 2015511108

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

JAKARTA

2020

SURAT PERNYATAAN

Bersamaini,

Nama : Mohammad Jaelani

NIM : 2015511108

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

Bogor, 14 Februari 2020

Mohammad Jaelani

NIM : 2015511108

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NamaMahasiswa : MOHAMMAD JAELANI
NIM : 2015511108
Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SHINHAN INDONESIA

Jakarta, 14 Februari
2020DosenPembimbing,

Koentari,SE, MM

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SHIN HAN
INDONESIA**



MOHAMMAD JAELANI

NIM: 2015511108

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengujian pada hari Rabu tanggal 11 bulan Maret tahun 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM td tangan.....
Ketua Tanggal: 11 Maret 2020

2. Esti Handayani, SE, MM td tangan.....
Anggota Tanggal: 11 Maret 2020

3. Koentari, SE, MM td tangan.....
Anggota Tanggal: 11 Maret 2020

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

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM
Tanggal: 11 Maret 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shin Han Indonesia. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shin Han Indonesia.

Penelitian ini dilakukan di PT. Shin Han Indonesia dengan mengambil sampel 52 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 110 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penelitian dan sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

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

Penelitian menghasilkan dua persamaan regresi linier ganda $Y = 2.700 + 0.408X_1 + 0.562X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja ($R^2 = 0.720$) dimana Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 72% variasi Kinerja dan sisanya 28% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh masing-masing variabel:

- Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pada karyawan PT. SHIN HAN INDONESIA dengan nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.408$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. SHIN HAN INDONESIA dengan nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0.562$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

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

Kata kunci:

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance on the PT. Shin Han Indonesia. These research aimed to determine the effect of incentive Work Discipline and Work Environment toward employee performance on the PT. Shin Han Indonesia.

Research conducted at the PT. Shin Han Indonesia by taking sample 52 employees as the research sample, calculated using the Slovin formula of the total population of 110 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. The multiple linear regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by F-test and t-test.

The study produced two multiple linear regression equations $Y = 2,700 + 0.408X_1 + 0.562X_2$ which is feasible to explain the effect of Work Discipline and Work Environment on performance (Rsquare = 0.720) where Work Discipline and Work Environment in the model are able to explain 72% of variation in Performance and the remaining 28% of employee performance is influenced by other factors not examined in this study.

The effect of each variable:

- Work Discipline has a positive influence on performance on the employees of PT. SHIN HAN INDONESIA with a regression coefficient of X_1 of $b_1 = 0.408$ shows that X_1 influences Y in a positive direction.*
- Work Environment has a positive influence on the Performance of Employees of PT. SHIN HAN INDONESIA with a regression coefficient of X_2 of $b_2 = 0.562$ shows that X_2 influences Y in a positive direction.*

Base on th research finding, in order to increase employee performance can be done by Work Discipline and Work Environment.

Key words:

Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT karena atas lindungannya makaskripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SHINHAN INDONESIA” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Koentari, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai.
3. Dr. Suyanto, SE, MM., M.Ak., CA , selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Para Civitas Akademik STIE IPWIJA yang telah memberikan izin dan meluangkan waktu untuk membantukelancaran peneliti.
5. Kedua Orang Tuasertakeluargabesar yang telah memberikan dukungandoasertamendorongsaya untuk menyelesaikan skripsi ini
6. Rekan-rekan kelas E5/7 yang telah meluangkan waktunya untuk membantukelancaran peneliti.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen S1 STIE IPWIJA Khususnya Kosentrasi Sumber Daya Manusia angkatan 2018.

8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai.

Semoga bantuan yang Bapak, Ibu dan Rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi siapa pun yang membutuhkan.

Bogor, 14 Februari 2020

Mohammad Jaelani

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRAK</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakangMasalah	1
1.2 RumusanMasalah	8
1.3 TujuanPenelitian	8
1.4 ManfaatPenelitian	9
1.5 SistematikaPenulisan	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	11
1.1 LandasanTeori	11
2.1.1 ManajemenSumberDayaManusia	11
2.1.2 DisiplinKerja.....	14
2.1.3 LingkunganKerja.....	21
2.1.4 Kinerja	31
2.2 PenelitianTerdahulu	37
2.3 KerangkaPemikiran	38
2.4 Hipotesis.....	40
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	41
2.1 TempatdanWaktuPenelitian	41
3.2 DesainPenelitian	41
3.3 OperasionalisasiVariabel	44

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling	47
3.5 Metode Pengumpulan Data	48
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian	49
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	50
3.7.2 Pengujian Model	53
3.7.2 Rancangan Pengujian Hipotesis	54
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1. Hasil Penelitian	56
4.2. Pembahasan Penelitian	75
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1. Kesimpulan	79
5.2. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Shin Han Indonesia periode Tahun 2014 – 2018.....	3
Tabel 1.2 Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT Shin Han Indonesia	4
Tabel 1.3 Data Pegawai Datang Terlambat Periode Januari – Desember 2018	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	6
Tabel 3.1 Rencana Penelitian	41
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X ₁).....	62
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X ₁).....	62
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₂).....	64
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₂).....	64
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	66
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	66
Tabel 4.10 Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.11 Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi.....	69
Tabel 4.12 Model Summary Pengaruh Disiplin Kerja (X ₁) dan Lingkungan Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja (Y).....	70
Tabel 4.13 Anova Pengaruh Disiplin Kerja (X ₁) dan Lingkungan	

Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y).....71

Tabel 4.14 Koefisien Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan

Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y).....72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaPemikiran	40
Gambar 3.1 DesainPenelitian	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	57
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
Gambar 4.5 Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas.....	67
Gambar 4.6 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	69
Gambar 4.7 Rangkuman Hasil Analisis.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner
- Lampiran 3. Hasil Output SPSS Versi 17.0
- Lampiran 4. Tabel R
- Lampiran 5. Tabel Durbin Watson
- Lampiran 6. Jadwal Bimbingan Skripsi
- Lampiran 7. Surat Tugas (Bimbingan Skripsi)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Banyak faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil, sumber daya manusia hanyalah salah satunya. Kemampuan bersaing, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam pasar, dan banyak masalah lainnya yang terlibat. Manajemen yang efektif menentukan arah yang harus dituju organisasi, bagaimana cara untuk melihat apakah organisasi telah berada di jalur yang benar.

Sampai saat ini sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor pembangunan. Didalam perusahaan sendiri, sumber daya manusia memegang peranan sangat penting. Disamping sumber daya manusia pada perusahaan mengakibatkan sebuah perusahaan harus menganggarkan sejumlah dana yang cukup besar untuk meningkatkan sumber daya tersebut dalam berbagai macam cara. Beberapa cara yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang ada diantaranya melalui disiplin kerja dan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2014:9) Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) berupa kualitas atau kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawabnya.

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusnya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A Anwar Prabu Mangkunegara,2015:67).

Dari hasil penilaian kinerja pegawai, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu : sangat baik(>91), baik(76-90), cukup(61-75), kurang(51-60) dan buruk(<50).

Didalam PT Shin Han Indonesia, Hasil kerja pegawainya diharapkan mempunyai kinerjadengan predikat sangat baik (>91). Hasil penilaian kinerja pegawai Pt Shin Han Indonesia,dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Shin Han Indonesia Periode Tahun
2014- 2018

Tahun	Jumlah Pegawai	% Rata – rata Penilaian Kerja	Ket
2014	125	80,07	Baik
2015	125	80,18	Baik
2016	130	80,36	Baik
2017	135	80,56	Baik
2018	110	79,98	Baik

Sumber : Data Manager Produksi

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa presentase hasil penilaian kinerja karyawan Pt Shin Han Indonesia belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karna hasil penilaian belum mencapai angka 91. Selain itu, pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2017, presentase hasil kinerjanya cenderung naik, namun pada tahun 2018 mengalami penurunan.

Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target pegawai tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kerja pegawai (SKP). Penilaian SKP tersebut nantinya akan dijadikan penilaian kinerja oleh Pt Shin Han Indonesia. Berdasarkan data SKP yang diperoleh oleh bagian manager Produksi.

Untuk melihat keadaan dilapangan mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dilakukan pra-survey dengan cara wawancara. Wawancara dilakukan dengan memberikan pertanyaan terbuka kepada 20 pegawai Pt Shin Han yaitu “faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai?”. Hasil survey adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pt Shin Han Indonesia

No	Faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai	Jumlah	(%) Pegawai
1	Kepemimpinan	2	10
2	Insentive pegawai	4	20
3	Lingkungan Kerja	5	25
4	Disiplin	6	30
5	Motivasi	3	15
Jumlah		20	100

Sumber : hasil pra survey 20 pegawai Pt Shin Han Indonesia

Berdasarkan hasil pra-survey dari 20 pegawai Pt Shin Han Indonesia menunjukkan bahwa faktor disiplin menempati posisi pertama dengan presentase sebesar 30%, kemudian diikuti faktor lingkungan kerja sebesar 25%, insentive pegawai sebesar 20%, motivasi sebesar 15% dan kepemimpinan sebesar 10%.

Berdasarkan faktor – faktor diatas maka peneliti mengambil faktor disiplin dan lingkungan kerja untuk menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Pt Shin Han Indonesia. Mengacu pada penelitian – penelitian yang pernah

dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt Shin Han Indonesia.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tuki Hadianti (2018) menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan Windya Sara Yulius (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar para manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2013:825).

Kedisiplinan karyawan Pt Shin Han Indonesia dalam hal kehadiran dinilai belum maksimal. Batas waktu masuk kerja jam 07:00, akan tetapi masih banyak pegawai yang masuk kerja melebihi batas waktu yang ditentukan. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah pegawai yang datang terlambat pada bulan Januari – Desember seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3

Data Pegawai Datang Terlambat Periode Bulan Januari – Desember 2018

Jumlah pegawai			
Bulan	Terlambat 2-3 kali	Terlambat 4 kali	Terlambat >4
Januari	16 orang	5 orang	7 orang
Februari	15 orang	3 orang	5 orang
Maret	17 orang	2 orang	4 orang
April	13 orang	6 orang	2 orang
Mei	11 orang	3 orang	2 orang
Juni	14 orang	1 orang	3 orang
Juli	15 orang	5 orang	6 orang

Agustus	13 orang	2 orang	3 orang
September	11 orang	3 orang	5 orang
Oktober	9 orang	4 orang	4 orang
November	13 orang	3 orang	5 orang
Desember	12 orang	5 orang	6 orang
Rata-Rata	14 orang	3 orang	4 orang

Sumber: Manager HRD

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai dalam Pt Shin Han Indonesia pada bulan Januari – Desember 2018 cukup tinggi yaitu rata-rata terlambat 2-3 sebanyak 14 orang, 4 kali sebanyak 3 orang dan lebih dari 4 kali 4 orang. Selain itu dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Januari 2018, Karena pegawai dibebankan dengan lembur untuk mengejar target, sehingga menyebabkan banyak pegawai yang kelelahan.

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Shin Han Indonesia Periode

Tahun 2014- 2018

Tahun	Jumlah Pegawai	% Rata – rata	Ket
Penilaian Kerja			
2014	125	80,07	Baik
2015	125	80,18	Baik
2016	130	80,36	Baik
2017	135	80,56	Baik
2018	110	79,98	Baik

Sumber : Data Manager Produksi

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa presentase hasil penilaian kinerja karyawan Pt Shin Han Indonesia belum sesuai dengan apa yang

diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karna hasil penilaian belum mencapai angka 91. Selain itu, pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2017, presentase hasil kerjanya cenderung naik, namun pada tahun 2018 mengalami penurunan.

Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target pegawai tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kerja pegawai (SKP). Penilaian SKP tersebut nantinya akan dijadikan penilaian kinerja oleh Pt Shin Han Indonesia. Berdasarkan data SKP yang diperoleh oleh bagian manager Produksi..

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karna semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti,2017).

Selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Siagian,2014:56) Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Untuk menunjang proses bekerja maka diperlukan fasilitas yang lengkap dan memadai, Berdasarkan laporan bagian Produksi pada tahun 2018 masih kurangnya falet, rak, dan ruang oven yang kurang besar sehingga mengganggu proses produksi dan ini bisa menyebabkan terganggunya proses produksi.

Hubungan antar pegawai yang harmonis dan kondusif merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Namun pada kenyataannya, masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mendengarkan saran dari rekan kerja lainnya dan selalu egois dalam bertindak. Hal ini menyebabkan hasil kerjanya kurang maksimal dan terdapat banyak kesalahan. Sikap pegawai yang seenaknya sendiri membuat rekan kerja menjadi malas untuk menjalin hubungan yang baik dengan pegawai tersebut.

Berdasarkan pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SHIN HAN INDONESIA**

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah di paparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah – masalah yang ada sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SHIN HAN INDONESIA ?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SHIN HAN INDONESIA?

1.3 Tujuan Penelitian

Oleh karenanya pada

penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SHIN HAN INDONESIA

2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SHIN HAN INDONESIA

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi perusahaan

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

2. Bagi Pembaca dan Pihak lain

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

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu

BAB 1 PENDAHULUAN

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

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

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

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

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

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan (2014:2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

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

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

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

1. Tujuan Sosial manajemen Sumber Daya Manusia

Ditujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi.

Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumberdaya yang menguntungkan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

2. Tujuan Fungsional Manajemen Sumber Daya Manusia

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Sumber Daya Manusia menjadi tidak berharga jika manajemen Sumber Daya Manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi

3. Tujuan Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

4. Tujuan Personal Manajemen Sumber Daya Manusia

Ditujukan untuk membantukaryawan karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual

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

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

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

Aktivitas perencanaan memfokuskan pada mempertahankan tujuan. Para manajer menegaskan secara jelas apa yang organisasi harus lakukan agar

berhasil.

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

4. Pengorganisasian yakni memberitugas sebagai hasil dari tahapan perencanaan, tugas tersebut diberikan kepada beragam individu atau grup di dalam organisasi.

Mengorganisir adalah untuk menciptakan mekanisme untuk menjalankan rencana.

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

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

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka: waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut.

Namun berbicara mengenai tenaga kerja ini masih umum. Karena ada yang tidak bekerja, yang bekerja (pada orang lain/negara/swasta) dan mereka yang bekerja sendiri

2.1.2. Disiplin Kerja

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

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

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

Menurut pendapat Harlie (2012) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para

pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentuk disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

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

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

Begitu juga dengan sebuah perusahaan juga memiliki tujuan yang pada akhirnya harus dicapai. Menurut Rivai & Sagala (2013:827) menyatakan bahwa tujuan disiplin yaitu:

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

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

1. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan, memberikan dorongan kepada karyawan dalam menyetujui suatu peraturan

dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2. Disiplin Preventif

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

Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan, berdisiplin diri.

Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau instansi.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif.

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

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

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

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

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

1) Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.

Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja
 - b. Absensi
- 2) Tingkat kewaspadaan karyawan

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

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

- a. Ketelitian
 - b. Perhitungan
- 3) Ketaatan pada standar kerja

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

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

- a. Menaati peraturan dan pedoman kerja
 - b. Tanggung jawab
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Dimensi ketaatan pada

peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kepatuhan
- b. Kelancaran

5) Etik kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

agar terciptanya suasana harmonis,

saling menghargai antara sesama karyawan, Dimensi etik kerja di

ukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

Indikator-indikator Disiplin Kerja menurut Rivai & Sagala (2013):

1) Kompensasi

a. Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan hingga mendapat kenaikan grade.

b. Karyawan bekerja sepadan dengan upah yang diterima.

2) Kualitas disiplin kerja

a. Datang ke kantor secara tertib waktu.

b. Bekerja dengan mengikuti peraturan.

3) Konservasi aturan

a. Karyawan menjalankan aturan di setiap kondisi.

b. Karyawan menjalankan aturan di semua situasi.

- 4) Kuantitas pekerjaan
 - a. Karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan hingga tuntas.
 - b. Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target perusahaan.
- 5) Lokasi dan tempat tinggal
 - a. Menyesuaikan lokasi tempat tinggal agar datang tepat waktu.
 - b. Menggunakan transportasi yang memudahkan agar tiba tepat waktu.

Makaraidefinisi-definisitersebutdiatas, definisiDisiplinKerja yang digunakan pada penelitianiniadalahsejalandenganpendapatHarlie (2012) bahwadisiplinkerjamerupakansebuahsikap, tingkahlaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran.

Indikator-indikator Disiplin Kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Galih Aryo Nimpuno (2015): yaitu Disiplin kerja terhadap Kinerja.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang

baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kedisiplinan serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2014:56) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

“Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Menurut Deygo Dimas Andrianto Pradana (2017), setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar perusahaan atau lingkungan sekitarnya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi suasana hati karyawan.

Jika karyawan menyukai lingkungan di mana ia bekerja maka karyawan tersebut akan

betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja jadi digunakan secara efektif dan optimis

prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasansertalingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Siagian (2014) menyatakan “bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2” yaitu:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2014) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Siagian (2014:78) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain

sebagainya. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- 1) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengertitanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 2) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepada yang memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 3) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar sesama kerja ataupun dengan pimpinan.
- 4) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 5) Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antar kelompok kerja yang ada

Dalam aspek-aspek yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik tersebut hendaknya kondisi yang diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan, sehingga hubungan kerja yang

terbentuk dengan baik dapat mempengaruhi psikologis karyawan dalam kenyamanan di lingkungan kerja. Untuk dapat menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, seorang pemimpin perlu :

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

2. Lingkungan Kerja Fisik

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

Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warnatembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2013)

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

Sedarmayanti (2013) menjelaskan bahwa

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

Robbins (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja karyawan yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik adalah sebagai berikut :

1) Kebersihan

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

2) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang
bekerja mendapat tempat yang
cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan
maksimal jika tempat yang
tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja harus
jadi direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu
di dalam melaksanakan pekerjaan di samping itu juga
perusahaan harus dapat menghindari pemborosan dan
menekan pengeluaran biaya yang banyak.

3) Keamanan

Rasa
aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan
kinerja karyawan. Di sini yang
dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang
dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di
tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah,
tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerjanya
akan terganggu. Oleh
karena itu sebaiknya suatu organisasi berusaha untuk menciptakan
dan mempertahankan suatu keadaan dan

suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

4) Suarabising

Suara yang bunyinya sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja.

Suarabising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

Kemampuan organisasi dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5) Penerangan

Dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang

cukup sangat membantu keberhasilan kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

6) Udara

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

7) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna.

Dengan demikian pengaturan hendaknya memberikan manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

8) Suhu

Adalah penting bahwa karyawan bekerja di suatu lingkungan di mana suhu diatur sedemikian rupa sehingga beradanya rentang kerja yang dapat diterima setiap individu agar dapat memaksimalkan produktivitas.

9) Privasi

Kebanyakan karyawan menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, di mana privasi di asosiasikan dalam status). Privasi tersebut bisa dapat berupa dinding, partisi, dan sekatan-sekatan fisik lainnya, namun kebanyakan karyawan juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi.

Keinginan akan privasi itu kuat di pihak banyak orang. Privasi juga dapat membatasi gangguan yang timbul untuk orang-orang yang sedang melakukan tugas-tugas rumit.

Jenis-jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh organisasi, karena kedua yang tidak bisa dipisahkan begitu saja.

Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila kedua yang berjalan dan dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal.

Menurut Windya Sara Yulius (2019), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan arah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan,

dan

tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

i.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja.

Kondisi lingkungan kerja perusahaan seperti kelengkapan alat penunjang pekerjaan, fasilitas kerja yang nyaman, keamanan yang terjamin dan rekan kerja yang dapat bekerjasama dengan baik dapat membuat karyawan bekerja sungguh-sungguh dan pekerjaan akan selesai sesuai dengan rencana.

Indikator-indikator lingkungan kerja yang baik antara lain :

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

Indikator-indikator Lingkungan Kerja menurut Siagian (2014):

1) Pengawasan

a. Perusahaan

melakukan pengawasan terhadap sumber daya dengan baik.

b. Perusahaan

melakukan pengawasan terhadap infrastruktur dengan baik.

2) Suasana kerja

- a. Lingkungan disekitar ruang kerja nyaman.
- b. Hubungan antar karyawan terjalin kekeluargaan.
- c. Suasana kerja harmonis.

3) Perlakuan

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

Maka dari definisi-definisi tersebut diatas,

kesimpulan dari definisi Lingkungan Kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah sejalan dengan pendapat Deygo Dimas Andrianto Pradana (2017), setiap perusahaan selaluberusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan,

karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalupemperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang adadiluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Siagian (2014) yaitu: Pengawasan, Suasana kerja, Perlakuan.

2.1.4. Kinerja

Definisi kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2014) mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Sinambela (2016), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

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

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan an individu maupun kelompok individu.

Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja organisasi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi atau gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

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

Ada 2 (dua) macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu :

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

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

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

Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya (Dessler 2013).

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

Menurut Dessler (2013) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerima keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi

3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Hani Handoko (2014)

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

Kinerja karyawan pada

dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu.

Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama.

Tentu saja dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Hani Handoko (2014:135) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.

2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi disertai kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Pengukuran dan Indikator Kinerja Karyawan yang digunakan pada penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Setiawan (2014) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

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

- b. Tidak membuang waktu untuk mangkir saat bekerja.
- c. Menggunakan waktu luang untuk membaca di perpustakaan kantor.

Makaraidefinisi-definisitersebutdiatas, kesimpulan dari definisi Kinerja yang digunakan pada penelitian ini adalah sejalan dengan pendapat Wibowo (2014) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Indikator-indikator Kinerja yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Setiawan (2014:147) yaitu: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan pemanfaatan waktu .

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Tahun	Hasil Penelitian
1	Deygo Dimas Andrianto Pradana	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Essentra Indonesia Sidoarjo	Analisis regresi linear ganda	2017	Terdapat Pengaruh Yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2	Meta	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja	Analisis regresi linear ganda	2013	Disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

		PT. Pustaka Rizki Putra Semarang			
3	Yakub	Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT. Kertas Kraft Aceh (Persero)	Analisis regresi linear ganda	2014	Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Windya Sara Yulius	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan wilayah VII Makassar	Analisis regresi linear ganda	2019	Terdapat Pengaruh Yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai
5	Galih Aryo Nimpono	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta	Analisis regresi linear ganda	2015	Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6	Tri Widari	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta	Analisis regresi linear ganda	2016	Disiplin dan Lingkungan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Aditya Nur Pratama	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	Analisis regresi linear ganda	2016	Disiplin dan Lingkungan kerjaberpengaruh positif dan signifikan

2.3 KerangkaPemikiran

1. PengaruhDisiplinKerjaTerhadapKinerja

Henry Simammora (2013)

menyatakanbahwaDisiplinberpengaruhterhadapkinerjakaryawan, agar menciptakanataumempertahankan rasa hormat dan salingpercayadiantaraatasan dan bawahansertamemastikanbahwaprilaku-prilakukaryawankonsistenterhadapaturan-aturan yang ada di perusahaan.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Meta, 2013) DisiplinKerja dan kepemimpinanmemilikipengaruh yang signifikanterhadapkinerjakaryawan. (Yakub, 2014)

DisiplinKerjamempunyaipengaruhpositif dan signifikanterhadapkinerjakaryawan. (GalihAryoNimpuno, 2015)

Disiplinkerja dan gayaKepemimpinansecarasimultanberpengaruhterhadapkinerjakaryawan.

DisiplinkerjasangatberpengaruhterhadapKinerjakaryawankarenasebuahpekerjaanakanlebihefisien dan selesaitepat pada waktunyasesuai dengan perencanaanjikakedisiplinannyadilaksanakan oleh para karyawannya. oleh

karenaitudapatdidugabahwaDisiplinKerjaberpengaruhterhadapKinerjaKaryawan.

Menurut Yakub (2014),

LingkunganKerjaberpengaruhterhadapKinerjakaryawan,

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

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Deygo Dimas Andrianto, 2017) Terdapat pengaruh yang signifikan antar gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Windya Sara Yulius, 2019) terdapat pengaruh yang signifikan antar lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

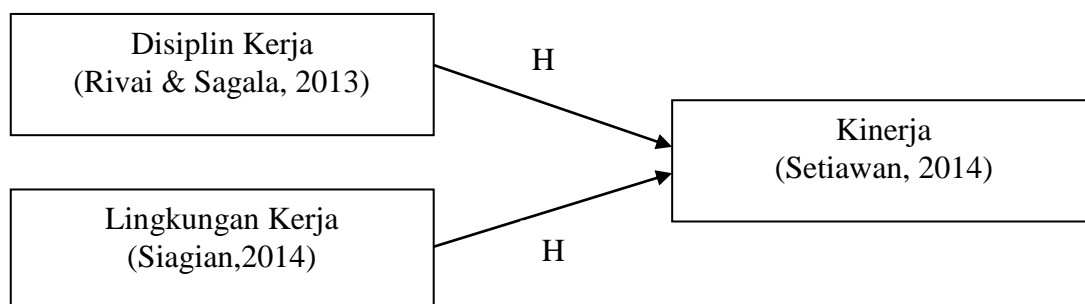
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

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

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

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

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil.

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

- H1 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Han Indonesia.
- H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Han Indonesia.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Shin Han Indonesia yang beralamat di Jl. Kranggan no.32, Puspasari, kecamatan Citeureup, Bogor, Jawa Barat 16810. Telp: (021) 87903751. Waktu penelitian berdasarkan jam masuk kantor yaitu dimulai dari pukul 07.00 WIB s/d 16.30 WIB. Aktivitas penelitian ini akan dilakukan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini :

Tabel 3.1.

Rencana Penelitian

No	Kegiatan	November				Desember				Januari			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■						
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■	■	■		
4	Analisis Data											■	■
5	Penyusunan Laporan											■	■

3.2. Desain Penelitian

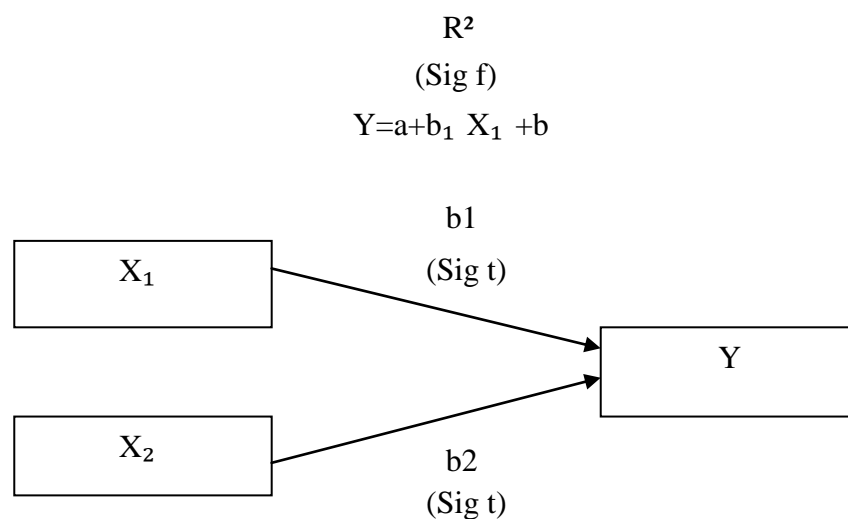
Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dimana dalam metode tersebut dibagikan metode deskriptif dan kuantitatif, yaitu

data yang berbentuk kasehingga dengan menggambarkan perubahan yang lebih banyak berhubungan dengan

rumus yang bersumber dari survey yang telah dilakukan berupa angket atau data kuesioner.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji seberapa jauh pengaruh (regresi) lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan pada PT. Shin Han Indonesia. Penelitian ini sangat penting untuk mendapatkan pemahaman baik tentang fenomena yang baik dari dunia kerja dan untuk memajukan pengetahuan melalui bangun teori dan pengujian hipotesis. Gambar desain penelitian sebagai berikut :

Gambar 3.1
Desain Penelitian



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

1. X_1 adalah variabel bebas (independen) Disiplin Kerja.

2. X_2 adalah variabel bebas (independen) Lingkungan Kerja.
3. Y adalah variabel terikat (dependen) Kinerja.

3.3. Operasionalisasi Variabel

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

1. Variabel Bebas (*Independen*)

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

2. Variabel Dependen (*Terikat*)

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

Tabel 3.2.
Operasionalisasi Variabel

Variabel
<p>Disiplin Kerja</p> <p style="text-align: right;">(X₁)</p> <p>Adalahsuatusikap, tingkahlaku, dan perbuatan yang sesuaidenganperaturanbaiktertulismaupuntidaktertul bilamelanggarakanadasanksiataspelanggarannya. (Rivai&Sagala, 2013)</p>
<p>Lingkungan Kerja (X₂)</p> <p>Adalahsetiap perusahaan yang selaluberusahauntukmenciptakanlingkungankerja yang menyer karenaakanberpengaruhterhadappeningkatankinerjaperusahaandalammenjalankankegiatannyaselalumemperhatika faktor yang adadalampersahaan. (Siagian, 2014)</p>

Kinerja (Y) Adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.
(Setiawan, 2014)

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Menurut Sugiyono (2016:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pt. Shin Han Indonesia dengan jumlah 110 karyawan.

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

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

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

Keterangan:

n = jumlah total sampel

N = jumlah total populasi

e = perkiraan tingkat kesalahan

Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{110}{1 + 110 \cdot (0,01)} = 52$$

Dengan adanya sampel menjadi 52 responden.

Dilakukan untuk mempermudah perhitungan. Jika semakin besar jumlah sampel, maka semakin kecil kesalahan generalisasi, sampel dalam penelitian ini mendekati populasi.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Jika dilihat dari pengertian teknik pengumpulan data menurut lima metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan (statement) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan

Mengadakan penelitian langsung ke perusahaan yang dilakukan teknik sebagai berikut :

a. Observasi

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

b. Kuesioner

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

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran. Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

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

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpuhijikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikasi yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji

asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrik karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksir tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

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

b. Uji Multikolinieritas

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

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

c. Uji Asumsi Autokorelasi

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

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

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_1 = \text{Disiplin Kerja}$$

X_2 =LingkunganKerja

Y =Kinerja

a = Konstanta

b1 = KoefisienRegresiDisiplinKerja

b2 = KoefisienRegresiLingkunganKerja

Nilai koefisiendeterminasiganda (R Square) menjelaskanbesarankemampuan model

persamaanregresidalammenjelaskanpengaruhvariabelindependenDisiplinKerja

dan LingkunganKerjaterhadapKinerja. Nilai koefisienregresi b1 menunjukkanbesar dan

arahpengaruhDisiplinKerjaterhadapKinerjasedangkannilaikoefisienregresi b2 menunjukkanbesar dan arahpengaruhLingkunganKerjaterhadapKinerja.

3.7.2. Pengujian Model

Sebelumdilakukanpengujianhipotesis, terlebihdahuludilakukan uji kelayakan model yaitumenganalisiskemampuan model persamaanregresi linier gandadalammenjelaskanpengaruhDisiplinKerja dan LingkunganKerjaTerhadapKinerja. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

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

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

- Jika Sig F < α , maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.
- Jika Sig F > α , maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

3.7.3. Rancangan Pengujian Hipotesis

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

1. Uji hipotesis pertama

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

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

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

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

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

2. Uji hipotesis kedua

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

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

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

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

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja.

- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Shin Han Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang komponen elektronik. PT. Shin Han Indonesia beralamat di Jl. Kranggan No.32, Desa Puspasari, Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16810.

PT. Shin Han Indonesia berdiri sejak tahun 2000 dan pada tahun 2004 mendirikan pabrik sendiri, PT Shin Han mengutamakan mutu produknya dengan 20 tahun pengalamannya selalu memberikan kualitas produk terbaik kepada customernya. PT. Shin Han Indonesia melakukan kegiatan ekspor impor, dengan tujuan ekspor utamanya adalah korea selatan. Produk utama PT. Shin Han Indonesia adalah Thermostat

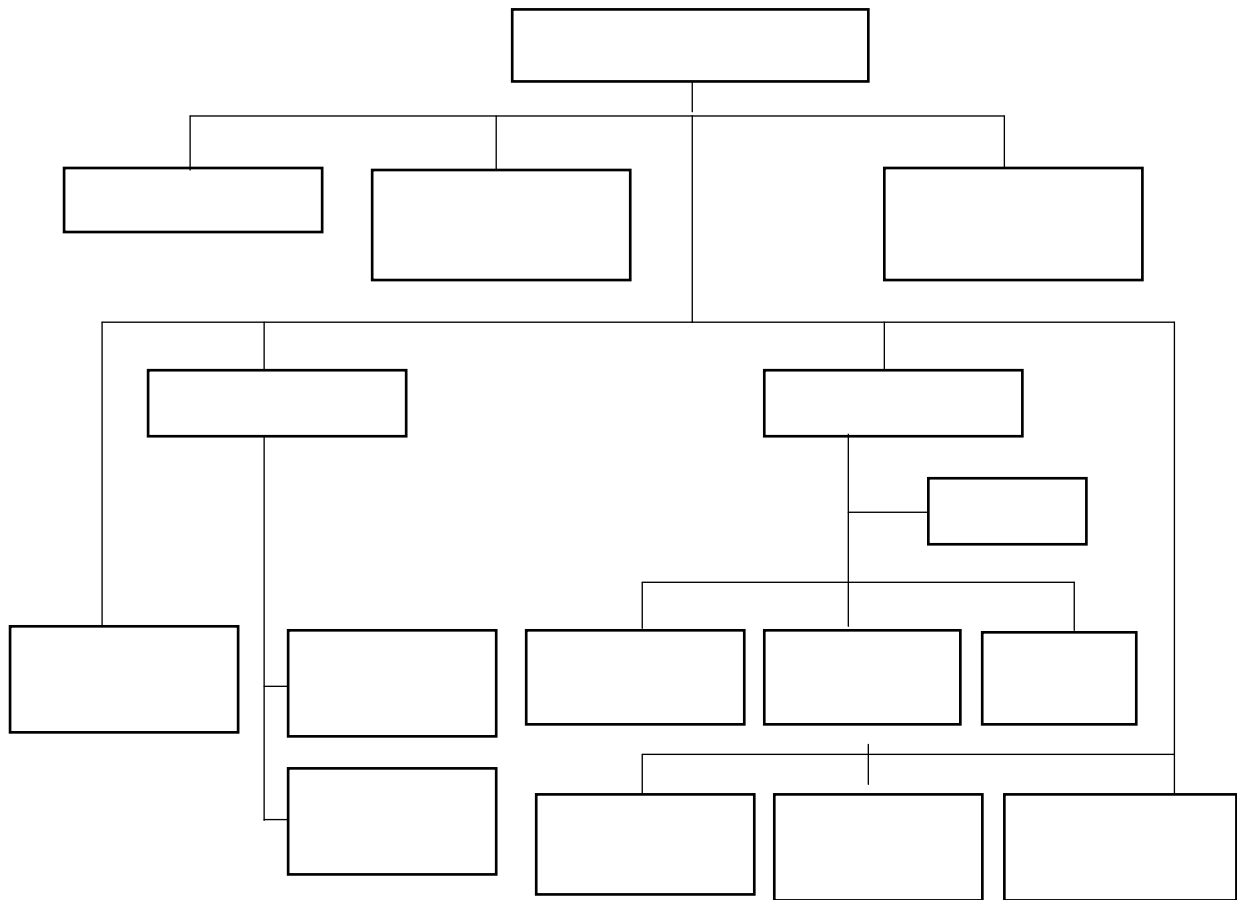
Visi PT. Shin Han Indonesia

Memuaskan setiap customer dengan produk kualitas tinggi, sehingga menciptakan saling ketergantungan satu sama lain.

Misi PT. Shin Han Indonesia

- Berkontribusi terhadap pengembangan dan kelancaran perdagangan internasional
- Memberikan pelayanan prima dan produk berkualitas tinggi kepada klien dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional serta menjunjung tinggi integritas moral
- Memberikan manfaat dan nilai tambah kepada karyawan dan stakeholder

Struktur organisasi yang diterapkan PT. Shin Han Indonesia adalah bentuk vertikal. Dalam bentuk ini, sistem organisasi pimpinan sampai organisasi atau pejabat yang lebih rendah digariskan dari atas ke bawah secara vertikal.



4.1.2. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 52 karyawan PT. Shin Han Indonesiasebagai responden penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut:

A. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

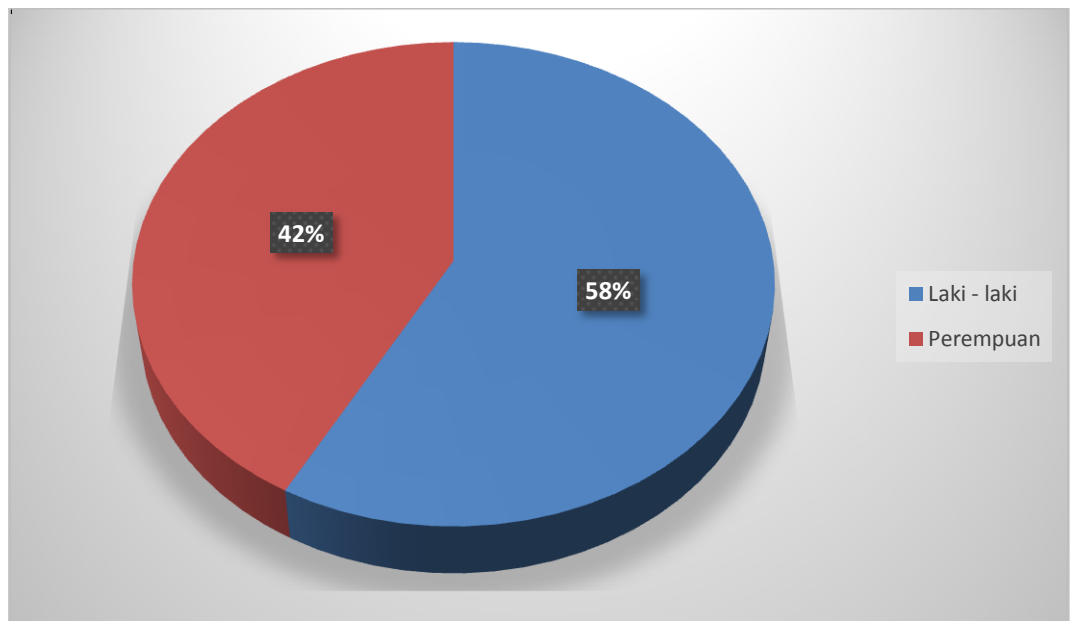
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%

Laki-laki	30	58
Perempuan	22	42
Total	52	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 58%, sedangkan Perempuan 42%. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

B. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2.

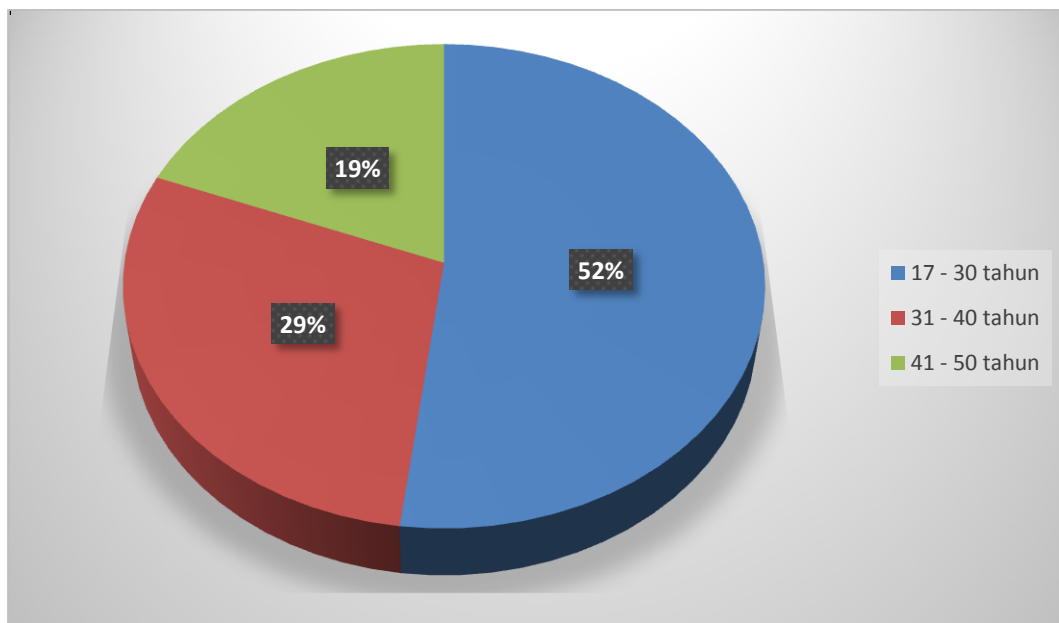
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
------	--------	---

17 – 30 thn	27	52
31 – 40 thn	15	29
41 - 50 thn	10	19
Total	52	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 17 – 30 tahun yaitu sebanyak 52%, dari seluruh responden. Perbandingan responden berdasarkan usia dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

C. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3.

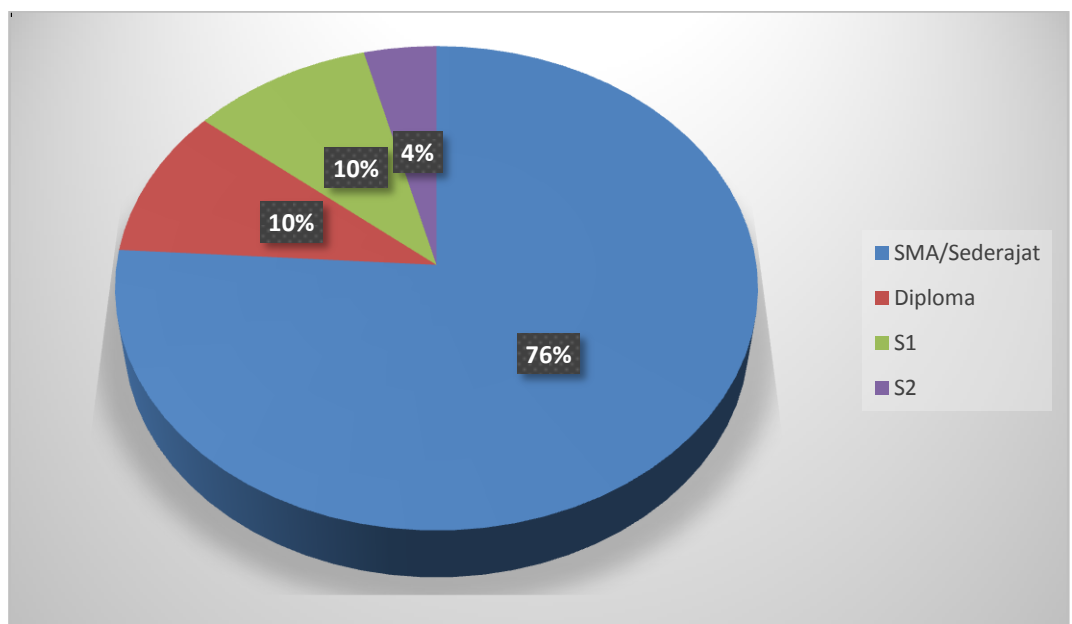
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
--------------------	--------	---

SMA/Sederajat	40	76
Diploma	5	10
S1	5	10
S2	2	4
Total	52	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 76%, dari seluruh responden. Perbandingan responden berdasarkan pendidikan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

4.1.3. Uji Validitas Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Data variabel Disiplin Kerja (X₁) diperoleh dari 10 pertanyaan yaitu X_{1.1} sampai dengan X_{1.10}. Validitas variabel Disiplin Kerja (X₁) diuji dengan membandingkan nilai *r* hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai *r* tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,268$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,268$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X₁) yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.67	9.362	.652	.782
X1.2	37.71	9.896	.476	.799
X1.3	37.58	9.543	.503	.796
X1.4	38.17	9.793	.328	.818
X1.5	37.85	9.505	.550	.792
X1.6	38.19	8.903	.500	.799
X1.7	38.02	9.666	.481	.798
X1.8	37.63	9.648	.531	.794
X1.9	37.65	9.368	.491	.798
X1.10	37.69	9.472	.512	.795

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variabel keterampilan dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.268) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Disiplin Kerja (X_1) seluruhnya valid.

Tabel 4.5.
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang sudah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6. Uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X_1) dilakukan terhadap 10 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0.814 > 0.6$) maka variabel Disiplin Kerja (X_1) yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Data variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh dari 10 pertanyaan yaitu $X_{2.1}$ sampai dengan $X_{2.10}$. Validitas variabel Lingkungan Kerja (X_2) diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil *output* SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,268 maka valid

- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,268 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6.
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.25	8.858	.580	.789
X2.2	38.27	8.750	.438	.803
X2.3	38.04	8.861	.517	.794
X2.4	38.44	9.153	.365	.810
X2.5	38.19	8.472	.616	.783
X2.6	38.37	8.315	.566	.788
X2.7	38.38	9.026	.360	.812
X2.8	38.10	9.108	.443	.802
X2.9	38.00	8.863	.510	.795
X2.10	38.12	8.614	.578	.787

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variabel keterampilan dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.268) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Lingkungan Kerja (X₂) seluruhnya valid.

Tabel 4.7.

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang sudah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6. Uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X₂) dilakukan terhadap 10 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0.813 > 0.6$) maka variabel Lingkungan Kerja (X₂) yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Data variabel Kinerja (Y) diperoleh dari 10 pertanyaan yaitu Y.1 sampai dengan Y.10. Validitas variabel Kinerja (Y) diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil *output* SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,268 maka valid

- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,268 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8.

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39.29	8.209	.589	.785
Y.2	39.58	8.406	.459	.800
Y.3	39.29	8.405	.573	.787
Y.4	39.25	8.858	.324	.815
Y.5	39.27	8.318	.546	.790
Y.6	39.31	8.570	.516	.793
Y.7	39.27	8.906	.344	.812
Y.8	39.42	8.602	.568	.789
Y.9	39.17	8.303	.598	.784
Y.10	39.38	8.555	.454	.800

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variabel keterampilan dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.268) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Kinerja (Y) seluruhnya valid.

Tabel 4.9.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang sudah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6. Uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) dilakukan terhadap 10 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0.812 > 0.6$) maka variabel Kinerja (Y) yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

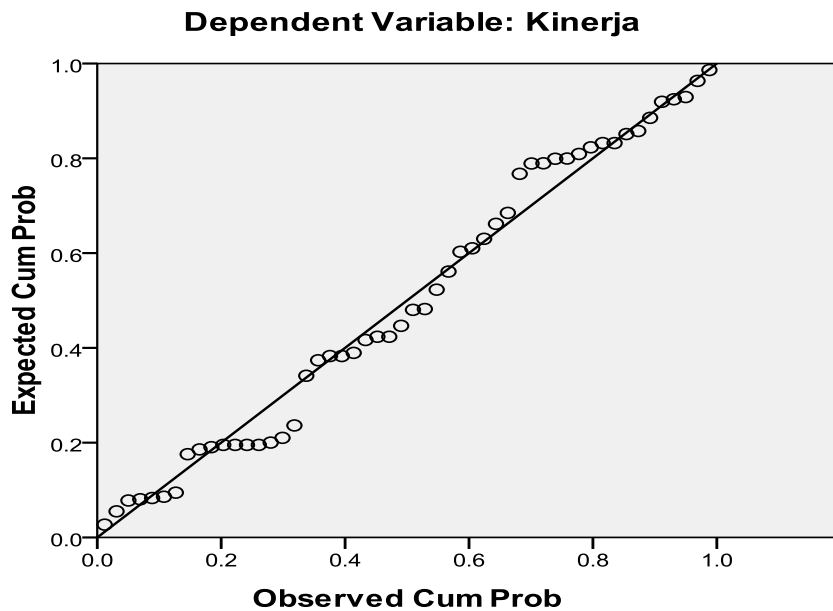
4.1.4. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Gambar 4.5.

Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

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

2. Multikolinieritas

Tabel 4.10.

Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Model		

1	(Constant)		
	Disiplinkerja	.821	1.217
	Lingkungan Kerja	.821	1.217

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Tabel coefficient *Collinearity Statistics* diatas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai *Tolerance*= 0.821 dan VIF 1.217. Karena nilai *Tolerance* lebih besar dari pada persyaratan minimal ($0.821 > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.217 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

1. Autokorelasi

Tabel 4.11.

Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.443

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja

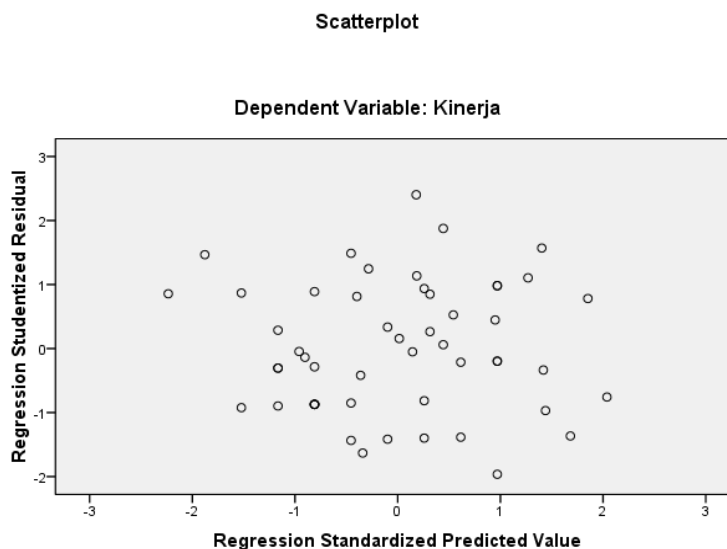
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1.443$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.433 < DW(1.443) < 1.676$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

4. Heteroskedastisitas

Gambar 4.6.
Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

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

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

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

Tabel 4.12.

Model Summary Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.709	1.73063

a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0.709. Nilai R Square = 0.720 menunjukkan bahwa X1(Disiplin Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) dalam model secara bersama-sama mampumenjelaskan 72% variasi Y sedangkan 28% variasi Ylainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel Anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.13.

Anova Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap
Kinerja (Y)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	378.317	2	189.159	63.156	.000 ^a
	Residual	146.759	49	2.995		
	Total	525.077	51			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14.

Koefisien Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.700	3.660		.738	.464
	Disiplin kerja	.408	.079	.431	5.171	.000
	Lingkungan kerja	.562	.082	.572	6.859	.000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.700	3.660		.738	.464
Disiplin kerja	.408	.079	.431	5.171	.000
Lingkungan kerja	.562	.082	.572	6.859	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

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

$$\hat{Y} = 2.700 + 0.408X_1 + 0.562X_2$$

(0.000) (0.000)

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

- Nilai konstanta sebesar $a = 2.700$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.408$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0.562$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R Square = 0.720 dengan nilai sig F = 0.000. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: tidak layak

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

R Square = 0.720 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000. Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig F < α atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 72% variasi Kinerja (Y) karena adanya masukan faktor Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dan 28% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. SHIN HAN INDONESIA. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi

Disiplin Kerja (X_1) sebesar $b_1 = 0.408$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 2.700 + 0.408X_1 + 0.562X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

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

Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar $b_1 = 0.408$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian pertama ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) dengan arah positif sehingga makin tinggi Disiplin Kerja maka makin tinggi pula kinerja.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. SHIN HAN INDONESIA. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0.562$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 2.700 + 0.408X_1 + 0.562X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

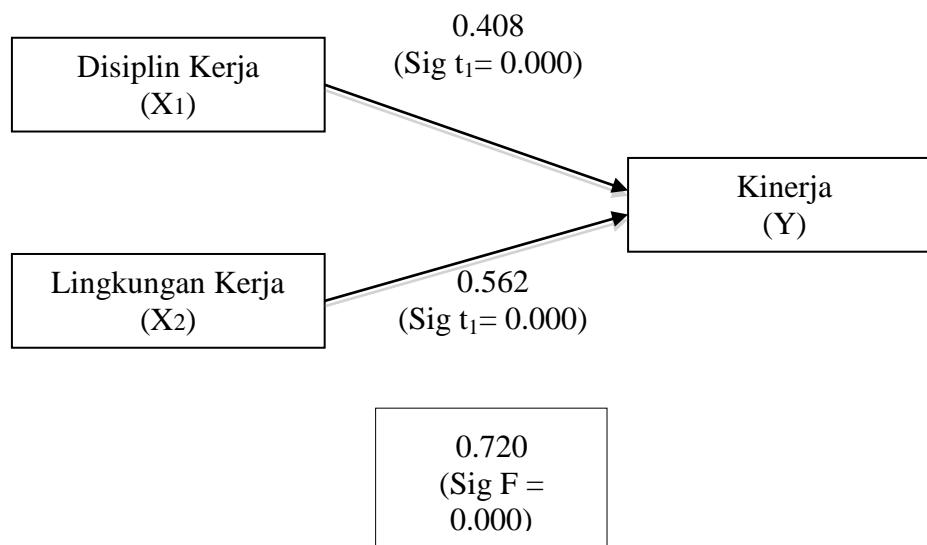
$H_2a : b_2 \neq 0$: ada pengaruh
 Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0.562$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_2a diterima yang berarti pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian kedua ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

4.2. Pembahasan

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

Gambar 4.7.

Rangkuman Hasil Analisis



Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 72% variasi Kinerja (Y) karena masukan faktor Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan 28% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah positif, artinya semakin baik Disiplin Kerja yang dilakukan pegawai maka semakin tinggi prestasi kinerja yang akan dicapainya. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar $b_1 = 0.408$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 2.700 + 0.408X_1 + 0.562X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

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

Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar $b_1 = 0.408$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja adalah signifikan.

Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian pertama ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap kinerja dengan arah positif sehingga semakin baik Disiplin Kerja yang dilakukan pegawai maka semakin tinggi Kinerja yang akan dicapainya.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Meta (2013) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pustaka Rizki Putra Semarang. Yakub (2014) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero). Galih Aryo Nimpuno (2015) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta.

4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Yang mana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar $b_2 = 0.562$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 2.700 + 0.408X_1 + 0.562X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar $b_2 = 0.562$

memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena probabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja adalah signifikan.

Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian kedua ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Deygo Dimas Andrianto (2017) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Essentra Indonesia Sidoarjo. Dadang Heri Kusumah (2016) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Lentera Kencana Cikarang.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 2.700 + 0.408X_1 + 0.562X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Rsquare = 0.720) dimana Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 72% variasi Kinerja dan 28% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pada karyawan PT. SHIN HAN INDONESIA. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar $b_1 = 0.408$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian pertama ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan arah positif sehingga semakin baik Disiplin Kerja yang dilakukan pegawai maka semakin tinggi Kinerja yang akan dicapainya.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pada karyawan PT. SHIN HAN INDONESIA. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0.5602$ memiliki nilai

probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena probabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_2a diterima yang berarti pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian kedua ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja .

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT.SHIN HAN INDONESIA mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka penulis mencoba memberikan saran-saran antara lain:

1. Disiplin Kerja pada karyawan PT.SHIN HAN INDONESIA terbilang masih rendah (0.408), perusahaan harus fokus untuk memperbaiki masalah disiplin kerja karyawannya sebab bila dibiarkan bisa mempengaruhi jalannya aktifitas perusahaan. Adapun caranya perusahaan harus mampu menerapkan peraturan-peraturan yang sudah ada, memberikan punishment kepada karyawan yang melanggar baik berupa teguran maupun sp, sebaliknya bila karyawan patuh dan disiplin berikan rewards berupa insentif dan memberi pujian agar karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya, keamanan dalam bekerja dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Agar karyawan

lebih disiplin mengikuti peraturan perusahaan sebab disiplin kerja merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Lingkungan kerja di PT. SHIN HAN INDONESIA terbilang cukup baik (0.562), meskipun sudah cukup baik tapi masih ada kekurangan yang mendasar dalam sarana dan prasana. Perusahaan harus fokus menyediakan sarana dan prasana untuk menunjang proses kerja agar mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Bila keadaan normal memang sarana dan prasana mendukung tapi bila sudah terima banyak pesanan dari client permasalahan terjadi dari kurangnya rak, pallet, ruang oven kurang besar dan alat alat untuk menunjang pekerjaan. Perusahaan juga harus bisa memberikan kejelasan mengenai status karyawan, sebab karyawan yang terampil merupakan asset yang berharga untuk perusahaan. Perusahaan juga harus bisa memberikan jaminan kesehatan, asuransi ketenagakerjaan dan juga menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan demi menunjang kinerja agar mencapai hasil yang sudah ditargetkan.
3. PT. SHIN HAN INDONESIA harus juga memperhatikan faktor lain selain disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karna dengan begitu target perusahaan bisa tercapai bila kinerja karyawannya tinggi.
4. Untuk karyawan PT SHIN HAN INDONESIA diharapkan untuk selalu mengikuti peraturan-peraturan perusahaan, lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya, bagaimanapun perusahaan merupakan tempat untuk mencari nafkah sudah semestinya

memberikan yang terbaik untuk memajukan perusahaannya, bila perusahaan selalu profit maka bisa dipastikan kesejahteraan karyawan bisa ditingkatkan.

5. Untuk hasil penelitian ini selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian yang akan datang, terutama mengenai Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Yang kemudian dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang lebih luas sesuai keinginan peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis Fitriah Suherman. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Daya Sentosa Cibinong Bogor*. STIE IPWIJA
- Anisa Pratiwi. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk*. Semarang: Universitas Diponegoro:
<https://core.ac.uk/download/pdf/76921539.pdf> diakses tanggal 12 desember 2019 jam 19:00
- Asra Putri Mustika. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung*. Lampung: Universitas Negeri Lampung Raden Intan Lampung:
https://repository.radenintan.ac.id/3233/1/Skripsi_Full.pdf diakses tanggal 12 desember 2019 jam 20:00
- Bejo, Siswanto. (2013). *Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrative dan operasional*, Jakarta: Bumi Aksara
- Demet, Leblebici, (2012). *Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of a Bank in Turkey PhD Candidate*, Okan University, Turkey. *Journal Of Business, Economics & Finance*, Vol.1 (1), pp. 38-49.
- Dessler, Gary. (2013). *Manajemen sumberdaya manusia, Edisi terjemahan*. Jakarta. PT Prenhallindo.
- Fatah, Robby Alam. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sinar Indah Jaya Semarang*.
- Hidayat, Cynthia Novita. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries Agora*. Vol.3 No. 2, 2015. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Handoko, T Hani. (2012). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Kartika Dewi. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (persero) KCU Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Mahmudah, S. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta. Blogger: <http://simahmudahh.blogspot.com/2017/02/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap.html?m=1> diakses tanggal 20 September 2019 jam 06:00
- M. Abdul Kholil. (2014). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung*. *Jurnal Economia* Vol. 1 No. 2
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2013). *Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*, Cetak kesebelas, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung

- Ni Made Diah, Fridayana, Ni Nyman Yulianthini. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pertanian dan Peternakan Pemerintah Kabupaten Buleleng*. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 4, Singaraja
- Pranata,Rizon. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*. Bengkulu: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu.
- Pratama, Nur,Aditya. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyatno,Duwi. (2013). *Analisis Kolerasi,Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Nimpono, Aryo, Galih. (2015). *Pengaruh Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD Pustaka Pelajar Yogyakarta*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pertiwi,Diah,Dilian. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rivai, Veithzaldan Ella JauvaniSagala, (2013). *ManajemenSumberdayamanusiauntukperusahaan: dariteorikepraktik*. EdisiKedua. CetakanKelima. PT Raja GrafindoPersada.
- Robbins, Stephen P.& Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, Ivan A. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar*. Lampung: Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Lampung.
- Sanjaya,Rio,Taufiek,M. (2015). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemensumberdayamanusia. Reformasibirokrasidanmanajemenpegawainegerisipil*, cetakankelima, PT RefikaAditama, Bandung.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemensumberdayamanusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Siagian, S. P. (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta. Graham ilmu.
- Sidanti, Heni. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi dan Bisnis (JIBEKA). Vol 9, No 1.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana
- Syaifudin, A (2015). *Pengertian dan Faktor-faktor Kinerja Menurut Para Ahli*. Jakarta: Kamar Semut.
- Tuki Hadianti. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK. Cabang Cileungsi*. IPWI Jakarta
- Tri Widari. (2016). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Widari, Tri. (2016). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.