

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KERETA  
API INDONESIA (PERSERO)**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk melengkapi Tugas-Tugas dan memenuhi syarat-syarat  
Guna mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M))  
Program Studi Manajemen*

Oleh:  
**SRI INDAH FADILAH**  
NPM : 1505161216



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN**

**2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

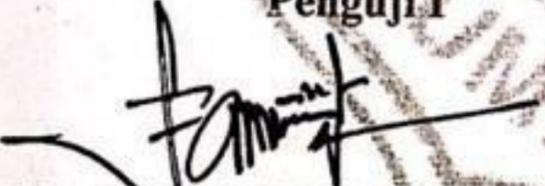
#### MEMUTUSKAN

Nama : SRI INDAH FADILAH  
NPM : 1505161216  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA

Dinyatakan : ( B/A ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

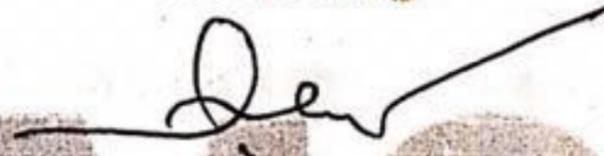
Penguji I

  
(Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si)

Penguji II

  
(AKHMAH ASHARI, SE, MA)

Pembimbing

  
(M. ELFI AZHAR, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

  
(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

  
(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

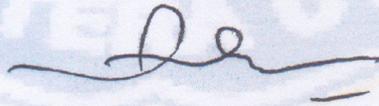
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SRI INDAH FADILAH  
NPM : 1505161216  
Jurusan : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT.KERETA API INDONESIA (PERSERO)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

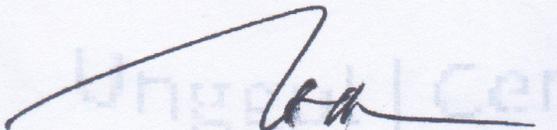


M.ELFI AZHAR S.E M.Si

Disetujui oleh :

Ketua program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SYARIFUDIN SE. M.Si



JANURI, SE., M.M., M.Si

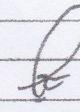
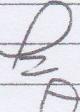
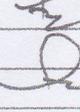
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA SKRIPSI**

**UNIVERSITAS** : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN BISNIS  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : STRATA SATU (S1)

**KETUA PROG. STUDI** : JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN SE. M.Si  
**DOSEN PEMBIMBING** : M.ELFI AZHAR S.E M.Si

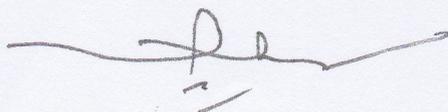
**NAMA MAHASISWA** : SRI INDAH FADILAH  
**NPM** : 1505161216  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KERETA API INDONESIA (PERSERO)

Tanggal	Bimbingan Materi Laporan	Paraf	Keterangan
25/2/19	Chompulu <del>di</del> <del>terak</del> <del>dit</del> pernyataan kubaidi, luy kembali penyusunan, uji M. Elfi		
2/3/19	Perbaikan uji lipolemi		
5/3/19	Perbaikan uji lipolemi		
9/3/19	acc		

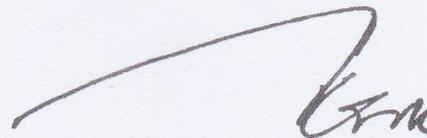
Medan, Februari 2019

*acc*  
9/3/19  
Dosen Pembimbing  
Laporan Skripsi

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen



M.Elfi Azhar S.E M.si



JASMAN SARIPUDDIN SE. M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Sri Indah Fadilah  
NPM : 1505161216  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjungan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 10-01-2019

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**SRI INDAH FADILAH, NPM 1505161216.** Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero). Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang berjumlah 141 orang sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 59 karyawan. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisis Regresi linier Berganda, Uji Asumsi Klasik Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapati kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Peneliti menyarankan agar perusahaan bersikap lebih tegas kepada karyawan, untuk lingkungan kerja sebaiknya kebersihan ditempat kerja lebih diperhatikan dan untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus lebih memperhatikan disiplin kerja dan juga harus memperhatikan lingkungan kerja

***Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja***

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan perkuliahan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik segi penyajian maupun dari segi penjelasannya. Hal ini karena keterbatasan kemampuan serta kadarkemampuan yang penulis miliki. Penulis menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero)**

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan banyak terima kasih terutama kepada untuk kedua orang tua yang paling saya sayangi yang selalu mensupport dan memberikan dukungan dan doa dalam meraih gelar sarjana dan juga untuk adikku. Tidak lupa juga saya mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak H. Januri, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

3. Bapak Ade Gunawan,SE, M,Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M,Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Jasman Syarifuddin S.E, M,Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr.Jufrizen, SE, Msi selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M.Elfi Azhar S.E M.Si selaku dosen pembimbing karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan saran dalam pembuatan skripsi ini
8. Bapak Rudi Haryono, selaku VP PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, terima kasih atas bimbingan dan bantuannya
9. Bapak/Ibu staff dan pegawai VP PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, terutama pegawai yang berada di unit fasilitas penumpang yang telah membantu penulis mengumpulkan data perusahaan selama masa riset berlangsung.
10. Para dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama pembelajaran.
11. Untuk seluruh teman temanku dari kelas J-PAGI manajemen dan teman seperjuanganku terutama untuk dedek, pia,ailani,ovi,sasa,dea,dan ina yang telah memberikan semangat kepada penulis

Akhirnya, penulis menyadari sepenuhnya bahwa laporan ini masih mengharapkan masukan-masukan serta kritikan-kritikan yang berifat positif untuk pengayaan ilmu dimasa yang akan datang.Hal ini disebabkan kebatasan kemampuan,pengalaman dan pengetahuan penulis. Sempga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ekonomi.

Medan.            Februari 2018

Penulis

**SRI INDAH FADILAH**

**1505161216**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK ...</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
1. Batasan Masalah.....	6
2. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian .....	7
2. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teori .....	9
1. Kinerja .....	9
a. Pengertian Kinerja .....	9
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
c. Indikator-Indikator Kinerja.....	11
2. Disiplin Kerja .....	11
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	12
c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	13
3. Lingkungan Kerja .....	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja .....	16
B. Kerangka Konseptual .....	17
C. Hipotesis.....	20

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	21
B. Defenisi Operasional .....	21
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	24
D. Populasi dan Sampel .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data .....	27
F. Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda .....	29
G. Teknik Analisi Data .....	31

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	34
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data .....	34
2. Karakteristik Responden .....	35
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	37
4. Uji Validitas dan Realibilitas Data .....	44
5. Uji Asumsi Klasik .....	48
6. Regresi Linier Berganda .....	52
7. Uji Hipotesis .....	53
8. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58
B. Pembahasan .....	60
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	61
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	60
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	62

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	65

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Defenisi Operasional.....	22
Tabel III-2 Waktu Penelitian.....	24
Tabel III.3 Daftar Populasi Dan Sampel.....	26
Tabel III.4 Skala Likert.....	27
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert.....	34
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	36
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y).....	38
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1).....	40
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	42
Tabel IV.9 Uji Validitas Variabel Kinerja.....	45
Tabel IV.10 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	46
Tabel IV.11 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	47
Tabel IV.12 Uji Reabilitas Instrumen Variabel X1,X2,Y.....	48
Tabel IV.13 Uji Multikolinierita.....	50
Tabel IV.14 Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel IV.15 Uji t Pengaruh Disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel IV.16 Uji t Pengaruh Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel IV.17 Hasil Uji F.....	57
Tabel IV.18 Koefisien Determinasi (R-Square).....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1. Skema Kerangka Konseptual.....	18
Gambar II-3. Skema Kerangka Konseptual .....	19
Gambar II-2. Skema Kerangka Konseptual .....	20
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji (t) .....	31
Gambar III.2 Kriteria Pengujian HipotesisF .....	32
Gambar IV.1 Grafik Histogram .....	49
Gambar IV.2 Grafik P-Plot of Regression Standardized Residual .....	49
Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot .....	51
Gambar IV.4 Hasil Hipotesis t .....	54
Gambar IV.5 Hasil Hipotesis t .....	56
Gambar IV.6 Hasil Pengujian Hipotesis F .....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meingkat.

Dunia bisnis sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh laba atau profit yang memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Namun perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Pentingnya kinerja karyawan disebabkan oleh keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan yang memegang peran sangat penting, kinerja karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan

harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, sehingga mampu menghasilkan output yang optimal.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa transportasi pengangkutan penumpang dan barang. Dalam perjalanan sejarahnya, angkutan kereta api di tanah air kita membuktikan perannya yang berarti pada sector perhubungan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional.

Berdasarkan survey pada PT.Kereta Api Indonesia, berdasarkan hasil pengamatannya mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja,lingkungan kerja,disiplin kerja dan motivasi kerja. Terdapat masalah yang mengenai disiplin kerja.ditemukan kecenderungan penurunan kedisiplinan karyawan, dapat ditandai dengan karyawan yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan saat pulang kerja karyawan juga sering lebih awal pulang dari jam yang ditentukan dari perusahaan. Lingkungan kerja juga menjadi masalah yang ada didalam perusahaan, diantaranya dengan adanya kelemahan dari karyawan terhadap kebersihan sekitar perusahaan.Tebukti disetiap unit ruangnya tidak ada cleaning service yang membersihkan ruangan tersebut. Selain masalah diatas, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan masih kurang optimal terlihat dari adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya di perusahaan, motivasi juga perlu diperhatikan. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan,menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Mengenai kinerja karyawan yaitu kurang optimalnya kinerja karyawan, belum sesuai dengan yang diarpakan perusahaan.

Permasalahan yang ditemukan pada PT. Kereta Api Indonesia tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Kinerja seseorang terhadap organisasi perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Menurut Gultom (2014) kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Jufrizen (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan..Sedangkan menurut Kholil, *dkk.*, (2014) menyatakan bahwa inerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankn tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job description*-nya.

Sementara itu berhubungan dengan disiplin kerja, dalam pandangan Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksankn pekerjaan. Karyawan yang tidak mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada

pengawasan langsung dari atasan. Sedangkan menurut Puryana (2016) tujuan tindakan disiplin adalah untuk melindungi organisasi dari para anggota yang tidak produktif. Prosedur-Prosedur pengaduan disatu pihak dikembangkan untuk melindungi para anggota terhadap alokasi yang tidak adil dari sanksi-sanksi dan imbalan-imbalan dari organisasi. Menurut Arda (2017) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Liawandy, *dkk.*, (2014) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Nafal Tiara Abadi Pekanbaru” disiplin kerja akan maksimal apabila atasan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, member penghargaan atas hasil kerja yang baik, member dorongan atau semangat kerja kepada karyawannya, dan meningkatkan sanksi mengenai kehadiran.

Kajian terdahulu penelitian Liawandy, *dkk.*, (2014) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Nafal Tiara Abadi Pekanbaru yang membuat kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Nafal Tiara Abadi.

Adapun hubungan tentang lingkungan kerja menurut Budianto (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut

bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Sedangkan menurut Eliyanto (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang.

Dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Kholil, *dkk.*, (2014) yang berjudul “Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung” bahwa perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kajian terdahulu penelitian Budianto, *dkk.*, (2015) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta yang membuat kesimpulan bahwa terhadap hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Ditribusi Wilayah I Jakarta.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian untuk meneliti secara mendalam tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian yang

berjudul ”**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero).**\\

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, hal ini ditandai dengan karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditetapkan.
2. Kurangnya fasilitas didalam setiap unit, misalnya seperti kurangnya tenaga kebersihan sekitar perusahaan dan juga terutama disetiap masing-masing unit didalam perusahaan tersebut
3. Turunnya produktivitas kerja karyawan, sering datang terlambat, dan pulang sebelum waktu yang ditentukan dalam peraturan perusahaan.
4. Kurangnya motivasi manajer kepada karyawan, sehingga urang maksima dalam mencapai hasil yang diinginkan

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai factor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) agar penelitian ini dapat dilakukan lebih mendalam lagi. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini mengenai diiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero).

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero)?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero)?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero)?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero)
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero)
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero)

## 2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

### a. Manfaat Teoritis

Memperkaya pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dibidang disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja, referensi bagi penelitian lainnya di masa mendatang yang bermaksud mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini

### b. Manfaat Praktis

Referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia, memperbaiki kesempatan kepada peneliti lain bahwa perusahaan menjadi sarana untuk pembelajaran melalui penelitian ilmiah.

### c. Manfaat bagi penelitian lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapam prestasi atau hasil kerja terbaik dri para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak aka optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tnpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras degan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2017, hal 151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitusaja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaia prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah performance appraisal.

Adapun menurut Kholil, *dkk.*, (2014) kinerja merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tindakan pelaksanaan pekerjaan atau kerja (performance appraisal) seorang karyawan. Sedangkan menurut Priansa (2018, hal 269) mengemukakan bahwa kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan

dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Adapun menurut Kasmir (2017, hal 182) pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Adapun beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu variabel yang sangatlah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi itu sendiri. Semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan dari organisasi itu akan mudah dicapai.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa kinerja perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor. Dalam pandangan Sutrisno (2017, hal 151) yaitu Faktor Individu mencakup usaha, abilities dan role/task perception, faktor lingkungan mencakup kondisi fisik, peralatan, waktu, material pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan.

Sementara menurut Priansa (2018, hal 270) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu  $\text{human performance} = \text{ability} + \text{motivation}$ ,  $\text{motivation} = \text{attitude} + \text{situation}$ , dan  $\text{ability} = \text{knowledge} + \text{skill}$ . Sedangkan menurut Afandi (2018, Hal 86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kejelasan, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja,

kepemimpinan, dan disiplin kerja. Sedangkan menurut Devita (2017) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor dukungan organisasi, dan faktor dukungan manajemen..

### **c. Indikator-Indikator Kinerja**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator kinerja. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017,hal 75) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap..Sedangkan menurut Apriani dkk (2016) indikator kinerja yaitu menguasai Job Description, kualitas kerja, kemampuan, mengembangkan kreatifitas, dan kemampua bekerjasama.

Adapun indikator kinerja menurut Tampi (2014) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.Sedangkan menurut Lusri dkk (2017) indikator kinerja terdiri dari hasil kerja, insiatif, kecekatan mental dan, disiplin waktu dan absensi.

Berbagai macam indikator yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan indikator-indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikapmenguasi Job Description, mengembangkan kreatifitas, dan kemampua bekerjasama, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian, hasil kerja, insiatif, kecekatan mental, dan disiplin waktu dan absensi

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan Dengan memiliki rasa disiplin yang tinggi karyawan akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Setiawan (2013) Disiplin kerja

merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturanaturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun menurut Sutrisno (2017,hal 85) Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sedangkan menurut Puryana (2016) Disiplin kerja merupakan hal yang penting harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi dalam rangka keberhasilan dan pencapaian tujuan serta dalam menjalankan tugas masing-masing, karena dengan sikap disiplin yang tinggi dari para aparatur sipil Negara maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

Adapun teori-teori diatas dapat disimpulkan disiplin kerja yaitu alat ukur yang digunakan atasan untuk mengukur ketaatan para karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keidisiplinan pegawai menurut Afandi (2018, hal 20), diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, faktor kemampuan, keadilan, pengawasan, lingkungan, sanksi hukuman, loyalitas, dan

budaya organisasi. Sedangkan menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2017,hal 89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan yang pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada karyawan, kebiasaan-kebiasaa yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Fachri, *dkk.*, (2009) terdapat 3 fator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu tujuan dan kemampuan pegawai, teladan pimpinan, dan balas jasa dan kesejahteraan.Sedangkan menurut Bangsawan (2013) berpendapat bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu pendidikan dan pelatihan, penegakan disiplin, kepemimpinan dan gaji, dan kompensasi.

### **c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Terdapat beberapa indikator atau pengukuran dari disiplin kerja adapun menurut Hasibuan (2017, hal 194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya tujuan dan kemampuan, , teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.Sedangkan menurut Setiawan (2013) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator hadir tepat waktu, mengutamakan persentase kehadiran, mentaati jam kerja, semangat kerja, sikap, kreatif dan inovatif.

Adapun menurut Puryana (2016) indikator-indikator disiplin kerja terbagi atas ketaatan dalam jam kerja, ketaatan dalam bekerja, dan tanggung jawab.Sedangkan menurut Serli, *dkk.*, (2018) ada 3 indikator disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap pperaturan perusahaan, dan taat terhadap perilaku.

Berbagai macam indikator yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan indikator-indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, hadir tepat waktu, mentaati jam kerja, semangat kerja, sikap, kreatif dan inovatif, tanggung jawab.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Menurut Afandi (2018, hal 66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Adapun menurut Kholil, *dkk.*, (2014) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi. Sedangkan menurut Liawandy, *dkk.*, (2014) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Berbeda dengan pendapat Budianto, *dkk.*, (2015) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja, lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi.

Adapun penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah satu hal yang penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat menjadi lebih baik.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Laksmi (2016,hal 172) yaitu kebersihan, luas ruangan, suhu udara, ventilasi, penerangan, fasilitas kesehatan, penyediaan air minum, tempat pakaian, lantai, mesin, kotak p3k, perlindungan dari kebakaran, pemberitahuan kecelakaan. Sedangkan menurut Sedangkan menurut Afandi (2018, hal 66) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah, dan tersedianya sarana angkutan karyawan

Adapun menurut Budianto, *dkk.*, (2015) berikut faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperature di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkkn menurut Liawandy, *dkk.*, (2014) bebrapa faktor yang dapat mewakili gambaran ringkas yang termasuk dalam lingkungan kerja, di antaranya adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, music, keamanan, dan kebisingan.

### c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator dan dimensi lingkungan kerja menurut Afandi (2018, hal 71) adalah sebagai berikut yaitu dimensi pencahayaan, dengan indikator lampu penerangan tempat kerja dan jendela tempat kerja, dimensi warna, dengan indikator tata warna dan dekorasi, dimensi suara, dengan indikator bunyi music dan bunyi mesin pabrik, bengkel, dimensi udara dengan indikator suhu udara dan kelembaban udara. Sedangkan menurut Eliyanto, *dkk.*, (2018) indikator yang digunakan adalah penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik dan kebersihan yang terpelihara dengan baik.

Adapun menurut Amanah, *dkk.*, (2012) yang menjadi indikator lingkungan kerja diperusahaan adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan fasilitas. Sedangkan menurut Logahan, *dkk.*, (2012) indikator lingkungan kerja terdiri dari perlengkapan kerja, pelayanan, kondisi kerja (penerangan, temperature, kelembapan udara), dan hubungan personal.

Berbagai macam indikator yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan indikator-indikator lingkungan kerja yaitu pencahayaan, warna, suara, udara, kebersihan, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan fasilitas.

### B. Kerangka Konseptual

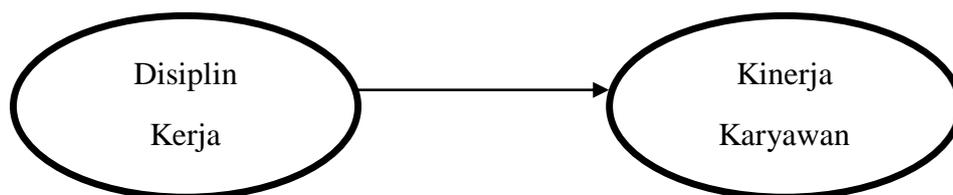
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Melalui disiplin kerja yang baik perusahaan mengharapkan secara tidak langsung kinerja akan semakin meningkat. Dari berbagai pengertian disiplin dan kinerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan mendorong kinerja meningkat.

Hasil penelitian Jufrizen (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Serli, *dkk.*, (2018) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan menurut Rizky, *dkk.*, (2016) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



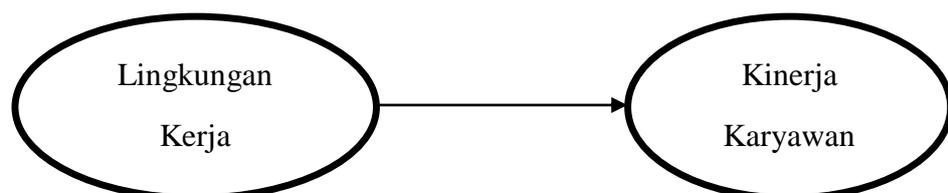
**Gambar II-1. Skema Kerangka Konseptual**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan menyenangkan akan membuat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Apabila lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan bagus secara tidak langsung kinerja karyawan juga ikut meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memperlancar tujuan dari perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramadita, *dkk.*, (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang untuk mendapatkan hasil yang optimal. Sedangkan menurut Eliyanto (2018) lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut Apriani, *dkk.*, (2016) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta apabila lingkungan kerja perusahaan terjaga dengan baik. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

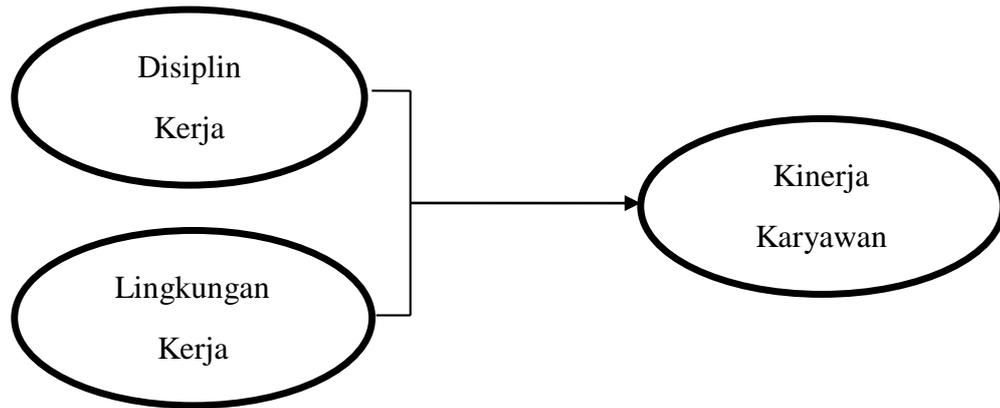


**Gambar II-2. Skema Kerangka Konseptual  
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat penting dalam peningkatan produktivitas, karena karyawan yang mendapatkan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman di lingkungan suatu organisasi dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang kurang disiplin maka akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin, apabila disiplin karyawan yang bagus dan baik serta didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sehat dan nyaman di perusahaan serta didukung alat perkakas kantor dan pengaturan kerja perseorangan maupun kelompok, maka akan membuat kinerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian Ferawati (2017) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Liawandy, *dkk.*, (2014) disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan., dan menurut Kholil, *dkk.*, (2014) disiplin kerja dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar II-3. Skema Kerangka Konseptual**

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

**C. Hipotesis**

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero)
2. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero)
3. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah suatu cara untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah sistematis. Penelitian pada umumnya bertujuan untuk mengetahui dan menentukan sesuatu yang baru tentang suatu masalah atau fenomena yang terjadi pada suatu objek.

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Sugiyono (2012 hal 11) mendefinisikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

No	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	No Pertanyaan
1	<p>Kinerja karyawan merupakan salah satu variabel yang sangatlah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi itu sendiri. Semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan dari organisasi itu akan mudah dicapai. Menurut Sutrisno (2017, hal 151), Menurut Kholil dkk (2014), Priansa (2018, hal 269), Menurut Kasmir (2017,hal 182)</p>	<p>Kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, sikap, menguasai <i>Job Description</i>, mengembangkan kreatifitas, dan kemampua bekerjasama, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian, hasil kerja, inisiatif, kecekatan mental, dan disiplin waktu dan absensi. Menurut Mangkunegara (2017,hal 75) , Apriani dkk (2016) , Tampi (2014), Lusri dkk (2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Sikap</li> <li>4. Kemampuan bekerja sama</li> <li>5. Kemandirian</li> <li>6. efektifitas</li> </ol>	1-5	<p>1,2 3,4 5,6 7,8  9,10 11,12</p>
2	<p>Disiplin kerja yaitu alat ukur yang digunakan atasan untuk mengukur ketaatan para karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Menurut Setiawan (2013) , Sutrisno (2017,hal 85), Mangkunegara (2017, hal 193), Puryana (2016)</p>	<p>Disipin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, hadir tepat waktu, mentaati jam kerja, semangat kerja, sikap, kreatif dan inovatif,tanggung jawab.Menurut Hasibuan (2017, hal 194), Setiawan (2013), Puryana (2016), Serli dkk (2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sanksi hukuman</li> <li>2. Ketegasan</li> <li>3. Hadir tepat waktu</li> <li>4. jam kerja</li> <li>5. Semangat kerja</li> <li>6. Tanggung jawab</li> </ol>	1-5	<p>13,14  15,16 17,18  19,20 21,22 23,24</p>

3	lingkungan kerja adalah satu hal yang penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat menjadi lebih baik. Menurut Pandi Afandi (2018, hal 66), Kholil dkk (2014), Liawandy dkk (2014), Budianto dkk (2015)	Lingkungan kerja yaitu pencahayaan, warna, suara, udara, kebersihan, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan fasilitas. Menurut Afandi (2018, hal 71), Eliyanto dkk (2018), Amanah dkk (2012), Logahan dkk (2012)	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Suara 4. Udara 5. Kebersihan 6. Suasana kerja	1-5	25,26 27,28 29,30 31,32 33,34 35
---	---	--	---	-----	---

**Tabel III.1 Defenisi Operasional**

## A. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

### 2. Waktu Penelitian

waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2018 sampai selesai

**Tabel III-2**

**Jadwal kegiatan Penelitian dan Proses Skripsi**

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■															
2	Pengajuan judul		■														
3	Penyusunan Proposal			■	■												
4	Seminar Proposal						■	■									
5	Pengumpulan Data							■	■								
6	Penyusunan Skripsi										■	■					
7	Bimbingan Skripsi											■	■				
8	Sidang Meja Hijau															■	■

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut (Sugiyono 2017, hal 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara berjumlah 141 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017, hal 81) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu metode Probabilitas Sampling dengan teknik simple random sampling. Menurut Sugiyono (2017, hal 82) dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi yang dibutuhkan maka penelitian ini menggunakan Rumusan Slovin Umar dalam Juliandi, dkk., (2015 hal 59) yaitu :

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

Keterangan :

- n= Ukuran sampel
- N= Ukuran Populasi
- e= Presentase kelonggaran kesalahan ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masi dapat ditorerir atau diinginkan (misalnya 1%, 5%, 10%). Dengan rumus di atas diperoleh jumlah sampe sebagai berikut :

$$n = \frac{141}{1 + 141(0,10)^2} = 58,7 = 59$$

Dari hasil perhitungan di atas dengan populasi sebesar 141, maka dengan pendekatan Slovin ukuran sampel ditetapkan sebesar 59 responden.

**Tabel III.3**  
**Daftar Populasi Dan Sampel**

<b>NO</b>	<b>Bagian</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sampel</b>
1	Unit Logistik & Pengembangan	7	3
2	Unit Keselamatan & Keamanan	8	3
3	Unit Aset	9	4
4	Unit Keuangan	10	4
5	Unit Sumber Daya Manusia	9	4
6	Unit Hukum	8	3
7	Unit jalan, Rel dan Jembatan	9	4
8	Unit VP	10	4
9	Unit Komersial	9	4
10	Unit Pelayanan	7	3
11	Unit Pengamanan	9	4
12	Unit sarana	8	3
13	Unit DVP	9	4
14	Unit Operasi	9	4
15	Unit Angkutan Penumpang	10	4
16	Unit Fasilitas Penumpang	10	4
	<b>Jumlah</b>	<b>141</b>	<b>59</b>

## C. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket/kuesioner

Menurut Sugiyono (2017, hal 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dengan skala likert dengan bentuk chekchlist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

**Tabel III.4**  
**Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sanga setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2017, hal 94)

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti wawancara, studi dokumentasi, dan menyebar angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

### 1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi yaitu :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber: Juliandi, dkk., (2015 hal 76)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan Variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan Variabel y

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, dkk., (2015, hal 80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: (Arikunto dalam Juliandi, dkk., (2015, hal. 82)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

$\sum$  = Jumlah varians butir

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah

menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,6$  maka instrument memiliki reliabilitas yang reliable. Ghazali (dalam Juliandi, *dkk*, 2015, hal.81).

#### **D. Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda**

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal 160) uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model terbaik. Maka jika model memiliki nilai yang terbaik, hasil regresi dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk pemecahan masalah yang praktis. Adapun beberapa uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

##### **a. Uji Normalitas**

Menurut Gujarati, Santoso, Arif (dalam Juliandi, *dkk*, 2015 hal 160) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara *kolmogrov smirnov*. Kriteria untuk menentynkan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat dengan nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai *kolmogrov smirnov* adalah tidak signifikan (asyp. Sig (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ ) (Juliandi, *dkk.*, hal 160)

### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Gujarati,Santoso,Arif (dalam Juliandi, *dkk.*, 2015 hal 161) multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multilinieritas dalam variabel independen penelitian ini (Sugiyono 2017, hal 192)

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap. Maka disebut homokedastisitas, dan jika varians.berbeda disebut hetorekesdatisitas .Model yang baik adalah tidak terjadi heterokeditastisitas Arief,Gujarati (dalam Juliandi, *dkk.*, 2015. Hal 161) .

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi *dkk.*, 2015, hal.161)

## E. Teknik Analisi Data

### 1. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 184).

Keterangan :

- t = Nilai
- n = Jumlah Sampel
- r = Nilai Koefisiensi Korelasi

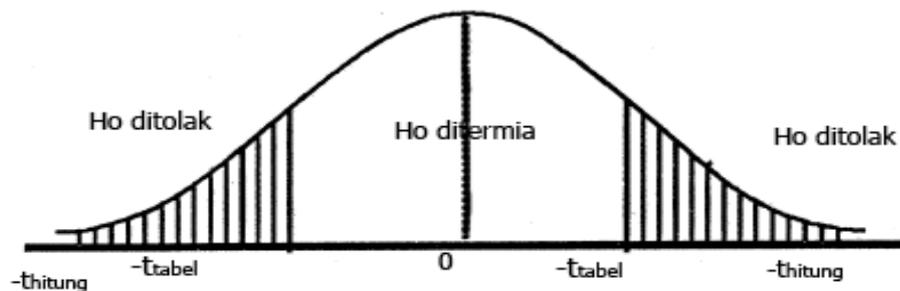
dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk = n-2

Cara pengujian hipotesis t :

- 1)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2)  $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya berpengaruh tidak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat



Gambar III.1

### Kriteria Pengujian Hipotesis Uji (t)

#### b. Uji Simultan F

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi. Rumu yang digunakan adalah :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2017, hal 192)

Keterangan

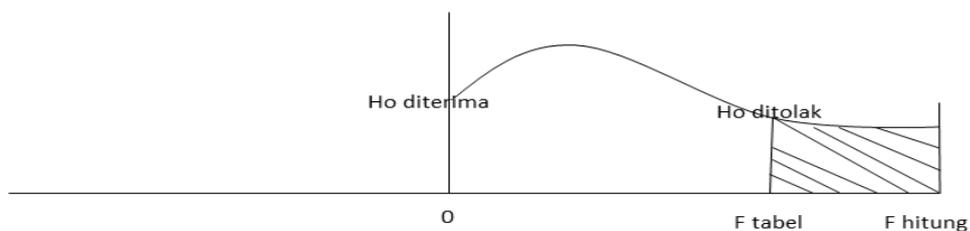
- $R^2$  = Koefisien Korelasi Berganda  
 $k$  = Jumlah Variabel Independen (bebas)  
 $n$  = Jumlah Sampel  
 $F_h$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel

Berdasarkan pengujiannya adalah :

- 1)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya secara simultan tidak pengaruh terhadap variabel terikat
- 2)  $H_a : r_s \neq 0$ , artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- 2) Bila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat



**Gambar III.2**

**'Kriteria Pengujian Hipotesis F**

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut Juliandi, dkk., (2015, hal.159) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut

$$D = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Juliandi dkk, 2015, hal.159

Keterangan

D = Determinasi  
 r = Nilai korelasi berganda  
 100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel XI, 12 butir pernyataan untuk variabel X2, dan 12 butir pernyataan untuk variabel Y, XI adalah disiplin kerja, variabel X2 adalah lingkungan kerja, dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 59 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Skala Likert.

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 dan X2 (lingkungan kerja dan disiplin kerja) maupun variabel terikat (kinerja karyawan

## 2. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada pada di PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara pda tahun 2019 dapat diuraikan berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan usia pada tabel-tabel berikut ini :

### 1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarka jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	40	67.8	67.8	67.8
Valid Perempuan	19	32.2	32.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah SPSS 21.00*

Dari 59 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PT.Kereta Api Indonsia (Persero) Divre I Sumatera Utara terdiri dari 40 laki-laki yang berjumlah yang berjumlah persentasenya (67,8%) dan 19 orang perempuan yang berjumlah persentasenya (32,2%).

### 2) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarka masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5	17	28.8	28.8	28.8
6-10	32	54.2	54.2	83.1
>10	10	16.9	16.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah SPSS 21.00*

Tabel diatas menunjukkan bahwa masa kerja 1-5 tahun sebanyak 17 orang (28,8 %), dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 32 orang (54,2%), dan dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 10 rang (16,9 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan masa kerja 6-10 tahun lebih dominan.

### 3) Berdasarkan Tingat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMK/SMA	33	55.9	55.9	55.9
D3	13	22.0	22.0	78.0
S1	13	22.0	22.0	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah SPSS 21.00*

Tabel diatas menunjukan bahwa karakteristik data tingkat pendidikan responden pada tingkat SMK/SMA sebanyak 33 orang (55,9%), responden pada

tingkat D3 sebanyak 13 orang (22,0%), dan responden pada tingkat 13 orang (22,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan SMK/SMA lebih dominan.

#### 4) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	15	25.4	25.4	25.4
31-40	25	42.4	42.4	67.8
>40	19	32.2	32.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah SPSS 21.00*

Tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik data usia responden pada usia 20-30 tahun sebanyak 15 orang (25,4%), pada usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang (42.4%), dan pada usia >40 tahun sebanyak 19 orang (32.2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 31-40 lebih dominan.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut:

## 1. Variabel Kinerja (Y)

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No Pert	Alternatif Jawaban											
	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	16,9	40	67,8	9	15,3	0	0	0	0	59	100
2	15	25,4	28	47,5	16	27,1	0	0	0	0	59	100
3	12	20,3	34	57,6	13	22,0	0	0	0	0	59	100
4	14	23,7	29	49,2	16	27,1	0	0	0	0	59	100
5	14	23,7	36	61,0	9	15,3	0	0	0	0	59	100
6	14	23,7	36	61,0	9	15,3	0	0	0	0	59	100
7	17	28,8	34	57,6	8	13,6	0	0	0	0	59	100
8	14	23,7	32	54,2	12	22,0	0	0	0	0	59	100
9	11	18,6	44	74,6	4	6,8	0	0	0	0	59	100
10	9	15,3	42	71,2	8	13,6	0	0	0	0	59	100
11	16	27,1	41	69,5	2	3,4	0	0	0	0	59	100
12	13	22,0	34	57,6	12	20,3	0	0	0	0	59	100

Sumber: Data Diolah SPSS 21.00

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 67,8%.
2. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 47,5%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan target kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6%.
4. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 49,2%.

5. Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik terhadap atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 61,0 %.
6. Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik terhadap rekan-rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 61,0 %.
7. Jawaban responden tentang saya mampu bersosialisasi secara baik dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6 %.
8. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa memicu terjadinya konflik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 54,2%.
9. Jawaban responden tentang saya dapat mengerjakan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 74,6%.
10. Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 71,2%.
11. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 69,5%.
12. Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6%.

Hasil Angket diatas menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyatakan sangat setuju bahwa kinerja yang diterapkan di perusahaan sudah tinggi, dimana persentasenya menunjukkan diatas 50%.

## 2. Variabel Disiplin Kerja (X1)

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No Pert	Alternatif Jawaban											
	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	25,4	34	57,6	10	16,9	0	0	0	0	59	100
2	14	23,7	34	57,6	11	18,6	0	0	0	0	59	100
3	15	25,4	37	62,7	7	11,9	0	0	0	0	59	100
4	13	22,0	34	57,6	12	20,3	0	0	0	0	59	100
5	17	28,8	23	39,0	17	28,8	2	3,4	0	0	59	100
6	16	27,1	33	55,9	10	16,9	0	0	0	0	59	100
7	19	32,2	29	49,2	11	18,6	0	0	0	0	59	100
8	18	30,5	27	45,8	12	20,3	2	3,4	0	0	59	100
9	10	16,9	40	67,8	9	15,3	0	0	0	0	59	100
10	15	25,4	28	47,5	16	27,1	0	0	0	0	59	100
11	12	20,3	34	57,6	13	22,0	0	0	0	0	59	100
12	14	23,7	29	49,2	15	25,4	1	1,7	0	0	59	100

*Sumber: Data Diolah SPSS 21.00*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang apabila saya tidak menaati peraturan dan kesalahan akan dikenakan sanksi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6%.
2. Jawaban responden tentang saya bersedia dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6%.
3. Jawaban responden tentang saya bertekad untuk melakukan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 62,7%.

4. Jawaban responden tentang saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6%.
5. Jawaban responden tentang saya datang ke tempat kerja selalu tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 39,0%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 59,9%.
7. Jawaban responden tentang saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 49,2%.
8. Jawaban responden tentang saya menggunakan jam kerja sebaik-baiknya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 45,8%.
9. Jawaban responden tentang saya menyenangi pekerjaan yang saat ini saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 67,8%.
10. Jawaban responden tentang saya selalu bersemangat dengan apa yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 47,5%.
11. Jawaban responden tentang saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6%.

12. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 49,2%.

Hasil Angket diatas menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyatakan sangat setuju bahwa disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan sudah tinggi, dimana persentasenya menunjukkan diatas 50%.

### 3. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Alternatif Jawaban												
No Pert	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	16,9	40	67,8	9	15,3	0	0	0	0	59	100
2	15	25,4	28	47,5	16	27,1	0	0	0	0	59	100
3	12	20,3	34	57,6	13	22,0	0	0	0	0	59	100
4	17	28,8	34	57,6	8	13,6	0	0	0	0	59	100
5	19	32,2	29	49,2	11	18,6	2	3,4	0	0	59	100
6	18	30,5	27	45,8	13	22,0	1	1,7	0	0	59	100
7	10	16,9	40	67,8	9	15,3	0	0	0	0	59	100
8	15	25,4	28	47,5	16	27,1	2	3,4	0	0	59	100
9	15	25,4	34	57,6	10	16,9	0	0	0	0	59	100
10	14	23,7	34	57,6	11	18,6	0	0	0	0	59	100
11	15	25,4	37	62,7	5	8,5	0	0	0	0	59	100
12	13	22,0	34	57,6	8	13,6	4	6,8	0	0	59	100

*Sumber: Data Diolah SPSS 21.00*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya merasa cahaya di ruangan membuat nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 67,8%.
2. Jawaban responden tentang saya merasa cahaya listrik yang adadi ruangan sangat membantu penglihatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 47,5%.

3. Jawaban responden tentang warna cat dinding ruang kerja membuat saya merasa nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6%.
4. Jawaban responden tentang ruangan kerja saya terdeorasi dengan warna yang baik dan indah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6%.
5. Jawaban responden tentang saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 49,2%.
6. Jawaban responden tentang saya merasa suasana yang ada di tempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 45,8%.
7. Jawaban responden tentang saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 67,8%.
8. Jawaban responden tentang saya merasa suhu di ruangan membuat tenang dan nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 47,5%.
9. Jawaban responden tentang saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6%.
10. Jawaban responden tentang saya melakukan pembersihan ruangan 2 kali sehari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6%.

11. Jawaban responden tentang saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 62,7%.

12. Jawaban responden tentang saya merasa nyaman bekerja karna adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan dan juga dengan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6%

Hasil Angket diatas menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang diterapkan di perusahaan sudah tinggi, dimana persentasenya menunjukkan diatas 50%.

#### **4. Uji Validitas dan Realibilitas Data**

Dalam pengujian validitas dan reliabilitas data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 21.0. Angket disebarkan kepada responden yang berjumlah 59 karyawan.

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R-hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig.(2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan. Bila sig.(2-tailed)  $\leq 0,05$  maka butir instrument valid dan jika nilai sig.(2-tailed)  $\geq 0,05$  maka butir instrument tidak valid (Azuar Juliandi,dkk 2015 hal 77).

### 1) Uji Validitas Variabel Kinerja

**Tabel IV.9**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja**

ITEM	NILAI KORELASI	PROBABILITAS	KETERANGAN
1	0,567	0,000 < 0,05	VALID
2	0,710	0,000 < 0,05	VALID
3	0,579	0,000 < 0,05	VALID
4	0,570	0,000 < 0,05	VALID
5	0,580	0,000 < 0,05	VALID
6	0,680	0,000 < 0,05	VALID
7	0,660	0,000 < 0,05	VALID
8	0,666	0,000 < 0,05	VALID
9	0,157	0,000 > 0,236	TIDAK VALID
10	0,492	0,000 < 0,05	VALID
11	0,67	0,000 > 0,614	TIDAK VALID
12	0,262	0,000 > 0,045	TIDAK VALID

*Sumber: Data Diolah SPSS 21.00*

Dari pengujian validitas diatas pada tabel IV.9 menunjukkan bahwa dari 12 item diatas ada 3 item yang harus dibuang dari angket dan 9 item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas.

### 2) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

**Tabel IV.10**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

ITEM	NILAI KORELASI	PROBABILITAS	KETERANGAN
1	0,650	0,000 < 0,05	VALID
2	0,690	0,000 < 0,05	VALID
3	0,671	0,000 < 0,05	VALID
4	0,638	0,000 < 0,05	VALID
5	0,766	0,000 < 0,05	VALID
6	0,671	0,000 < 0,05	VALID
7	0,611	0,000 < 0,05	VALID
8	0,663	0,000 < 0,05	VALID
9	0,547	0,000 < 0,05	VALID
10	0,585	0,000 < 0,05	VALID
11	0,564	0,000 < 0,05	VALID
12	0,674	0,000 < 0,05	VALID

*Sumber: Data Diolah SPSS 21.00*

Dari pengujian validitas diatas pada tabel IV.10 menunjukkan bahwa dari 12 item diatas adalah valid dan tidak ada item yang dibuang dari angket dan seluruh item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas

### 3) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel IV.11**  
**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

ITEM	NILAI KORELASI	PROBABILITAS	KETERANGAN
1	0,658	0,000 < 0,05	VALID
2	0,727	0,000 < 0,05	VALID
3	0,599	0,000 < 0,05	VALID
4	0,672	0,000 < 0,05	VALID
5	0,545	0,000 < 0,05	VALID
6	0,592	0,000 < 0,05	VALID
7	0,658	0,000 < 0,05	VALID
8	0,727	0,000 < 0,05	VALID
9	0,624	0,000 < 0,05	VALID
10	0,681	0,000 < 0,05	VALID
11	0,569	0,000 < 0,05	VALID
12	0,646	0,000 < 0,05	VALID

*Sumber: Data Diolah SPSS 21.00*

Dari pengujian validitas diatas pada tabel IV.10 menunjukkan bahwa dari 12 item diatas adalah valid dan tidak ada item yang dibuang dari angket dan seluruh item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas

## 2. Uji Reabilitas

Menurut Juliandi , *dkk.*, (2015, hal 80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6

maka instrument memiliki reliabilitas yang reliable. (Ghozali dalam Juliandi, *dkk*, 2015, hal.81).

**Tabel IV.12**  
**Uji Reabilitas Instrumen Variabel X1,X2,Y**

Variabel	Cronbach Alpha	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0,758	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,757		Reliabel
Kinerja	0,727		Reliabel

*Sumber: Data Diolah SPSS 21.00*

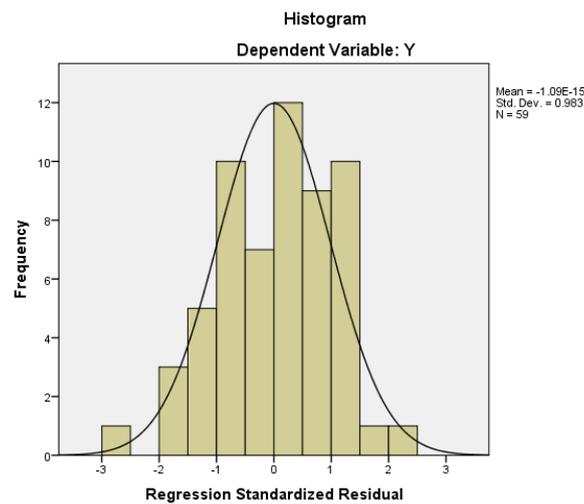
Tabel IV.12 menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian ini telah memenuhi unsure reliabilitas. Maka dengan demikian instrument memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain, instrument adalah reliable atau terpercya.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

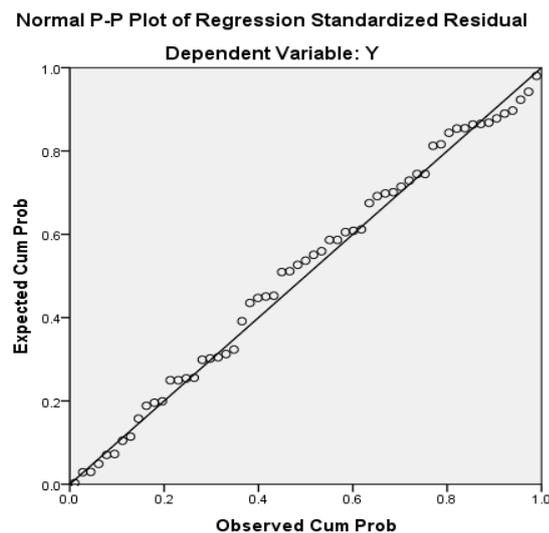
Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

Berdasarkan hasil transformasi data penelitian melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut :



**Gambar IV.1 Grafik Histogram**  
*Sumber: Data Diolah SPSS 21.00*

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas menunjukkan pola data dalam residual berdistribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p-plot pada gambar IV.2 sebagai berikut :



**Gambar IV.2 Grafik P-Plot of Regression Standardized Residual**  
*Sumber: Data Diolah SPSS 21.00*

Hasil grafik normal P-Plot terlihat pada gambar diatas bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji ini Digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen.

**Tabel IV.13**  
**Uji Multikolinierita**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		Beta	Tolerance
(Constant)			
1 XI	.070	.115	8.702
X2	.877	.115	8.702

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS 21.00

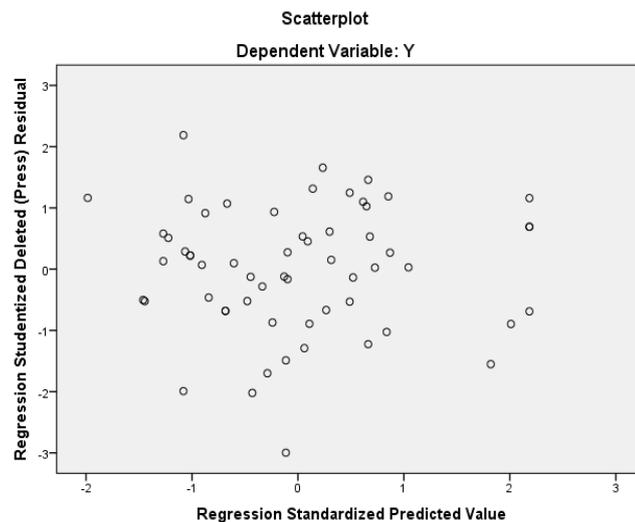
Jika dilihat pada tabel IV.15 diatas, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF 8,702. Ini berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10) Suiyono (2017, hal 192), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Satu model regresi yang baik adalah titik terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi

heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot**  
*Sumber: Data Diolah SPSS 21.00*

Gambar IV.16 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

## 6. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut adalah hasil uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel IV.14**  
**Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.865	2.801		7.093	.000
X1	.050	.164	.070	.303	.763
X2	.644	.169	.877	3.817	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS 21.00

Berdasarkan pada tabel IV.17 diatas, maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 19,865 + 0,050X1 + 0,644X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel X (disiplin kerja dan lingkungan kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Jika disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 19,865

- 2) Jika Disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 5% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika lingkungan kerja ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 64,4% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

b.

*Sumber: Sugiyono (2017, hal. 184)*

Dengan taraf signifikan 5% dan dk= n-2 diperoleh  $t_{tabel 57}$  sebesar 1,67

Cara pengujian hipotesis t :

- 1)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2)  $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- 2) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya berpengaruh tidak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program spss 21.0 dapat dilihat pada tabel berikut :

### 1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel IV.15**  
**Pengaruh Disiplin kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.865	2.801		7.093	.000
1 XI	.050	.164	.070	.303	.763
X2	.644	.169	.877	3.817	.000

a. Dependent Variable: Y

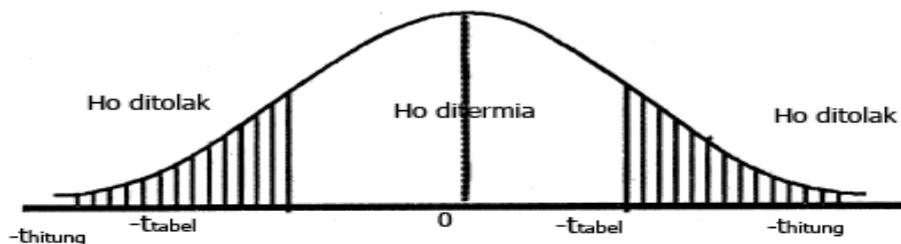
Sumber: Data Diolah SPSS 21.00

Dari data diatas dapat diketahui bahwa

$$t_{hitung} = 0,303$$

$$t_{tabel} = 2,002$$

Dari tabel diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} 0,303 < 2,002 t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan nilai sig sebesar  $0,763 > \alpha 0,05$  dan hasil tersebut didadapat kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



0,303

**Gambar IV.4 Hasil Hipotesis t**

Hal ini diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

## 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

**Tabel IV.16**  
**Uji t**  
**Pengaruh Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	19.865	2.801		7.093	.000
1	X1	.050	.164	.070	.303	.763
	X2	.644	.169	.877	3.817	.000

a. Dependent Variable: Y  
Sumber: Data Diolah SPSS 21.00

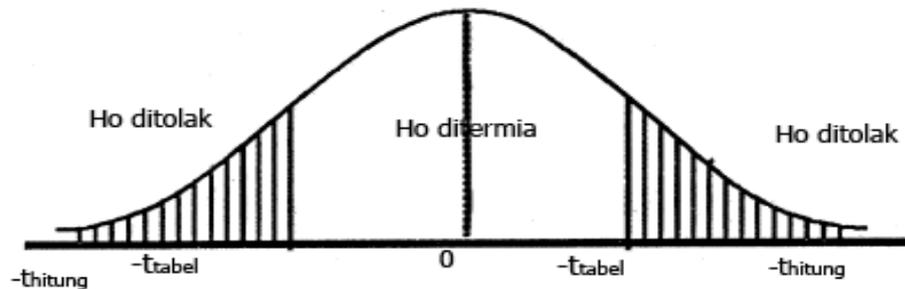
Dari data diatas dapat diketahui bahwa

$$t_{hitung} = 3,817$$

$$t_{tabel} = 2,002$$

Dari tabel diatas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,817 > 2,002 t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  dan hasil tersebut didapat kesimpulan

bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



2,002

3,817

**Gambar IV.5 Hasil Hipotesis t**

Hal ini diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

#### **b. Uji Secara Simultan (Uji F)**

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi. Rumu yang digunakan adalah :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2017, hal 192)

Keterangan

- $R^2$  = Koefisien Korelasi Berganda  
 $k$  = Jumlah Variabel Independen (bebas)  
 $n$  = Jumlah Sampel  
 $F_h$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel]

Berdasarkan pengujiannya adalah :

- 1)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya secara simultan tidak pengaruh terhadap variabel terikat
- 2)  $H_a : r_s \neq 0$ , artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- 2) Bila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

**Tabel IV.17**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	565.512	2	282.756	54.344	.000 <sup>b</sup>
Residual	291.370	56	5.203		
Total	856.881	58			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah SPSS 21.00

$$Df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2 \quad df_2 = n - k = 59 - 3 = 56$$

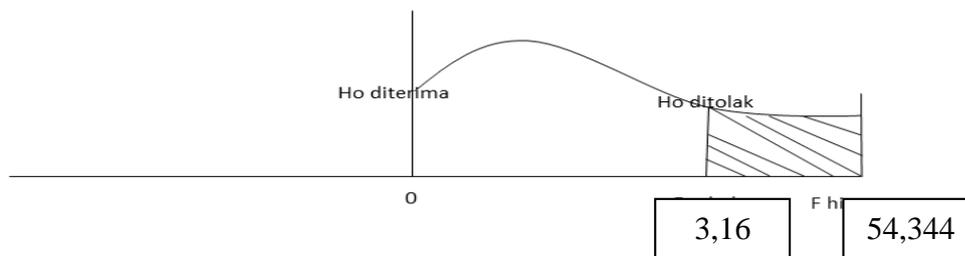
$$F_{tabel} = n - k = 59 - 3 = 56 \text{ adalah } 3,16$$

$$F_{hitung} = 54,344$$

$$F_{tabel} = 3,16$$

Berdasarkan data tabel uji F diketahui secara simultan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 54,344 dengan nilai sig sebesar 0,000 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 3,16 dengan nilai sig 0,05. Hal ini berarti  $F_{hitung}$  berada didaerah penolakan  $H_0$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $54,344 > 3,16$ ), ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. artinya bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df1 pembilang  $3-1 = 2$ , sedangkan nilai df2 penyebut n-k, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah  $59-3 = 56$  sehingga diketahui bahwa nilai  $F_{tabel}$  maka dihasilkan  $54,344 > 3,16$  dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.



**Gambar IV.6 Hasil Pengujian Hipotesis F**

## 8. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menurut Juliandi, dkk., (2015, hal.159) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independendan variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%) dengan rumus sebagai berikut

$$D = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Juliandi dkk, 2015, hal.159

Keterangan

D = Determinasi  
r = Nilai korelasi berganda  
100% = Persentase kontribusi

**Tabel IV.18**  
**Koefisien Determinasi (R-Square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.648	2.281

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS 21.00

Hasil perhitungan pada nilai R-square diperoleh sebesar 0,660, yang terlihat pada tabel. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,660 \times 100\% \\
 &= 66 \%
 \end{aligned}$$

Nilai R-Square diatas diketahui bernilai 66%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 66% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) atau dapat dikatakan bahwa kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) adalah 66% sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## **B. Pembahasan**

Pada pembahasan ini akan dianalisis mengenai hasil temuan peneliti ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah ditemukan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3(tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} 0,303 < 2,002 t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan nilai sig sebesar  $0,763 > \alpha 0,05$  dan hasil tersebut didapati kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) rendah. Dengan ini menjelaskan bahwa kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan, sehingga dengan ini

dapat disimpulkan bahwa kedisipinan kerja tidak dapat mendorong para pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Sebagaimana dapat dikemukakan disiplin kerja yaitu alat ukur yang digunakan atasan untuk mengukur ketaatan para karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017, hal 193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Margaret (2017), Arianto (2013) dan Setiawan (2013) berhasil membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu hasil penelitian ini tidak sejalan atau didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018), Serli, *dkk.*, (2018), dan Rizky, *dkk.*, (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,817 > 2,002 t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  dan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero). Hal ini semakin meningkatnya lingkungan kerja pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan.

Apabila lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan bagus secara tidak langsung kinerja karyawan juga ikut meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja

sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memperlancar tujuan dari perusahaan. Menurut Afandi (2018, hal 66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Temuan penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Pramadita, *dkk.*, (2015), Eliyanto (2018), dan Apriani, *dkk.*, (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang. Sementara itu hasil penelitian ini tidak sejalan atau didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Arianto (2013), D.S (2014), dan Massie, *dkk.*, (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai nilai  $F_{hitung}$  adalah 54,344 dengan nilai sig sebesar 0,000 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 3,16 dengan nilai sig 0,05. Hal ini berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $54,344 > 3,16$ ), ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. artinya bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df1 pembilang  $3-1 = 2$ , sedangkan nilai df2 penyebut n-k, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah  $59-3 = 56$

sehingga diketahui bahwa nilai  $F_{tabel}$  maka dihasilkan  $54,344 > 3,16$  dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.Dengan demikian disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai perlu dipertahankan agar pencapaian kinerja pegawai akan meningkat lebih baik.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferawati (2017), Liawandy, *dkk.*, (2014) , dan Kholil, *dkk.*, (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kemampuan disiplin dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 66% sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero). Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. PT.Kereta Api Indonesia (Persero) mengenai disiplin sebaiknya pimpinan perusahaan bersikap lebih tegas kepada karyawan dan sebaiknya karyawan lebih bertanggung jawab dengan peraturan yang ada di perusahaan atau instansi organisasi.
2. Untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan untuk sebaiknya kebersihan ditempat kerja lebih diperhatikan karena kebersihan ruangan akan mempengaruhi aktifitas didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, hubungan kerja karyawan dalam perusahaan dari ruang kerja yang lebih baik dan bersih sehingga karyawan merasa nyaman bekerja didalam perusahaan atau instansi organisasi.
3. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus lebih memperhatikan disiplin kerja agar dapat meningkatkan lagi kedisiplinan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan agar dapat tercapai kinerja yang efektif dan juga harus memperhatikan lingkungan kerja sebaiknya kebersihan ditempat kerja lebih diperhatikan agar karyawa bekerja dengan nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, Mutia (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 18 (1) : 45-65
- Apriani, Dwi Rachma & Wahyu Hidayat (2016) Pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang. *ejournal3.undip*. 5 (4) : 42-52
- Afandi, Pandi (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media
- Amanah, Dita & Anita Cempaka Putri (2012) Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk. *Jurnal Niagawan*. 1 (2) : 45-60
- Arianto, Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. 9 (2) : 191-200
- Budianto, A. Aji Tri & Amelia Ktini (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Openjournal.unpam*. 3 (1) : 100-124
- Bangsawan, I Gst Ngr Bagus Putra (2013) Analisis faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan. *Ojs.unud*. 2 (1) : 17-31
- Devita, Maria (2017) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jom Fisip*. 4 (2) : 1-15
- D.S, Veronica Aprillia (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang. *Eprints.dinus.ac.ad*.
- Eliyanto (2018) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*. 3 (1) : 169-181
- Fachri, Helman & Peri Irawan (2009) Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di RRI. *Pusdatin.RRI* : 41-56
- Ferawati, Apfia (2017) Pengaruh lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora* 5 (1) : 30-41
- Gultom, Dedek Kurniawan (2014) Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara

- (PERSERO) Tbk.Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 14 (2) : 176-184
- Hasibuan, Melayu S.P (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh satu. Jakarta : Bumi Aksara
- Halim,Jesslyn & Fransisca Andreani (2017) Analisi Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Babershop PT.Bersama Lima Putera. *Agora 5 (1) : 1-20*
- Juliandi,Azuar, Irfan & Saprinan Manurung (2015), *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua. UMSU PRESS
- Jufrizen (2018) Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PROSIDING : The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 Publikasiilmiah.ums.ac.id.405-424*
- Jufrizen (2016) Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 17 (1) : 30-41
- Kholil,M Abdul, Marzolina, & Taufiqurrahman (2014) Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik pada PT.Inti KARYA Plasma Perkasa Tapung. *JOM Fekon*. 1 (2) : 1-13
- Kasmir (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Depok: PT.RajaGrafindo Persada.
- Liawandy,Feru, Sri Indarti, & Marzolina (2014) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Nafal Tiara Abdi Pekanbaru. *JOM Fekon*. 1 (2) : 1-15
- Lusri,Lidia, & Hotlan Siagian (2017) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*. 5 (1) : 15-38
- Laksmi,Fuad Gani, dan Budiantoro (2016), *Manajemen Perkantoran Modern*. Cetakan kedua. Depok : PT.Rajagrafindo Persada
- Logahan,Jerry M, Tjia Fie Tjoe, & Naga (2012) Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV.Mum Indonesia. *Binus Business Review*. 3 (1) : 573-586
- Margaret, Fitra (2017) Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Pontianak. *Kolegial*. 3 (1) : 95-108
- Massie,Eunike M, Lotje Kawer, & Greis Sendow (2017) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom, Tbk Manado.*Ejournal.unsrat.ac.id*. 5 (3) : 4025-4034
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya

- Priansa, Donni Juni (2018), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Bandung : Alfabeta
- Puryana, Dessy Eka (2016) Hubungan Koordinasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*. 4 (2) : 843-856
- Pramadita, AA Gde Oka & Ida Bagus Ketut Surya (2015) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4 (8) : 2301-2317
- Rizky, Putri & Ngatno (2016) Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan kantor PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. *Ejurnal3.undip*. 5 (4) : 53-48
- Serli, Yuni Putri & Yuliana (2018) Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Hotel Rocky Plaza Padang. *ejournal.unp*. 4 (5) : 41-55
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Bisnis* . Cetakan kedua puluh lima. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Setiawan, Agung (2013) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1 (4) : 1245-1253
- Tampi, Bryan Johannes (2014) Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK. *Journal "Acta Diurna"*. 3 (4) : 1-18

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : SRI INDAH FADILAH  
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 06 Mei 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Anak ke : 1 dari 2 bersaudara  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Puri Gg.Zaniar No.9 Medan

### Nama Orang Tua

Nama Ayah : Teruna Indra Jaya  
Nama Ibu : Aminah  
Alamat : Jl. Puri Gg.Zaniar No.9 Medan

### Riwayat Pendidikan

1. SD Plus AL-Iqhlas Taqwa : 2003-2009
2. SMP Negeri 3 Medan : 2009-2012
3. SMA Negeri 3 Medan : 2012-2015
4. Terdaftar sebagai mahasiswi fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2015-2019

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dimaklumi.

Medan,           Maret 2019

SRI INDAH FADILAH

