

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SINBAR PERSADA INDONESIA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : ADINDA AURA CLAUDIA
NPM : 2205160144
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

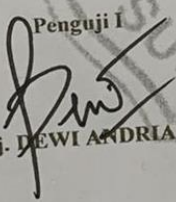
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 05 maret 2026, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.


MEMUTUSKAN

Nama : ADINDA AURA CLAUDIA
 NPM : 2205160144
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINBAR PERSADA INDONESIA

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

TIM PENGUJI

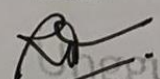
Penguji I

 Assoc. Prof. Hj. DEWI ANDRIANY, S.E. MM

Penguji II

 NOVIEN RIALDY, S.E.MM

Pembimbing

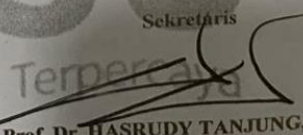

 RINI ASTUTI, S.E.MM.
 PANITIA UJIAN

Ketua


 Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Sekretaris




 Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : ADINDA AURA CLAUDIA
N.P.M : 2205160144
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINBAR PERSADA INDONESIA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Februari 2026

Pembimbing Tugas Akhir

RINI ASTUTI, SE., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

AGUS SANI, S.E., M.Sc

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. RADIMAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : Adinda Aura Claudia
Npm : 2205160144
Dosen Pembimbing : Rini Astuti, S.E., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinbar Persada Indonesia

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Tambah referensi penulisan judul dan membuat Gap research	28/12-2026	fi
Bab 2	Perbaiki sistematika penulisan (kutipan (referensi))	9/01-2026	fi
Bab 3	Perbaiki sistematika penulisan kutipan (referensi)	21/01-2026	fi
Bab 4	Pada point pembahasan jelaskan hasil referensi, pengelompokan hasil teori	9/2-2026	fi
Bab 5	Pada point kesimpulan tampilkan hasil dan sesuaikan dgn hasil	17/2-2026	fi
Daftar Pustaka	Tambahkan pedoman penulisan skripsi Feb 2026	20/2-2026	fi
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Sidang Meja Hijau	27/2-2026	fi

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc

Medan, Februari 2026

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Rini Astuti, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ADINDA AURA CLAUDIA
NPM : 2205160144
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
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 /plagiathasilkarya 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 Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 10-12 20.25

Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINBAR PERSADA INDONESIA

Adinda Aura Claudia

Program Studi Manajemen

E-mail: adindaauracaudia@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia dengan jumlah sampel 75 orang yang ditentukan menggunakan rumus *Slovin*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket lalu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif signifikan etika kerja terhadap kinerja karyawan ada pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Etika Kerja Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SINBAR PERSADA INDONESIA

Adinda Aura Claudia

Management Study Program

E-mail: adindaauraclaudia@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance, to determine and analyze the effect of the work environment on employee performance, to determine and analyze the effect of work ethics on employee performance, and to determine and analyze the simultaneous effect of work discipline, work environment, and work ethics on employee performance. The approach used in this study is an associative approach. The population of this study consists of all employees of PT Sinbar Persada Indonesia, with a sample of 75 respondents determined using the Slovin formula. Data collection techniques in this study used questionnaires, which were then tested using validity and reliability tests. Data analysis techniques used in this study include Multiple Linear Regression, Classical Assumption Tests, t-test, F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study was carried out using SPSS software (version 24.00). The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, work ethics has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline, work environment, and work ethics simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Work Ethics, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamina puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah subhanahu wa ta'ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad salallahu'alaihiwasallam yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata 1 fakultas ekonomi jurusan manajemen universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar sarjana manajemen universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinbar Persada Indonesia”**.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Darianto dan Ibunda Jasmi tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan

mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Radiman, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M.Acc, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc, selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.Mi, selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M, selaku pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
9. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan, motivasi, serta bimbingan selama penulis menempuh perkuliahan dan membantu penulis menyelesaikan studi dengan baik.

10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini.
11. Pimpinan dan seluruh staf PT. Sinbar Persada Indonesia, yang telah memberikan kesempatan dan dukungan selama proses pengumpulan data penelitian.
12. Kepada teman-teman terdekat, yaitu Raisiya Amanda, Nunsyahrita, dan Ariska Pratiwi, yang telah memberikan dukungan, semangat, serta kebersamaan selama proses perkuliahan dan penyusunan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan tugas akhir ini dari semua pihak. Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap tugas akhir ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Februari 2026
Penulis

Adinda Aura Claudia
2205160144

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja Karyawan	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	18
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	20
2.1.2 Disiplin Kerja	21
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	21
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	23
2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	25
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	26
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	28
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	30
2.1.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	32
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	33
2.1.4 Etika Kerja	35
2.1.4.1 Pengertian Etika Kerja.....	35
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja.....	37
2.1.4.3 Manfaat Etika Kerja.....	41
2.1.4.4 Indikator Etika Kerja	42
2.2 Kerangka Konseptual	43
2.3 Hipotesis.....	46

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Pendekatan Penelitian	48
3.2 Defenisi Operasional	48
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	49
3.4 Populasi Dan Sampel	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.6 Teknik Pengujian Instrument	52
3.7 Teknik Analisis Data.....	56
BAB 4 HASIL PENELITIAN	62
4.1 Hasil Penelitin	62
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	62
4.1.2 Identitas Responden.....	62
4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	64
4.1.4 Model Regresi.....	69
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	72
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	74
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	78
4.2 Pembahasan.....	79
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .	80
4.2.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
BAB 5 PENUTUP.....	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	85
5.3 Keterbatasan Penelitian	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 (KPI) Karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia 2020-2024.....	3
Tabel 1.2 Tingkat Kedisiplinan Karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia	5
Tabel 1.3 Kondisi Lingkungan Kerja PT. Sinbar Persada Indonesia.....	7
Tabel 1.4 Kondisi Etika Kerja PT. Sinbar Persada Indonesia.....	8
Tabel 3.1 Definisi Oeprasional	48
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia.....	50
Tabel 3.4 Sampel Penelitian.....	51
Tabel 3.5 Skala Likert	52
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabel 4.4 Skala Likert.....	64
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X1)	65
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	67
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Etika Kerja (X3).....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Tingkat Kedisiplinan Karyawan PT. Sinbar Persada.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	46
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t	59
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F	60
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya, baik dari segi modal, teknologi, maupun sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis yang diterapkan, tetapi juga oleh efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan. Karyawan merupakan penggerak utama dalam operasional organisasi. Apabila karyawan mampu bekerja secara produktif dan berkinerja tinggi, maka tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, maka akan berdampak langsung terhadap pencapaian target dan stabilitas perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar.

Keberhasilan suatu perusahaan pada dasarnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Menurut Hasibuan (2019), SDM bukan hanya sekadar faktor produksi, melainkan aset penting yang harus dikembangkan melalui pembinaan, pelatihan, serta pengelolaan yang baik. SDM yang berkualitas akan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menerapkan sistem kerja yang terstruktur, serta membangun budaya organisasi yang kuat agar SDM dapat berperan secara optimal. Hal ini menjadi sangat penting bagi perusahaan yang bergerak di sektor konstruksi, seperti PT. Sinbar Persada Indonesia.

PT. Sinbar Persada Indonesia adalah organisasi bisnis yang aktif di sektor implementasi dan bergabung dengan asosiasi hipsindo. PT. Sinbar Persada Indonesia dan berdomisili di Kota Medan, Indonesia. PT. Sinbar Persada Indonesia mempunyai *track record* yang solid dalam menghadirkan pelayanan bermutu prima di industri pembangunan. PT. Sinbar Persada Indonesia adalah perusahaan yang fokus di sektor bisnis dengan tipe pelaksanaan, yang menyediakan aneka servis konstruksi yang dilaksanakan oleh PT. Sinbar Persada Indonesia mencakup: jasa konstruksi BG003: konstruksi gedung industri serviS konstruksi BG009: konstruksi gedung lainnya, jasa konstruksi MK004: jasa pelaksana konstruksi insulasi dalam bangunan, servis konstruksi mk008: jasa pelaksana instalasi alat angkut dan alat angkat dan juga layanan lainnya.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi, PT. Sinbar Persada Indonesia sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam kegiatan operasionalnya. Kinerja karyawan merupakan indikator utama yang menunjukkan sejauh mana efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal akan mendukung pencapaian target perusahaan dan meningkatkan daya saing organisasi. Namun, pada kenyataannya, masih banyak perusahaan menghadapi tantangan terkait fluktuasi kinerja karyawan.

Dalam konteks PT. Sinbar Persada Indonesia, kinerja karyawan menjadi perhatian utama karena perusahaan ini bergerak di bidang industri yang menuntut ketepatan waktu, produktivitas tinggi, serta efisiensi dalam operasional. Untuk

melihat kondisi kinerja pegawai PT. Sinbar Persada Indonesia, dapat dilihat dari hasil penilaian *key performance indicator* (KPI) yang dilakukan sekali setiap tahunnya. Berdasarkan pemantauan hasil kerja dengan menggunakan pengukuran *key performance indicator*.

Tabel 1.1. Key Performance Indicator (KPI) Karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia Tahun 2020–2024

Indikator Kinerja	Bobot (%)	Target Pencapaian	2020	2021	2022	2023	2024	Rata-rata 5 Tahun	Keterangan
Produktivitas kerja	25	≥ 90%	82%	85%	88%	86%	84%	85%	Fluktuasi produktivitas, terutama di akhir tahun operasional.
Ketepatan waktu penyelesaian tugas	20	≥ 95%	80%	83%	86%	85%	82%	83%	Banyak keterlambatan terutama pada divisi produksi dan pengiriman.
Kualitas hasil kerja	20	≥ 90%	84%	86%	88%	87%	85%	86%	Ada peningkatan, namun belum stabil di atas target yang ditetapkan.
Kepatuhan terhadap SOP	20	≥ 95%	78%	81%	83%	80%	79%	80%	Kepatuhan terhadap standar operasional masih lemah di beberapa lini kerja.
Kehadiran dan kedisiplinan	15	≥ 95%	88%	85%	86%	84%	83%	85%	Angka ketidakhadiran meningkat pada tahun 2023–2024, terutama di shift pagi.
Rata-rata Total Pencapaian	100		82%	84%	86%	84%	83%	84%	Secara umum kinerja cenderung stabil, namun belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Sumber: Personalia PT. Sinbar Persada Indonesia

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu menjadi fokus utama manajemen PT. Sinbar Persada Indonesia. Rendahnya capaian pada beberapa indikator kinerja seperti ketepatan waktu, kepatuhan SOP, dan kedisiplinan menunjukkan adanya faktor-faktor internal yang perlu diperbaiki. Penelitian yang dilakukan oleh Lesmana & Anwar (2024), menemukan bahwa rendahnya tingkat kepatuhan terhadap SOP sering kali menjadi penyebab utama turunnya produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan perusahaan manufaktur. Faktor-faktor seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja sangat mungkin menjadi determinan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Violita & Tannar (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting dalam menciptakan efektivitas kerja karyawan. Disiplin membantu pegawai untuk tetap fokus pada tugas-tugas mereka dan menghindari kesalahan yang bisa terjadi akibat kurangnya perhatian atau ketidakpatuhan terhadap aturan. Menurut Veithzal (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan tenggat waktu yang ditentukan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dengan disiplin yang kuat,

pegawai mampu mengasah dan mengaplikasikan kemampuan kerja mereka secara optimal, berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk melihat kondisi disiplin kerja pegawai PT.

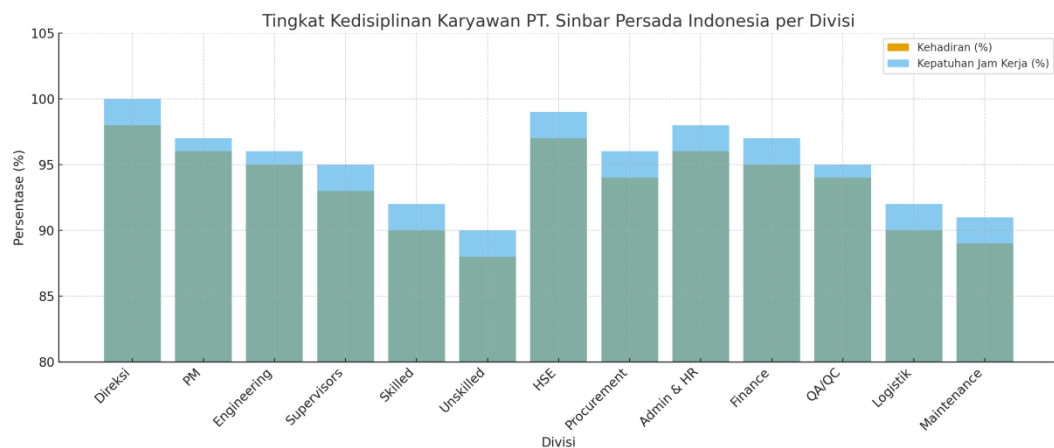
Sinbar Persada Indonesia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2. Tingkat Kedisiplinan Karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Rata-rata Kehadiran (%)	Kepatuhan Jam Kerja (%)	Pelanggaran Ringan (kasus/bln)	Kategori Kedisiplinan
1	Manajemen / Direksi	5	98%	100%	0	Sangat Baik
2	Project Management (PM)	12	96%	97%	1	Baik
3	Engineering / Design	10	95%	96%	1	Baik
4	Site Supervisors / Foremen	15	93%	95%	2	Cukup Baik
5	Skilled Site Workers	30	90%	92%	4	Cukup Baik
6	Unskilled / General Labour	20	88%	90%	5	Sedang
7	HSE / Safety	5	97%	99%	0	Sangat Baik
8	Procurement & Purchasing	6	94%	96%	1	Baik
9	Admin & HR	5	96%	98%	0	Sangat Baik
10	Finance & Accounting	5	95%	97%	0	Baik
11	QA/QC (Kualitas)	4	94%	95%	1	Baik
12	Logistik & Pengiriman	6	90%	92%	2	Cukup Baik
13	Maintenance / Workshop	4	89%	91%	2	Sedang
Total / Rata-Rata		127	93%	95%	19 kasus/bln	Baik

Sumber: Personalia PT. Sinbar Persada Indonesia

Gambar 1.1. Grafik Tingkat Kedisiplinan Karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia



Sumber: Personalia PT. Sinbar Persada Indonesia

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan yang relatif lebih rendah ditemukan pada divisi lapangan seperti *Skilled Site Workers* dan *Unskilled Labour*. Kehadiran pada divisi ini berada pada kisaran 88–90%, dengan kepatuhan jam kerja sekitar 90–92%. Selain itu, divisi ini juga menyumbang jumlah pelanggaran ringan tertinggi, terutama terkait keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan kelalaian terhadap prosedur keselamatan. Temuan ini umum terjadi pada sektor konstruksi, mengingat karakteristik pekerjaan lapangan yang lebih dinamis, cuaca yang memengaruhi produktivitas, serta rotasi tim yang tinggi. Divisi Logistik & Pengiriman serta *Maintenance/Workshop* juga menunjukkan pola serupa dengan divisi lapangan, meskipun dengan skala pelanggaran yang sedikit lebih kecil. Kehadiran berada di kisaran 89–90%, dengan beberapa kasus pelanggaran ringan per bulan.

Selain disiplin, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Robbins & Judge (2022), menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan mendorong peningkatan produktivitas serta menurunkan tingkat stres kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti tata ruang, ventilasi, pencahayaan, serta aspek sosial seperti hubungan antarpegawai dan budaya kerja. Dalam konteks PT. Sinbar Persada, penyediaan fasilitas kerja yang nyaman, pengelolaan beban kerja yang wajar akan menciptakan suasana kerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Iverizkinawati (2018) dan Astuti (2017), menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja buruk misalnya karena ketersediaan fasilitas untuk mendukung pekerjaan belum maksimal maka akan menurunkan semangat kerja dan berimbas pada turunnya kinerja pegawai. Untuk

melihat kondisi lingkungan kerja pegawai PT. Sinbar Persada Indonesia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3. Kondisi Lingkungan Kerja PT. Sinbar Persada Indonesia

No	Lingkungan Kerja	Kondisi Saat Ini
1	Ketersediaan peralatan kerja (komputer, meja, kursi, dll)	Sebagian besar karyawan telah memiliki peralatan kerja yang lengkap dan layak pakai
2	Kualitas peralatan kerja	Beberapa perangkat kerja sering mengalami kerusakan teknis sehingga mengganggu kelancaran pekerjaan.
3	Kelengkapan sarana pendukung (printer, AC, dispenser, dll)	Sebagian ruangan kerja belum memiliki fasilitas pendukung yang memadai
4	Pemeliharaan dan perawatan fasilitas kerja	Peralatan yang ada dalam kondisi baik karena dilakukan perawatan rutin
5	Aksesibilitas fasilitas kerja (kemudahan penggunaan)	Jumlah fasilitas terbatas sehingga akses penggunaan sering tidak merata.
6	Kenyamanan ruang kerja (pencahayaan, ventilasi, tata ruang)	Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik

Sumber: Personalia PT. Sinbar Persada Indonesia (Data diolah Peneliti, 2025)

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat sejumlah permasalahan yang dapat menghambat efektivitas kerja. Beberapa perangkat kerja mengalami kerusakan teknis yang dapat mengganggu kelancaran aktivitas harian. Selain itu, fasilitas pendukung seperti printer, AC, dan dispenser belum tersedia merata di semua ruangan, sehingga menciptakan ketimpangan kenyamanan kerja antarbagian. Aksesibilitas terhadap fasilitas juga masih menjadi kendala karena jumlah fasilitas yang terbatas menyebabkan penggunaan tidak merata dan menimbulkan antrean. Kombinasi antara kondisi positif dan negatif ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja secara umum cukup mendukung, masih ada aspek-aspek krusial yang harus diperbaiki untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Faktor penting lainnya yang tidak dapat diabaikan adalah etika kerja. Menurut Sinamo (2017), etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan sikap moral yang menjadi pedoman dalam bekerja. Etika kerja mencerminkan profesionalisme, tanggung jawab, integritas, serta sikap menghargai sesama rekan

kerja. Dalam konteks PT. Sinbar Persada Indonesia, etika kerja sangat relevan karena perusahaan mengandalkan kerja sama tim dalam setiap aktivitas operasionalnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti (2022), menyimpulkan bahwa ketika karyawan memiliki etika kerja yang kuat, mereka akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, menghargai waktu dan aturan, serta menjalin komunikasi yang baik antar tim. Untuk melihat kondisi etika kerja pegawai PT. Sinbar Persada Indonesia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4. Kondisi Etika Kerja PT. Sinbar Persada Indonesia

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Tanggung Jawab (%)	Kerjasama Tim (%)	Komunikasi (%)	Integritas (%)	Rata-rata (%)	Kategori Etika
1	Manajemen / Direksi	5	98%	96%	97%	99%	98%	Sangat Baik
2	Project Management (PM)	12	95%	94%	93%	96%	95%	Baik
3	Engineering / Design	10	93%	92%	92%	94%	93%	Baik
4	Site Supervisors / Foremen	15	90%	91%	89%	92%	91%	Baik
5	Skilled Site Workers	30	86%	88%	85%	87%	86%	Cukup Baik
6	Unskilled / General Labour	20	82%	85%	82%	84%	83%	Cukup Baik
7	HSE / Safety	5	97%	95%	95%	98%	96%	Sangat Baik
8	Procurement & Purchasing	6	92%	90%	90%	93%	91%	Baik
9	Admin & HR	5	95%	94%	95%	97%	95%	Baik
10	Finance & Accounting	5	94%	93%	93%	96%	94%	Baik
11	QA/QC (Kualitas)	4	92%	91%	90%	93%	92%	Baik
12	Logistik & Pengiriman	6	87%	86%	85%	88%	87%	Cukup Baik
13	Maintenance / Workshop	4	85%	85%	84%	86%	85%	Cukup Baik
Total / Rata-Rata		127	91%	90%	89%	92%	90,5%	Baik

Sumber: Personalia PT. Sinbar Persada Indonesia

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum, nilai rata-rata etika kerja karyawan berada pada angka 90,5% yang termasuk kategori “Baik”. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah menunjukkan sikap kerja profesional dan komitmen terhadap nilai-nilai etika perusahaan. Namun, jika ditinjau lebih mendalam, terdapat beberapa perbedaan tingkat etika kerja antar divisi yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Permasalahan utama terlihat pada divisi *Skilled Site Workers* (86%), *Unskilled/General Labour* (83%), Logistik & Pengiriman (87%), serta *Maintenance/Workshop* (85%), yang berada dalam kategori “Cukup Baik”. Nilai yang lebih rendah ini umumnya disebabkan oleh kurangnya komunikasi dua arah antara pekerja lapangan dan manajemen, sehingga informasi tidak tersampaikan secara efektif serta kurangnya pelatihan *soft skill*, seperti etika komunikasi dan kerja sama tim, yang berdampak pada koordinasi lapangan. Dari kondisi ini, dapat disimpulkan bahwa tantangan utama perusahaan terletak pada penguatan etika kerja di level operasional/lapangan, khususnya pada pekerja terampil, pekerja umum, logistik, dan *maintenance*.

Berdasarkan uraian di atas sebelumnya, dapat dipahami bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan pada PT. Sinbar Persada Indonesia. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinbar Persada Indonesia.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan

kerja, etika kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sinbar Persada Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya capaian pada beberapa indikator kinerja seperti ketepatan waktu, kepatuhan SOP, dan kedisiplinan menunjukkan adanya faktor-faktor internal yang perlu diperbaiki.
2. Masih ada beberapa divisi dengan tingkat kehadiran yang rendah. Pelanggaran yang sering terjadi meliputi keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta kelalaian terhadap prosedur keselamatan
3. Masih terdapat permasalahan pada aspek lingkungan kerja fisik, seperti kerusakan perangkat kerja, ketimpangan fasilitas pendukung antarbagian, serta keterbatasan akses terhadap fasilitas yang tersedia.
4. Etika kerja yang masih lemah terlihat dari kurangnya komunikasi dua arah antara pekerja lapangan dan manajemen serta minimnya pelatihan *soft skill* etika komunikasi dan kerja sama tim. Untuk itu perlunya penguatan etika kerja di level lapangan untuk meningkatkan profesionalisme.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2019), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi kerja, komitmen, disiplin kerja, kepemimpinan, pengawasan, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja, sedangkan (Robbins, 2016) menambahkan bahwa faktor seperti etika kerja juga berperan penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Namun, dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pembahasan pada tiga faktor, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja, karena ketiga variabel tersebut dianggap paling relevan dengan permasalahan yang

ditemukan di lapangan. Lingkungan kerja yang diteliti pada penelitian ini hanya sebatas lingkungan kerja fisik. Sampel penelitian juga dibatasi hanya pada 4 divisi yang diduga berhubungan dengan permasalahan yang ditemukan yaitu divisi *Skilled Site Workers, Unskilled / General Labour, Site Supervisors / Foremen* dan *Engineering / Design* yang berjumlah 75 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinbar Persada Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinbar Persada Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinbar Persada Indonesia?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinbar Persada Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinbar Persada Indonesia.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinbar Persada Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinbar Persada Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinbar Persada Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
 - b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut disiplin kerja, lingkungan kerja, etika kerja dan kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Sinbar Persada Indonesia.
 - b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prayogi & Trya, 2024).

Kinerja kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja kerja ini merupakan kombinasi dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan atau kecerdasan dan minat seorang pekerja, pemahaman serta penerimaan terhadap penjelasan pembagian tugas dan peran, serta tingkat motivasi yang dimiliki oleh pekerja tersebut (Hasibuan & Rialdy, 2024).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Secara individual, kinerja bersifat unik karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan mencakup keluaran atau hasil yang

dihasilkan melalui berbagai fungsi atau indikator dalam suatu pekerjaan atau profesi, yang dievaluasi dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2017).

Kinerja karyawan sering dikaitkan dengan konsep output, efisiensi, dan efektivitas, yang berhubungan erat dengan produktivitas (Simamora, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang dipengaruhi oleh tingkat kecakapan, usaha, dan peluang yang dimiliki (Hasibuan, 2019). Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Namun, pencapaian kinerja yang optimal tidak terjadi begitu saja. Ada berbagai faktor yang memengaruhi bagaimana seorang karyawan menjalankan tugasnya, baik dari segi internal maupun eksternal. Berikut adalah beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja menurut Wirawan (2017), antara lain:

- 1) Faktor internal karyawan, yaitu segala perwatakan yang dimiliki karyawan, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas karyawan terhadap pekerjaannya. Seperti motivasi kerja dan kepercayaan diri yang tinggi dalam bekerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya, seperti adanya pealatihan dan pengembangan karir, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan karyawan memiliki kinerja yang memuaskan.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian karyawan, menciptakan kepuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja mereka.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Kasmir (2019), menguraikannya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- 2) Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Pelatihan atau Pengembangan Diri

Karyawan dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran dan kecakapan setelah dilatih. Dengan demikian akan mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan. Keberhasilan pelatihan akan memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah serta mengawasi bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Pengawasan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi, memantau dan memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan/perasaan keterikatan karyawan (*employee engagement*) kepada

perusahaan. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat ditandai oleh manajemen yang efektif, yang salah satu indikatornya adalah kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik memberikan berbagai manfaat signifikan bagi organisasi. Menurut Wibowo (2022), tujuan kinerja dapat dimanfaatkan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti

diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Simamora (2019), penilaian kinerja memberikan manfaat yang signifikan baik bagi perusahaan maupun karyawan. Berikut adalah beberapa manfaat dari penilaian kinerja karyawan:

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan karena adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi.
- 4) Menghargai setiap kontribusi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa indikator kinerja menurut Mangkunegara (2019), yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Adapun menurut Nasution & Priangkatara (2022), terdapat tiga indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1) Hasil Kerja

Ini mengacu pada hasil atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam lingkungan kerja. Kinerja kerja mencakup seberapa baik seseorang

menyelesaikan tugas, mencapai tujuan yang ditetapkan, atau kontribusi positif yang mereka berikan terhadap hasil keseluruhan dari pekerjaan yang mereka lakukan.

2) Perilaku di Tempat Kerja

Ini merujuk pada cara seseorang bertindak, berinteraksi, dan berkomunikasi di lingkungan kerja. Perilaku di tempat kerja mencakup sikap terhadap rekan kerja, atasan, dan pelanggan, serta norma-norma sosial dan etika yang dijunjung tinggi dalam lingkungan kerja.

3) Sifat Pribadi

Ini mengacu pada karakteristik dan sifat-sifat unik yang dimiliki oleh individu di luar konteks pekerjaan. Sifat pribadi mencakup aspek-aspek seperti kepribadian, kebiasaan, nilai-nilai, dan kecenderungan alami individu yang mempengaruhi perilaku dan interaksi mereka tidak hanya di tempat kerja tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2018). Adapun menurut Sutrisno (2018), disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik.

Disiplin yaitu suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Jufrizen & Sitorus, 2021). Disiplin yang baik mencerminkan sejauh mana tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, motivasi, serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya apabila bawahannya memiliki disiplin yang baik (Astuti & Pratama, 2021).

Menurut Bintoro & Daryanto (2017), kedisiplinan tidak dapat dianggap efektif jika hanya didasarkan pada rasa takut. Disiplin yang sesungguhnya adalah hasil dari penerimaan dan penerapan norma-norma yang harus diikuti. Norma-norma tersebut tidak hanya terkait dengan aspek hukum, tetapi juga melibatkan etika dan tata krama. Sementara itu, menurut Mangkunegara (2019), disiplin kerja dapat dipahami sebagai penerapan manajemen yang bertujuan untuk memperkuat pedoman-pedoman yang ada dalam organisasi.

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016)

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan karyawan. Namun demikian dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Kasmir (2019), disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, (Sutrisno, 2018) adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2) Tidak adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

3) Tidak adanya aturan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Tidak adanya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Tidak adanya perhatian kepada para karyawan

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

7) Ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Adapun faktor-faktor dari disiplin kerja menurut Siswanto (2018), yaitu sebagai berikut:

1) Frekuensi kehadiran

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

2) Tingkat kewaspadaan

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

3) Ketaatan pada standar kerja

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

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, berikut ini adalah beberapa tujuan dari disiplin kerja (Amirullah, 2018), yaitu:

- 1) Agar para pegawai mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan organisasi dan meningkatkan produktivitas pegawai.
- 2) Agar organisasi tetap berjalan dengan baik dari masa ke masa dalam menghadapi masalah didalam perusahaan.
- 3) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 4) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 5) Memperoleh tingkat produktivitas perusahaan yang tinggi.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, berikut ini adalah beberapa tujuan dari disiplin kerja (Wirawan, 2017), yaitu:

- 1) Memotivasi pegawai untuk mematuhi standar kinerja perusahaan
- 2) Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasannya atau sebaliknya.
- 3) Meningkatkan kinerja pegawai.
- 4) Meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, serta efektivitas dan efisiensi kerja.
- 5) Meningkatkan kedamaian industrial dan kewargaan organisasi.

Manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Hasibuan & Silvya, 2019).

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin mencerminkan kepatuhan, tanggung jawab, serta kesadaran karyawan terhadap aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Melalui disiplin kerja yang baik, efektivitas dan efisiensi kerja dapat terjaga dengan optimal. Untuk mengukur tingkat disiplin kerja karyawan, digunakan beberapa indikator sebagai acuan penilaian menurut Hasibuan (2019), yaitu sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Banyak indikator yang menjadi tolak ukur dalam melihat tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi, (Agustini, 2019), yaitu:

1) Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan.

2) Ketaatan Terhadap Atasan

Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

3) Kesadaran Kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

4) Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat dikatakan apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperoehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja fisik juga dapat memengaruhi emosi karyawan. Misalnya, jika karyawan menyukai lingkungan tempat mereka bekerja, maka mereka akan merasa betah di tempat kerja untuk menjalankan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan kinerja karyawan menjadi lebih positif dan optimis. Lingkungan kerja fisik mencakup hubungan kerja, tata letak ruang, pencahayaan, suhu, kebersihan, serta kondisi fasilitas yang mendukung aktivitas kerja (Radiman & Zhurham, 2024).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan mengalami penurunan produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruang kerja terasa tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang baik, terlalu sempit, dan bising, tentu hal tersebut akan sangat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja (Astuti & Sari, 2023).

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% pegawai *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2018).

Menurut Kasmir (2019), lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019), lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai elemen yang dapat berdampak langsung terhadap kenyamanan, produktivitas, dan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terdapat bermacam macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan (Sunnyoto, 2018) yaitu:

1) Hubungan Pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu : hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan – rekan kerja maupun atasan.

2) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik.

3) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk juga penerangan matahari, Hal ini sering kali pegawai memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut ketelitian.

4) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan dalam ventilasi.

5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman menimbulkan ketenangan dan keamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Abdullah (2015), yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
- 8) Musik di tempat kerja
- 9) Keamanan di tempat kerja

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus menurut (Robbins, 2016) :

- 1) Lingkungan Umum, segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi
 - a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
 - b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Setiana (2019), mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yakni sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja/pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama pegawai / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan merujuk pada faktor-faktor yang memengaruhi sarana, prasarana dan kondisi psikologis di tempat kerja. Ini meliputi aspek-aspek seperti fasilitas, budaya perusahaan, hubungan antar-pegawai, kebijakan manajemen, dukungan dari atasan, dan faktor-faktor psikologis lainnya yang memengaruhi kesejahteraan mental dan emosional pegawai. Menurut Sunyoto (2018), bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

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

3) Tersedianya fasilitas kerja

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

Adapun menurut Setiana (2019), terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

2.1.3 Etika kerja

2.1.3.1 Pengertian Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu “ethos” yang berarti karakter, watak, kesusilaan atau adat. Dalam pengertian ini, etika dihubungkan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik dalam individu maupun dalam masyarakat atau kelompok. Ini mengartikan bahwa etika berkaitan dengan nilai-nilai, gaya hidup yang baik dan benar, standar hidup yang tinggi, dan semua kebiasaan yang

diambil dan diturunkan mulai dari satu orang ke orang berikutnya. Kebiasaan ini kemudian terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan (Robbins & Judge, 2022).

Etika kerja pada suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran penting dalam menjalankan systemkerja untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan ataupun organisasi. Sehingga ketika suatu perusahaan ataupun organisasi mampu menerapkan etika kerja yang baik, maka hal ini akan berdampak pada system kinerja perusahaan dan pencapaian dari perusahaan atau organisasi tersebut (Nurhasanah et al., 2022).

Etika berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti kebiasaan atau wata, moral berasal dari bahasa latin *mos*, yang berarti cara hidup atau kebiasaan/ dari istilah ini munculah istilah *morale* atau *moril*. *Moril* bisa berarti semangat atau dorongan batin, (Rum, Sendow, & Pandowo, 2019). Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran- ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi (Massora, 2019).

Ada beberapa hal penting etika pada globalisasi adalah pluralitas, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan sifat terjadi ketika terjadi transformasi teknologi, kesiapan masyarakat tidak seimbang pengetahuannya. Demikian halnya terjadinya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara pesat, dapat menimbulkan perbedaan moral dalam pandangan tradisional dengan modern. Sifat Etika adalah universal yang dapat berlaku secara umum tanpa melihat perbedaan agama, suku dan ras (Saryadi, 2018).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka etika kerja dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diyakini baik atau benar oleh seseorang atau sekelompok orang yang bersifat nyata dan khas yang akan membentuk perilaku orang tersebut tanpa melihat perbedaan agama, suku dan ras.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut Sianipar & Salim (2019), etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

- 1) Faktor - faktor internal yang mempengaruhi etos kerja karyawan, adalah:
 - a) Agama: Agama membentuk nilai-nilai keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak karyawan pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya;
 - b) Pendidikan: Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat sehingga individu akan memiliki etos yang tinggi. Karena pendidikan, merupakan proses yang berkelanjutan;
 - c) Motivasi: Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya;
 - d) Usia: Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia di atas 30 tahun;

e) Jenis Kelamin: Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas lebih tinggi terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan laki-laki.

2) Faktor-faktor Eksternal yang mempengaruhi etos kerja karyawan adalah:

a) Budaya: Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja;

b) Sosial Politik: Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh;

c) Kondisi Lingkungan (Geografis): Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut;

d) Struktur Ekonomi: Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk- produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian;

e) Tingkat Kesejahteraan: Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan;

f) Perkembangan Bangsa Lain: Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatar belakangi setiap karyawan untuk melakukan sesuatu. Menurut Saryadi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah:

1) Motivasi

Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Maslow yaitu bahwa manusia itu mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan:

- a) Kebutuhan Fisiologika,
- b) Kebutuhan Keamanan,
- c) Kebutuhan Sosial,
- d) Keempat yaitu kebutuhan prestise dan
- e) Aktualisasi diri

2) Penilaian Prestasi

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya.

3) Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkutn tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan

pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik.

4) Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama karyawan dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidakcocokan terjadi maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

5) Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengetahui pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak, apakah lancar atau tidak.

6) Pembinaan

Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etika kerja seseorang dalam bekerja yang pertama faktor kebijakan, meliputi adanya gaji yang dapat dirasakan sangat mensejahterakan. Yang kedua faktor imbalan, faktor imbalan ini

dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dan bekerja keras. Yang ketiga faktor kultur, meski terlihat biasa faktor kultur dapat memberikan dampak besar dalam peningkatan motivasi kerja. Yang keempat faktor mental dari karyawan, jika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki mental yang kuat maka karyawan tersebut akan tetap memiliki motivasi kerja meski ketiga faktor di atas kurang mendukung (Fitriyani, Sundari, & Dongoran, 2019).

2.1.4.3 Manfaat Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu Menurut Gresik (2017), ada tiga manfaat dari etika kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Sebagai acuan perilaku Dewan Komisaris, Direksi, dan Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing serta dalam berinteraksi dengan seluruh stakeholders.
- 2) Menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehat dan nyaman di dalam lingkungan Perusahaan.
- 3) Sebagai acuan untuk membentuk karakter tiap individu di dalam Perusahaan yang berintegritas dan beretika ketika berinteraksi dengan sesama individu.

Menurut Bhastary (2020), manfaat etika kerja mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Adapun menurut Saryadi (2018), Manfaat dari etika kerja yaitu sebagai berikut:

1) Pendorong timbulnya perbuatan.

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.

2) Penggairah dalam aktivitas.

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3) Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar.

4) Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut

2.1.4.4 Indikator Etika Kerja

Indikator etika kerja menurut Yuwono (2013), terdiri atas lima hal, yaitu sebagai berikut.

1) Kesadaran yaitu keadaan mengerti akan pekerjaannya.

2) Semangat yaitu keinginan untuk bekerja.

3) Kemauan yaitu apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.

4) Komitmen yaitu perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.

5) Inisiatif yaitu usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.

6) Produktif yaitu banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi.

7) Peningkatan yaitu proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya.

8) Wawasan yaitu konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

Adapun menurut Bhastary (2020), terdapat empat indikator etika kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kerja keras merupakan berusaha atau berjuang dengan keras atau bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan, atau dengan kata lain bekerja atau bersungguh - sungguh untuk mencapai tujuan atau prestasi
- 2) Gaya komunikasi merupakan cara atau pola seseorang dalam menyampaikan pesan kepada orang lain, baik secara verbal maupun nonverbal, yang bertujuan agar informasi dapat diterima dan dipahami dengan baik.
- 3) Nilai kerja adalah *labour theory of value* yaitu teori yang menyatakan bahwa nilai suatu barang ditentukan oleh jumlah tenaga yang diperlukan untuk menghasilkannya dengan pengertian bahwa alat produksi lain dihitung sebagai tenaga kerja yang menghasilkan
- 4) Kreativitas kerja merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia untuk melakukan pekerjaan dan bukan yang diterima dari luar diri individu pekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Menurut Fathoni (2015), disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan karyawan. Dengan begitu dapat

dikatakan kedisiplinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Apabila seluruh karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditargetkan maka karyawan sudah melakukan sikap disiplin dan ini merupakan faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini sesuai dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Safitri, 2017); (Nasution & Lestari, 2022); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020); (Bahri, 2020), dan (Farisi et al., 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kenyamanan, hubungan antar rekan kerja dan sebagainya. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan sulit konsentrasi sehingga dapat mengganggu pikiran serta menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, hubungan antar rekan kerja kurang baik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang

selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Astuti, 2017); (Yusnandar, 2019); (Siswadi, 2015), (Elizar & Tanjung, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Siahaan & Bahri, 2019); (Andriany, 2019); (Farisi & Fani, 2019); dan (Elizar & Tanjung, 2018) yang menyatakan lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan.

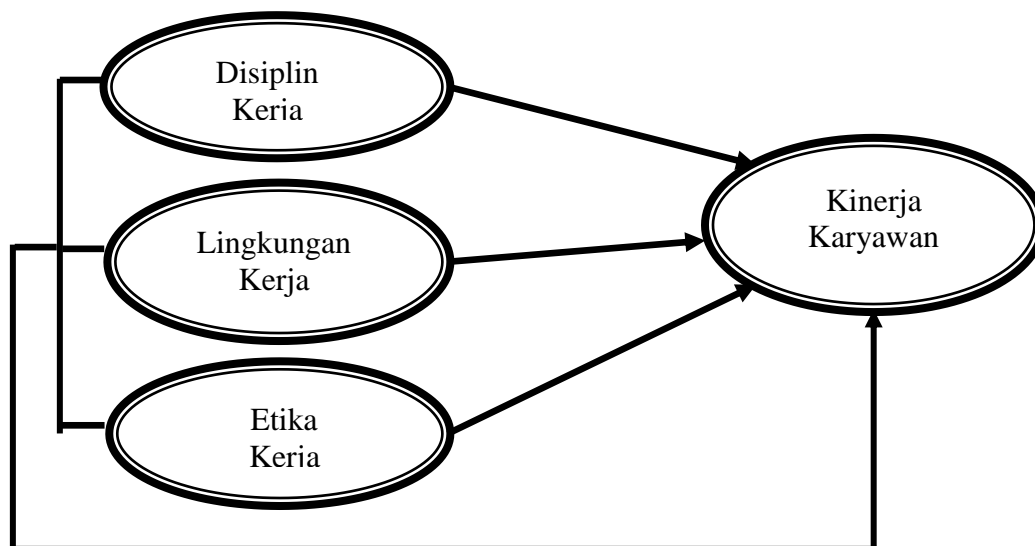
2.2.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinamo (2017), etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan sikap moral yang menjadi pedoman dalam bekerja. Etika kerja mencerminkan profesionalisme, tanggung jawab, integritas, serta sikap menghargai sesama rekan kerja. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja (Aini, Nurtjahjani, & Dhakirah, 2020). Etika kerja (*work ethic*) mencerminkan sejauh mana seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Nurhasanah et al., 2022) yang menyatakan etika kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Lesmana & Anwar (2024), menemukan bahwa rendahnya tingkat kepatuhan terhadap SOP sering kali menjadi penyebab utama turunnya produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan perusahaan manufaktur. Faktor-faktor seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja sangat mungkin menjadi determinan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Violita & Tannar (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinbar Persada Indonesia.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinbar Persada Indonesia.
3. Ada pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinbar Persada Indonesia.
4. Ada pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinbar Persada Indonesia.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Pendekatan Penelitian yang di gunakan penulis adalah pendekatan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2020), pendekatan asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variable atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan variabel. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020). Populasi yang berada di PT. Sinbar Persada Indonesia Sebanyak 127 karyawan.

Tabel 3.3. Jumlah Karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Manajemen / Direksi	5
2	<i>Project Management (PM)</i>	12
3	<i>Engineering / Design</i>	10
4	<i>Site Supervisors / Foremen</i>	15
5	<i>Skilled Site Workers</i>	30
6	<i>Unskilled / General Labour</i>	20
7	HSE / Safety	5
8	<i>Procurement & Purchasing</i>	6
9	Admin & HR	5
10	<i>Finance & Accounting</i>	5
11	QA/QC (Kualitas)	4
12	Logistik & Pengiriman	6
13	<i>Maintenance / Workshop</i>	4
Total		127

Sumber: PT. Sinbar Persada Indonesia (2024)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Peneliti hanya mengambil sampel dari beberapa divisi di PT. Sinbar Persada Indonesia yang secara langsung terkait dengan permasalahan kinerja yang terlihat pada data *Key Performance Indicator (KPI)* tahun 2020–2024. Berdasarkan hasil analisis KPI, permasalahan kinerja seperti rendahnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian tugas, ketidakstabilan kualitas kerja, rendahnya kepatuhan terhadap SOP, serta meningkatnya ketidakhadiran paling

dominan terjadi pada divisi operasional lapangan. Adapun divisi yang dijadikan sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4. Sampel Penelitian

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	<i>Engineering / Design</i>	10
2	<i>Site Supervisors / Foremen</i>	15
3	<i>Skilled Site Workers</i>	30
4	<i>Unskilled / General Labour</i>	20
Total		75

Sumber: PT. Sinbar Persada Indonesia (2024)

Dengan demikian, penggunaan sampel terbatas yaitu sebanyak 75 orang pada divisi-divisi tersebut dinilai sudah mewakili populasi yang relevan untuk menjawab permasalahan penelitian dan mencapai tujuan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung (2015), ada tiga alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun alat pengumpulan data tersebut adalah:

1. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

2. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.5. Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya kuesioner yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Validitas juga berhubungan dengan tujuan pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar (Ghozali, 2018). Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/pernyataan

kuesioner adalah Korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* dengan ketentuan: jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner valid tetapi sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner dikatakan tidak valid. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah melihat kriteria penerimaan/penolakan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	Sig2-tailed	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1	0,514	0,000	0,227	Valid
Y2	0,544	0,000	0,227	Valid
Y3	0,531	0,000	0,227	Valid
Y4	0,427	0,000	0,227	Valid

Y5	0,717	0,000	0,227	Valid
Y6	0,37	0,000	0,227	Valid
Y7	0,514	0,000	0,227	Valid
Y8	0,399	0,000	0,227	Valid
Disiplin Kerja (X₁)				
X1	0,512	0,000	0,227	Valid
X2	0,700	0,000	0,227	Valid
X3	0,438	0,000	0,227	Valid
X4	0,666	0,000	0,227	Valid
X5	0,724	0,000	0,227	Valid
X6	0,704	0,000	0,227	Valid
X7	0,430	0,000	0,227	Valid
X8	0,522	0,000	0,227	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)				
X1	0,550	0,000	0,227	Valid
X2	0,647	0,000	0,227	Valid
X3	0,599	0,000	0,227	Valid
X4	0,608	0,000	0,227	Valid
X5	0,659	0,000	0,227	Valid
X6	0,606	0,000	0,227	Valid
X7	0,334	0,003	0,227	Valid
X8	0,348	0,002	0,227	Valid
Etika Kerja (X₃)				
X1	0,357	0,000	0,227	Valid
X2	0,644	0,000	0,227	Valid
X3	0,603	0,000	0,227	Valid
X4	0,403	0,000	0,227	Valid
X5	0,652	0,000	0,227	Valid
X6	0,558	0,000	0,227	Valid
X7	0,508	0,000	0,227	Valid
X8	0,346	0,002	0,227	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi r hitung dibandingkan dengan nilai ketentuan r_1 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Nilai r_{tabel} dengan $N (75-2 = 73)$ pada uji *2 tailed* dengan signifikansi 5% didapat nilai sebesar 0,227. Pada tabel 3.6 dapat dilihat pada uji validitas masing-masing item didapatkan 32 item pernyataan valid dengan nilai $r_{hitung} > 0,227$. Maka dengan demikian keseluruhan item variabel dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dengan keterangan:

r_{11}	= Reliabilitas intrsumen
$\sum Si$	= Jumlah varians skor tiap- tiap item
St	= Jumlah varians butir
K	= Jumlah item

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60.

Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,618	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₁)	0,721		Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,695		Reliabel
4	Etika Kerja (X ₃)	0,640		Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena *cronbach alpha* semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.

3.7.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
A	= Konstanta
b1-b3,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Lingkungan Kerja
X3	= Etika Kerja
e	= <i>Standart Error</i>

3.7.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada

pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolonieritas (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

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

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Keterangan :

- t : Nilai t
- n : Jumlah sampel
- k : Variabel independen
- r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1) kriteria pengambilan keputusan

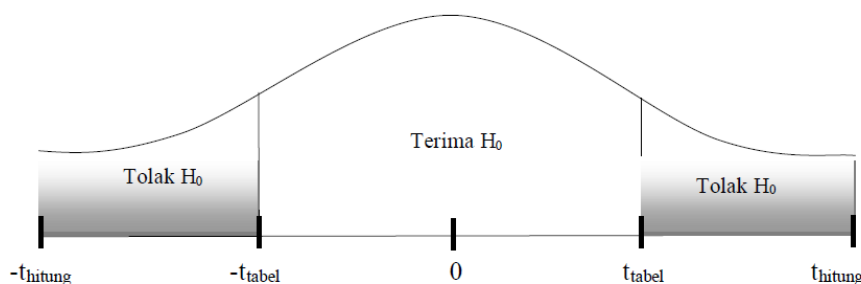
H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2020):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) (Ghozali, 2018). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Keterangan:

Fh : Tingkat signifikan
 r^2 : Koefisien korelasi berganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

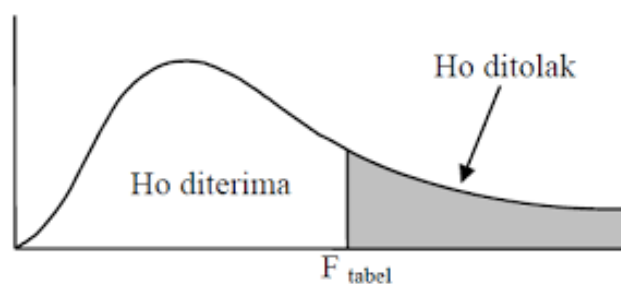
H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan)

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2020):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$\text{KD} = r^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_1), 8 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_2), 8 pernyataan untuk variabel etika kerja (X_3) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia sebanyak 75 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	52	69.3	69.3	69.3
	Perempuan	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 52 (69,3%) orang laki-laki dan 23 (30,7%) orang perempuan. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia yang berjenis kelamin laki-laki. Dominasi tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik bidang usaha perusahaan yang lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki, baik dari sisi teknis, operasional, maupun tuntutan pekerjaan di lapangan. Meskipun demikian, keberadaan karyawan

perempuan tetap menunjukkan adanya keterlibatan gender yang beragam dalam lingkungan kerja perusahaan, meskipun jumlahnya belum seimbang.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	24	32	32	32
	Diploma	4	5,3	5,3	37.3
	S1	45	60	60	97.3
	S2	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 45 (60%) orang karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia yang berlatarbelakang pendidikan S1, 24 (32%) orang karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia yang berlatarbelakang pendidikan SMA/SMK, 4 (5,3%) orang karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia yang berlatarbelakang pendidikan Diploma dan 2 (2,7%) orang karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia yang berlatarbelakang pendidikan S2. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan cenderung membutuhkan sumber daya manusia dengan tingkat pendidikan yang relatif tinggi guna mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

4.1.1.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	26	34.7	34.7	34.7
	5-10 Tahun	41	54.7	54.7	89.4
	>10 Tahun	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 41 (54,7%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 5-10 tahun, 26 (34,7%)

orang karyawan yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, dan terakhir 8 (10,7%) orang karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Kondisi tersebut mengindikasikan tingkat loyalitas dan stabilitas karyawan yang cukup baik, karena sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang relatif lama di perusahaan.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	48	21	28	10	13,3	6	8	2	2,7	75	100
2	33	44	17	22,7	20	26,7	2	2,7	3	4	75	100
3	32	42,7	19	25,3	13	17,3	8	10,7	3	4	75	100
4	34	45,3	22	29,3	12	16	3	4	4	5,3	75	100
5	39	52	15	20	14	18,7	4	5,3	3	4	75	100
6	34	45,3	22	29,3	12	16	6	8	1	1,3	75	100
7	28	37,3	20	26,7	15	20	12	16	0	0	75	100
8	29	38,7	25	33,3	7	9,3	11	14,7	3	4	75	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan berkualitas mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 48%.

- 2) Jawaban responden hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44%.
- 3) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,7%.
- 4) Jawaban responden volume pekerjaan yang saya selesaikan memenuhi tuntutan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,3%.
- 5) Jawaban responden saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52%.
- 6) Jawaban responden saya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,3%.
- 7) Jawaban responden saya menunjukkan sikap positif dalam menjalankan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,3%.
- 8) Jawaban responden saya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan disiplin mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,7%.

4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	24	27	36	11	14,7	15	20	4	5,3	75	100
2	21	28	11	14,7	34	45,3	6	8	3	4	75	100
3	18	24	15	20	23	30,7	15	20	4	5,3	75	100
4	15	20	26	34,7	20	26,7	5	6,7	9	12	75	100
5	18	24	19	25,3	28	37,3	8	10,7	2	2,7	75	100
6	22	29,3	13	17,3	22	29,3	17	22,7	1	1,3	75	100
7	27	36	24	32	15	20	1	1,3	8	10,7	75	100
8	32	42,7	17	22,7	17	22,7	6	8	3	4	75	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di pt. sinbar persada indonesia mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36%.
- 2) Jawaban responden saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan dan kebijakan perusahaan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 45,3%.
- 3) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 30,7%.
- 4) Jawaban responden saya menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,7%.
- 5) Jawaban responden saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 37,3%.
- 6) Jawaban responden saya bersedia menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 29,3%.
- 7) Jawaban responden saya hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36%.
- 8) Jawaban responden saya memiliki tingkat kehadiran kerja yang baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,7%.

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	16	43	57,3	16	21,3	4	5,3	0	0	75	100
2	18	24	42	56	12	16	3	4	0	0	75	100
3	12	16	49	65,3	13	17,3	1	1,3	0	0	75	100
4	5	6,7	50	66,7	15	20	5	6,7	0	0	75	100
5	4	5,3	46	61,3	16	21,3	9	12	0	0	75	100
6	5	6,7	46	61,3	18	24	6	8	0	0	75	100
7	36	48	21	28	10	13,3	6	8	2	2,7	75	100
8	33	44	17	22,7	20	26,7	2	2,7	3	4	75	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden fasilitas kerja yang tersedia di PT. Sinbar Persada Indonesia mendukung kelancaran pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,3%.
- 2) Jawaban responden peralatan kerja yang disediakan perusahaan dalam kondisi baik dan layak digunakan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56%.
- 3) Jawaban responden sirkulasi udara di tempat kerja terasa baik dan nyaman mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,3%.
- 4) Jawaban responden kualitas udara di tempat kerja membantu saya bekerja dengan lebih optimal mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- 5) Jawaban responden tingkat kebisingan di tempat kerja masih dalam batas yang nyaman mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,3%.
- 6) Jawaban responden suara di lingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,3%.
- 7) Jawaban responden lingkungan kerja di pt. sinbar persada indonesia terasa aman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48%.

8) Jawaban responden saya merasa terlindungi dari risiko kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44%.

4.1.3.4 Variabel Etika Kerja (X₃)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel etika kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja (X₃)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	33,3	28	37,3	12	16	8	10,7	2	2,7	75	100
2	30	40	12	16	24	32	3	4	6	8	75	100
3	27	36	16	21,3	16	21,3	12	16	4	5,3	75	100
4	26	34,7	24	32	19	25,3	2	2,7	4	5,3	75	100
5	29	38,7	20	26,7	19	25,3	3	4	4	5,3	75	100
6	27	36	22	29,3	14	18,7	9	12	3	4	75	100
7	12	16	43	57,3	16	21,3	4	5,3	0	0	75	100
8	18	24	42	56	12	16	3	4	0	0	75	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel etika kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya menunjukkan sikap kerja keras dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 37,3%.
- 2) Jawaban responden saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40%.
- 3) Jawaban responden saya berkomunikasi dengan sopan dan profesional di lingkungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36%

- 4) Jawaban responden saya menjaga etika komunikasi dalam berinteraksi dengan atasan maupun rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,7%.
- 5) Jawaban responden saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,7%.
- 6) Jawaban responden saya menjunjung tinggi kejujuran dan tanggung jawab dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36%.
- 7) Jawaban responden saya menggunakan kreativitas secara positif dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,3%.
- 8) Jawaban responden saya mengembangkan ide-ide kreatif tanpa melanggar etika kerja perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56%.

4.1.4 Model Regresi

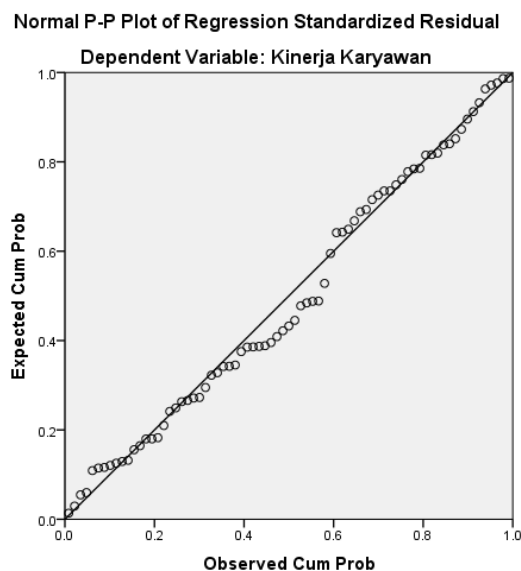
4.1.4.1 Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastitas.

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau

tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan:

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.866	1.155
	Lingkungan Kerja	.816	1.226
	Etika Kerja	.725	1.379

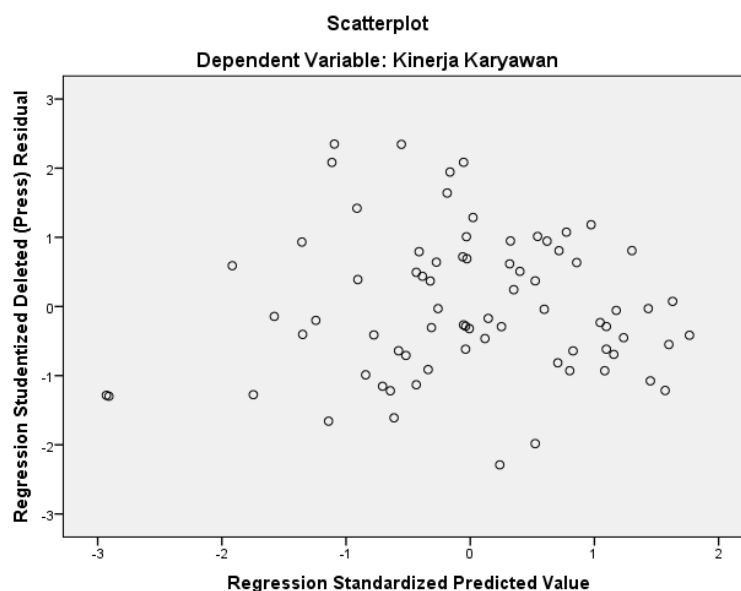
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 1,155, variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1,226 dan variabel etika kerja (X_3) sebesar 1,379. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,866 variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,816 dan variabel etika kerja (X_3) sebesar 0,725. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heteroskedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	.428	3.910		.110	.913
	Disiplin Kerja	.375	.071	.441	5.297	.000
	Lingkungan Kerja	.246	.118	.178	2.082	.041
	Etika Kerja	.457	.101	.412	4.529	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 0,428
- 2) Disiplin kerja = 0,375
- 3) Lingkungan kerja = 0,246
- 4) Etika kerja = 0,457

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 0,428 + 0,375 + 0,246 + 0,457$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 0,428 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,428.
- 2) β_1 sebesar 0,375 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan 100% maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 37,5% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,246 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan 100% maka akan diikuti oleh kenaikan

kinerja karyawan sebesar 24,6% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 4) β_3 sebesar 0,457 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila etika kerja mengalami kenaikan 100% maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 45,7% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana :

- t = nilai t hitung
- k = variabel independen
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- a) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$
- b) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.428	3.910		.110	.913
	Disiplin Kerja	.375	.071	.441	5.297	.000
	Lingkungan Kerja	.246	.118	.178	2.082	.041
	Etika Kerja	.457	.101	.412	4.529	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

a) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,297 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (75-3=72)$, di peroleh t tabel 1,993. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan didalam hal ini t hitung = 5,297 $>$ t tabel = 1,993. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,082 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (75-3=72)$, di peroleh t tabel 1,993. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara

lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan didalam hal ini t hitung = 2,082 $> t$ tabel = 1,993. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,041 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,041 $< 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia.

c) Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel etika kerja sebesar 4,529 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ (75-3=72), di peroleh t tabel 1,993. Jika t hitung $> t$ tabel maka didapat pengaruh antara etika kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara etika kerja dengan kinerja karyawan didalam hal ini t hitung = 4,529 $> t$ tabel = 1,993. Ini berarti terdapat pengaruh antara etika kerja dengan kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara etika kerja dengan kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia.

2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman

variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	927.127	3	309.042	31.992	.000 ^b
	Residual	685.860	71	9.660		
	Total	1612.987	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 31,992 kemudian nilai sig nya adalah 0,000.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja sebesar 31,992 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (75-3-1=71), di peroleh F tabel 3,13 Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini F hitung = 31,992 > F tabel = 3,13. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika

kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.557	3.10805
a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,758 atau 75,8% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja adalah sedang. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,575 yang berarti 57,5% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja. Sedangkan sisanya 42,5% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3,10805 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia diperoleh t_{hitung} sebesar 5,297 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia. Artinya secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta ketaatan terhadap prosedur kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun, maka kinerja karyawan juga berpotensi mengalami penurunan.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Menurut Fathoni (2015), disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan karyawan. Dengan begitu dapat dikatakan kedisiplinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Apabila seluruh karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditargetkan maka karyawan sudah melakukan sikap disiplin dan ini merupakan faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini sesuai dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Safitri, 2017); (Nasution & Lestari, 2022); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020); (Bahri, 2020), dan (Farisi et al., 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia diperoleh t_{hitung} sebesar 2,082 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,041 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat

kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia.

Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja baik dari aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja dan suasana kerja yang kondusif, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal, fokus, serta produktif. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung, maka kinerja karyawan dapat menurun karena munculnya rasa tidak nyaman, stres, atau kurangnya motivasi dalam bekerja. Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kenyamanan, hubungan antar rekan kerja dan sebagainya. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan sulit konsentrasi sehingga dapat mengganggu pikiran serta menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, hubungan antar rekan kerja kurang baik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang

selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Astuti, 2017); (Yusnandar, 2019); (Siswadi, 2015), (Elizar & Tanjung, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Siahaan & Bahri, 2019); (Andriany, 2019); (Farisi & Fani, 2019); dan (Elizar & Tanjung, 2018) yang menyatakan lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia diperoleh t_{hitung} sebesar 4,529 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia.

Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kerja karyawan—yang tercermin dari sikap profesional, tanggung jawab, kejujuran, komitmen, serta integritas dalam melaksanakan tugas—maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik cenderung bekerja secara konsisten, menjaga kualitas pekerjaan, serta menunjukkan dedikasi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, apabila etika kerja rendah, maka kinerja karyawan berpotensi menurun karena kurangnya tanggung jawab, komitmen, dan kesungguhan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu

menanamkan dan memperkuat nilai-nilai etika kerja sebagai bagian dari budaya organisasi guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Sinamo (2017), etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan sikap moral yang menjadi pedoman dalam bekerja. Etika kerja mencerminkan profesionalisme, tanggung jawab, integritas, serta sikap menghargai sesama rekan kerja. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja (Aini, Nurtjahjani, & Dhakirah, 2020). Etika kerja (*work ethic*) mencerminkan sejauh mana seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Nurhasanah et al., 2022) yang menyatakan etika kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel di atas didapat F_{hitung} sebesar 31,992 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,13. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel

disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia.

Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja, tetapi merupakan hasil kontribusi secara bersama dari disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku dan produktivitas karyawan. Apabila perusahaan mampu meningkatkan kedisiplinan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menanamkan etika kerja yang kuat, maka kinerja karyawan akan meningkat secara lebih optimal. Sebaliknya, apabila salah satu atau beberapa faktor tersebut tidak berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan juga berpotensi mengalami penurunan. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terintegrasi sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lesmana & Anwar (2024), menemukan bahwa rendahnya tingkat kepatuhan terhadap SOP sering kali menjadi penyebab utama turunnya produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan perusahaan manufaktur. Faktor-faktor seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja sangat mungkin menjadi determinan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Violita & Tannar (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etika kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia.
2. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia.
3. Secara parsial etika kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia.
4. Secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan rendahnya capaian pada indikator ketepatan waktu, kepatuhan SOP, dan kedisiplinan, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi internal terhadap sistem pengawasan dan pelaksanaan kerja harian. Langkah yang dapat dilakukan antara lain dengan memperjelas standar kinerja setiap posisi, melakukan briefing rutin sebelum pekerjaan dimulai, serta meningkatkan peran atasan langsung dalam memantau dan memberikan umpan

balik atas kinerja karyawan. Dengan pengawasan yang lebih konsisten, diharapkan kepatuhan terhadap SOP dan disiplin kerja dapat meningkat.

2. Perusahaan disarankan untuk memperketat pengelolaan absensi dan penegakan aturan disiplin kerja. Langkah konkret yang dapat diterapkan antara lain penggunaan sistem absensi yang lebih akurat, pemberian sanksi yang tegas namun adil bagi pelanggaran berulang, serta pemberian penghargaan bagi divisi atau karyawan dengan tingkat kehadiran dan kedisiplinan yang baik. Selain itu, sosialisasi prosedur keselamatan kerja perlu diperkuat agar karyawan lebih sadar akan pentingnya kepatuhan terhadap aturan keselamatan..
3. Perusahaan disarankan untuk melakukan pendataan kondisi perangkat kerja di setiap divisi, melakukan perawatan dan penggantian alat yang rusak, serta memastikan fasilitas pendukung dapat diakses secara adil oleh seluruh karyawan. Lingkungan kerja yang layak dan aman diharapkan dapat mendukung kelancaran pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan..
4. perusahaan disarankan untuk memperkuat hubungan antara manajemen dan pekerja lapangan. Langkah yang dapat dilakukan antara lain dengan membuka forum komunikasi dua arah secara rutin, melibatkan karyawan dalam penyampaian aspirasi dan masukan, serta menyelenggarakan pelatihan soft skill yang berfokus pada etika komunikasi dan kerja sama tim. Penguatan etika kerja di level lapangan ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme dan menciptakan budaya kerja yang lebih positif di PT. Sinbar Persada Indonesia.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan

datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 75 karyawan PT. Sinbar Persada Indonesia.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S. (2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang. *Seminar Nasional Gabunganbidangsosial*, 1(1), 10–17.
- Amirullah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe.)*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen Di Pasar Modern. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 35–42.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Pratama, N. N. (2021). The Effect Of Work Discipline And Work Ability On Employee Performance At Pt . Pln (Persero) Rayon Medan Selatan. *International Journal Of Economic,Technology And Social Sciences*, 2(1), 121–132.
- Astuti, R., & Safitri, R. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 3(9), 68–78.
- Astuti, R., & Sari, A. W. (2023). The Effect Of Workload And Work Environment On Employee Performance At Pt . Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. *Proceeding Medan International Conference Economics And Business*, 1(1), 2688–2696.

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 22(1), 17–34.
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan-1.)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Enviroment And Work Discipline On Employee Perfomance. *International Conference On Global Education Vii "Humanising Technology For Ir 4.0,"* 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020a). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020b). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24–34.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gresik, P. P. (2017). Pedoman Etika Bisnis & Etika Kerja. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 21–25.

- Hasibuan, J. S., & Rialdy, N. (2024). The Influence Of Training And Emotional Intelligence On Employee Performance. *Proceeding 2 Nd Medan International Economics And Business*, 2(1), 560–569.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Usm*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sintesa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora* (Pp. 841–856).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Lesmana, A. P., & Anwar, A. M. (2024). Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedures) terhadap Efektivitas dan Produktivitas Kerja Karyawan studi pada PT. Santosa Jatisari Kusumah Bandung Indonesia. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 493–501.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Massora, A. (2019). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 7(1), 14–28.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality Of Small And Medium Enterprises Performance Using The Structural Equation Model-Part Least Square (Sem-Pls). *Journal Of Physics: Conference Series*, 1–7.
- Nasution, M. I., & Lestari, W. (2022). How Culture Discipline, Work Supervision And Communication On Employee Performance. *Morfai Journal*, 1(2), 335–342.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *International Journal Of Economics, Social Science, Entrepreneurshipand Technology (Ijeset)*, 1(1), 50–64.

- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Panduan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Prayogi, M. A., & Trya, A. (2024). How Job Satisfaction In Mediation The Effect Of Work Motivation On Employee Performance. *Current Issues & Research In Social Sciences, Education And Management (Cirssem)*, 2(1), 63–74.
- Radiman, R., & Zhurham, M. (2024). Work Environment And Financial Compensation On Employee Performance Is Mediated By Job Satisfaction At The Bpjs Employment Office, Medan City Branch. *Proceeding 2 Nd Medan International Economics And Business*, 2(1), 263–281.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th Editi.). United Kingdom: Pearson.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja , Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom (Persero) Area Manado The Influence Of Work Ethics , Job Involvement And Personality On Employee Performance At Pt . Telkom (Persero) Manado Area. *Jurnal Emba*, 7(1), 591–600.
- Saryadi, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Proceeding Of The Urecol*, 7(3), 122–134.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk Loyalitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (Jiam)*, 15(1), 15–27.

- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Upp Stim Ykpn.
- Sinamo, J. (2017). *Delapan Etos Kerja Professional*. Bogor: Pt Grafika Mardi Yuana.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Siswanto. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2.)*. Jakarta: Erlangga.
- Veithzal, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Dan Praktik*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Violita, N. T., & Tannar, O. (2023). Etika, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kc Jemursari Kota Surabaya. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 5(2), 1319–1331.
- Wibowo, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0*. (Wibowo, Ed.) (5th Ed.). Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, W. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference On Global Education VII* (Pp. 1575–1583).
- Yuwono, I. D. (2013). *Memahami Berbagai Etika Profesi Dan Pekerjaan*. Yogyakarta: Tim Medpress.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Adinda Aura Claudia (2205160144) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinbar Persada Indonesia”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden : (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma S1 S2

Masa Kerja : 1-5 Tahun 5-10 tahun

> 10 Tahun

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan berkualitas					
2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
	Kuantitas Kerja					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
4	Volume pekerjaan yang saya selesaikan memenuhi tuntutan pekerjaan					
	Kehandalan					
5	Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
6	Saya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	Sikap					
7	Saya menunjukkan sikap positif dalam menjalankan pekerjaan					
8	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan disiplin					

Disiplin Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Mematuhi semua peraturan perusahaan					
1	Saya mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di PT. Sinbar Persada Indonesia					
2	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan dan kebijakan perusahaan					
	Penggunaan waktu secara efektif					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
4	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas					
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas					
5	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya					
6	Saya bersedia menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
	Tingkat absensi					
7	Saya hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan					
8	Saya memiliki tingkat kehadiran kerja yang baik					

Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tersedianya fasilitas kerja					
1	Fasilitas kerja yang tersedia di PT. Sinbar Persada Indonesia mendukung kelancaran pekerjaan saya					
2	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan dalam kondisi baik dan layak digunakan					
	Sirkulasi udara ditempat kerja					
3	Sirkulasi udara di tempat kerja terasa baik dan nyaman					
4	Kualitas udara di tempat kerja membantu saya bekerja dengan lebih optimal					
	Kebisingan di tempat kerja					
5	Tingkat kebisingan di tempat kerja masih dalam batas yang nyaman					
6	Suara di lingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja					
	Keamanan di tempat kerja					
7	Lingkungan kerja di PT. Sinbar Persada Indonesia terasa aman					
8	Saya merasa terlindungi dari risiko kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan					

Etika Kerja (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kerja keras					
1	Saya menunjukkan sikap kerja keras dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					
2	Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi					
	Gaya Komunikasi					
3	Saya berkomunikasi dengan sopan dan profesional di lingkungan kerja					
4	Saya menjaga etika komunikasi dalam berinteraksi dengan atasan maupun rekan kerja					
	Nilai kerja					
5	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di perusahaan					
6	Saya menjunjung tinggi kejujuran dan tanggung jawab dalam bekerja					
	Kreativitas kerja					
7	Saya menggunakan kreativitas secara positif dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya mengembangkan ide-ide kreatif tanpa melanggar etika kerja perusahaan					

DISIPLIN KERJA									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	39
2	4	5	5	4	5	5	4	5	37
3	5	3	5	1	3	3	1	3	24
4	2	3	2	3	4	5	3	4	26
5	5	3	3	4	5	3	4	5	32
6	5	4	4	4	4	4	4	4	33
7	4	5	4	4	5	4	4	5	35
8	4	3	2	4	5	5	4	5	32
9	4	1	2	4	3	2	4	3	23
10	2	3	1	4	2	2	4	2	20
11	5	3	5	1	3	3	1	3	24
12	2	3	2	3	4	5	3	4	26
13	3	5	3	5	5	5	5	5	36
14	1	5	5	5	3	3	5	3	30
15	5	3	3	4	4	4	4	4	31
16	5	4	4	4	5	4	4	5	35
17	4	3	2	3	3	2	3	3	23
18	4	4	5	3	1	2	3	1	23
19	4	5	5	1	3	2	1	3	24
20	4	5	3	5	4	5	5	4	35
21	4	5	5	5	5	5	5	5	39
22	2	3	1	4	2	2	4	2	20
23	5	3	5	1	3	3	1	3	24
24	2	3	2	3	4	5	3	4	26
25	5	5	3	5	5	5	5	4	37
26	3	3	3	3	3	3	3	2	23
27	1	2	3	4	4	3	5	5	27
28	2	2	3	2	3	2	4	5	23
29	3	3	3	3	2	3	5	5	27
30	3	3	3	3	2	3	5	5	27
31	2	2	2	2	3	2	3	1	17
32	2	2	2	2	3	2	5	4	22
33	2	2	3	2	3	2	4	3	21
34	2	2	3	2	3	2	5	5	24
35	3	3	3	3	3	3	5	5	28
36	3	3	4	3	2	3	3	5	26
37	3	3	3	3	2	3	5	5	27
38	1	1	3	1	3	1	5	4	19
39	4	4	4	4	3	4	4	3	30
40	4	3	4	3	4	3	5	5	31
41	4	4	4	3	4	3	5	5	32
42	3	3	3	4	3	3	3	5	27
43	5	5	4	4	3	3	5	3	32

44	3	3	3	4	3	3	2	5	26
45	3	3	3	3	4	4	5	5	30
46	5	4	5	5	5	5	5	4	38
47	4	5	5	4	5	5	5	5	38
48	5	3	5	1	3	3	4	5	29
49	2	3	2	3	4	5	1	3	23
50	5	3	3	4	5	3	3	4	30
51	5	4	4	4	4	4	4	5	34
52	4	5	4	4	5	4	4	4	34
53	4	3	2	4	5	5	4	5	32
54	4	1	2	4	3	2	4	5	25
55	2	3	1	4	2	2	4	3	21
56	5	3	5	1	3	3	4	2	26
57	2	3	2	3	4	5	1	3	23
58	3	5	3	5	5	5	3	4	33
59	1	5	5	5	3	3	5	5	32
60	5	3	3	4	4	4	5	3	31
61	5	4	4	4	5	4	4	4	34
62	4	3	2	3	3	2	4	5	26
63	4	4	5	3	1	2	3	3	25
64	4	5	5	1	3	2	3	1	24
65	4	5	3	5	4	5	1	3	30
66	4	5	5	5	5	5	5	4	38
67	2	3	1	4	2	2	5	5	24
68	5	3	5	1	3	3	4	2	26
69	2	3	2	3	4	5	1	3	23
70	4	5	4	5	5	5	3	4	35
71	4	5	2	5	4	4	5	4	33
72	4	5	4	3	3	5	3	2	29
73	4	5	3	5	4	5	5	5	36
74	4	5	4	5	3	4	4	5	34
75	4	4	4	4	4	4	5	5	34

LINGKUNGAN KERJA									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	3	2	3	3	5	4	26
2	4	5	3	3	4	4	4	5	32
3	5	5	4	4	3	3	5	3	32
4	3	3	3	3	3	3	2	3	23
5	3	3	4	3	4	4	5	3	29
6	5	5	5	5	5	5	5	4	39
7	4	4	3	3	4	4	4	5	31
8	4	4	4	3	4	3	4	3	29
9	4	4	4	3	4	3	4	1	27
10	3	3	3	2	3	3	2	3	22

11	5	4	4	4	4	4	5	3	33
12	5	5	4	4	3	3	2	3	29
13	3	3	3	3	3	3	3	5	26
14	5	5	4	4	3	3	1	5	30
15	3	3	3	3	3	3	5	3	26
16	4	4	4	2	4	4	5	4	31
17	4	5	4	4	4	4	4	3	32
18	5	5	4	4	4	4	4	4	34
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33
20	4	4	4	4	4	4	4	5	33
21	4	4	4	2	2	2	4	5	27
22	2	2	5	5	2	5	2	3	26
23	4	4	4	4	4	4	5	3	32
24	5	4	4	4	4	2	2	3	28
25	4	4	4	4	4	4	3	2	29
26	4	4	4	2	4	4	5	2	29
27	4	5	4	4	4	4	5	4	34
28	5	5	4	4	4	4	4	5	35
29	4	4	4	4	4	4	5	5	34
30	4	4	4	4	4	4	4	5	33
31	4	4	4	4	4	4	5	1	30
32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
33	4	4	4	4	4	4	4	3	31
34	4	4	4	4	4	4	3	5	32
35	4	4	4	4	2	2	5	5	30
36	4	4	4	4	4	4	5	5	34
37	4	4	4	4	4	4	2	5	31
38	5	5	5	5	5	5	3	4	37
39	4	2	4	4	2	4	5	3	28
40	3	3	3	3	2	3	4	5	26
41	4	4	5	3	3	4	5	5	33
42	3	5	5	4	4	3	1	5	30
43	3	3	3	3	3	3	4	3	25
44	4	3	3	4	3	4	3	5	29
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	4	4	4	3	3	4	5	4	31
47	3	4	4	4	3	4	5	3	30
48	3	4	4	4	3	4	5	5	32
49	3	3	3	3	2	3	4	5	26
50	4	5	4	4	4	4	3	5	33
51	3	5	5	4	4	3	5	3	32
52	3	3	3	3	3	3	5	5	28
53	3	5	5	4	4	3	5	4	33
54	3	3	3	3	3	3	3	3	24
55	4	4	4	4	2	4	5	1	28
56	4	4	5	4	4	4	5	4	34

57	4	5	5	4	4	4	4	3	33
58	4	4	4	4	4	4	3	5	32
59	4	4	4	4	4	4	5	5	34
60	2	4	4	4	2	2	5	5	28
61	5	2	2	5	5	2	5	4	30
62	4	4	4	4	4	4	3	5	32
63	2	5	4	4	4	4	5	4	32
64	4	4	4	4	4	4	5	4	33
65	4	4	4	4	2	4	4	5	31
66	4	4	5	4	4	4	5	5	35
67	4	5	5	4	4	4	4	3	33
68	4	4	4	4	4	4	3	5	32
69	4	4	4	4	4	4	5	4	33
70	4	4	4	4	4	4	5	4	33
71	5	4	4	4	4	4	4	5	34
72	4	4	4	4	4	4	5	5	34
73	4	4	4	4	4	4	5	4	33
74	2	4	4	4	4	2	5	4	29
75	4	4	4	4	4	4	4	5	33

ETIKA KERJA									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	4	5	5	5	5	3	3	35
2	4	5	5	4	5	5	4	5	37
3	5	3	5	1	3	3	5	5	30
4	2	3	2	3	4	5	3	3	25
5	5	3	3	4	5	3	3	3	29
6	5	4	4	4	4	4	5	5	35
7	4	5	4	4	5	4	4	4	34
8	4	3	2	4	5	5	4	4	31
9	4	1	2	4	3	2	4	4	24
10	2	3	1	4	2	2	3	3	20
11	5	3	5	1	3	3	5	4	29
12	2	3	2	3	4	5	5	5	29
13	3	5	3	5	5	5	3	3	32
14	1	5	5	5	3	3	5	5	32
15	5	3	3	4	4	4	3	3	29
16	5	4	4	4	5	4	4	4	34
17	4	3	2	3	3	2	4	5	26
18	4	4	5	3	1	2	5	5	29
19	4	5	5	1	3	2	4	4	28
20	4	5	3	5	4	5	4	4	34
21	4	5	5	5	5	5	4	4	37
22	2	3	1	4	2	2	2	2	18
23	5	3	5	1	3	3	4	4	28

24	2	3	2	3	4	5	5	4	28
25	3	2	3	5	4	4	4	4	29
26	5	2	3	3	2	3	4	4	26
27	5	4	5	5	5	5	4	5	38
28	4	5	5	4	5	5	5	5	38
29	5	5	4	5	5	4	4	4	36
30	4	5	5	5	5	5	4	4	37
31	5	1	4	3	1	4	4	4	26
32	4	4	4	5	4	4	4	4	33
33	4	3	4	4	3	4	4	4	30
34	3	5	2	5	5	4	4	4	32
35	5	5	4	5	5	4	4	4	36
36	5	5	5	3	5	3	4	4	34
37	2	5	4	5	5	4	4	4	33
38	3	4	3	5	4	4	5	5	33
39	5	3	5	4	3	5	4	2	31
40	4	5	5	5	5	4	3	3	34
41	5	5	5	5	5	3	4	4	36
42	1	5	3	3	5	5	3	5	30
43	4	3	5	5	3	5	3	3	31
44	3	5	4	2	5	5	4	3	31
45	5	5	3	5	5	3	5	5	36
46	5	4	1	5	4	5	4	4	32
47	5	3	4	4	3	4	3	4	30
48	5	5	3	5	5	3	3	4	33
49	4	5	5	5	5	1	3	3	31
50	3	5	5	3	5	4	4	5	34
51	5	3	5	5	3	3	3	5	32
52	5	5	4	2	5	5	3	3	32
53	5	4	5	4	4	5	3	5	35
54	3	3	4	3	3	5	3	3	27
55	5	1	5	5	1	4	4	4	29
56	5	3	2	5	5	3	4	4	31
57	4	4	5	4	4	4	4	5	34
58	4	5	5	4	4	5	4	4	35
59	4	5	3	4	4	5	4	4	33
60	3	5	5	3	3	5	2	4	30
61	4	3	3	4	4	3	5	2	28
62	3	4	4	3	3	4	4	4	29
63	3	5	4	3	3	5	2	5	30
64	3	3	2	3	3	3	4	4	25
65	3	1	2	3	3	1	4	4	21
66	4	5	3	4	4	4	4	4	32
67	4	3	3	5	4	5	4	5	33
68	4	1	5	3	4	4	4	4	29
69	4	3	3	3	5	4	4	4	30

70	4	4	1	3	1	2	4	4	23
71	2	5	3	4	3	2	5	4	28
72	2	2	4	4	4	5	4	4	29
73	4	5	5	4	5	5	4	4	36
74	4	3	2	5	5	2	2	4	27
75	4	1	2	4	4	1	4	4	24

KINERJA KARYAWAN									JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	39
2	4	5	5	4	5	5	5	4	37
3	5	3	5	1	3	3	3	5	28
4	2	3	2	3	4	5	5	2	26
5	5	3	3	4	5	3	3	5	31
6	5	4	4	4	4	4	4	5	34
7	4	5	4	4	5	4	4	4	34
8	4	3	2	4	5	5	5	4	32
9	4	1	2	4	3	2	2	4	22
10	2	3	1	4	2	2	2	2	18
11	5	3	5	1	3	3	3	5	28
12	2	3	2	3	4	5	5	2	26
13	3	5	3	5	5	5	5	3	34
14	1	5	5	5	3	3	3	1	26
15	5	3	3	4	4	4	4	5	32
16	5	4	4	4	5	4	4	5	35
17	4	3	2	3	3	2	2	4	23
18	4	4	5	3	1	2	2	4	25
19	4	5	5	1	3	2	2	4	26
20	4	5	3	5	4	5	5	4	35
21	4	5	5	5	5	5	5	4	38
22	2	3	1	4	2	2	2	2	18
23	5	3	5	1	3	3	3	5	28
24	2	3	2	3	4	5	5	2	26
25	3	2	3	5	4	4	4	3	28
26	5	2	3	3	2	3	3	5	26
27	5	4	5	5	5	5	5	5	39
28	4	5	5	4	5	5	5	4	37
29	5	5	4	5	5	4	4	5	37
30	4	5	5	5	5	5	5	4	38
31	5	1	4	3	1	4	4	5	27
32	4	4	4	5	4	4	4	4	33
33	4	3	4	4	3	4	4	4	30
34	3	5	2	5	5	4	4	3	31
35	5	5	4	5	5	4	4	5	37
36	5	5	5	3	5	3	3	5	34

37	2	5	4	5	5	4	4	2	31
38	3	4	3	5	4	4	4	3	30
39	5	3	5	4	3	5	5	5	35
40	4	5	5	5	5	4	4	4	36
41	5	5	5	5	5	3	3	5	36
42	1	5	3	3	5	5	5	1	28
43	4	3	5	5	3	5	5	4	34
44	3	5	4	2	5	5	5	3	32
45	5	5	3	5	5	3	3	5	34
46	5	4	1	5	4	5	5	5	34
47	5	3	4	4	3	4	5	5	33
48	5	5	3	5	5	3	5	4	35
49	4	5	5	5	5	1	3	5	33
50	3	5	5	3	5	4	5	2	32
51	5	3	5	5	3	3	3	5	32
52	5	5	4	2	5	5	4	5	35
53	5	4	5	4	4	5	4	4	35
54	3	3	4	3	3	5	5	4	30
55	5	1	5	5	1	4	2	4	27
56	5	4	4	5	4	5	2	2	31
57	4	3	4	4	3	4	3	5	30
58	3	5	3	5	5	5	5	2	33
59	5	5	5	5	5	4	5	3	37
60	5	5	5	3	5	4	3	1	31
61	5	4	2	5	4	3	4	5	32
62	3	5	3	2	5	5	4	5	32
63	5	4	5	4	4	5	2	4	33
64	5	4	5	5	5	5	2	4	35
65	4	5	5	4	5	5	2	4	34
66	5	5	4	5	5	4	5	4	37
67	4	3	4	4	5	5	5	4	34
68	3	5	3	5	2	5	2	2	27
69	5	4	5	5	5	5	3	5	37
70	5	4	5	5	5	5	5	2	36
71	4	5	5	4	5	5	4	3	35
72	5	5	4	5	5	4	3	5	36
73	5	4	4	4	4	5	5	5	36
74	5	4	5	5	5	5	5	4	38
75	4	5	5	4	5	5	4	5	37

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	32.0133	4.66874	75
Disiplin Kerja	28.7067	5.47913	75
Lingkungan Kerja	30.9067	3.38188	75
Etika Kerja	30.7333	4.20210	75

Correlations					
		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Etika Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.577	.342	.630
	Disiplin Kerja	.577	1.000	-.004	.333
	Lingkungan Kerja	.342	-.004	1.000	.403
	Etika Kerja	.630	.333	.403	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.001	.000
	Disiplin Kerja	.000	.	.485	.002
	Lingkungan Kerja	.001	.485	.	.000
	Etika Kerja	.000	.002	.000	.
N	Kinerja Karyawan	75	75	75	75
	Disiplin Kerja	75	75	75	75
	Lingkungan Kerja	75	75	75	75
	Etika Kerja	75	75	75	75

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.758 ^a	.575	.557	3.10805	.575	31.992	3	71	.000	1.216
a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

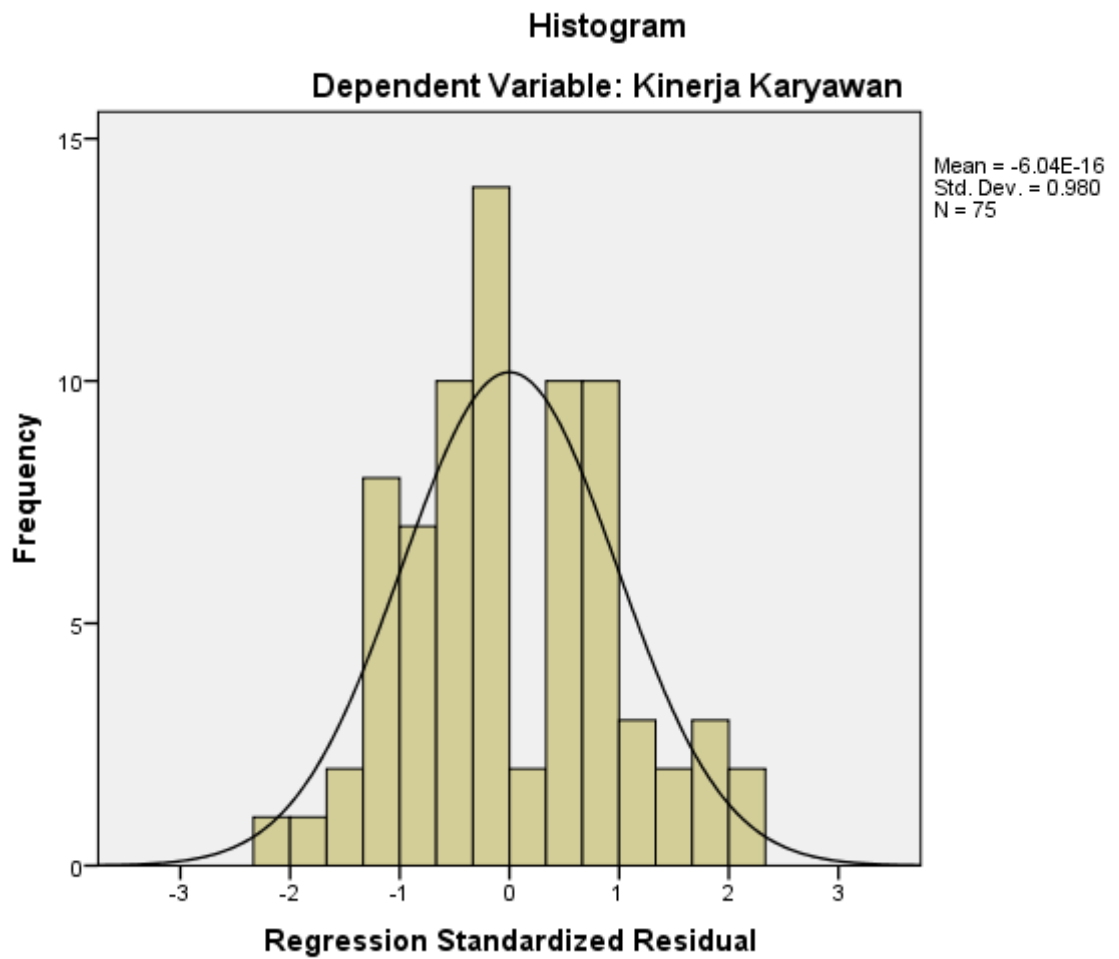
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	927.127	3	309.042	31.992	.000 ^b
	Residual	685.860	71	9.660		
	Total	1612.987	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	.428			3.910		.110	.913	8.226	7.369	
	Disiplin Kerja	.375	.071	.441	5.297	.000	.234	.517	.577	.532	.410	.866	1.155
	Lingkungan Kerja	.246	.118	.178	2.082	.041	.010	.482	.342	.240	.161	.816	1.226
	Etika Kerja	.457	.101	.412	4.529	.000	.256	.659	.630	.473	.350	.725	1.379
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan													

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Etika Kerja
1	1	3.959	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.026	12.240	.02	.81	.08	.01
	3	.010	20.062	.17	.04	.08	.94
	4	.005	27.670	.81	.15	.85	.04
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

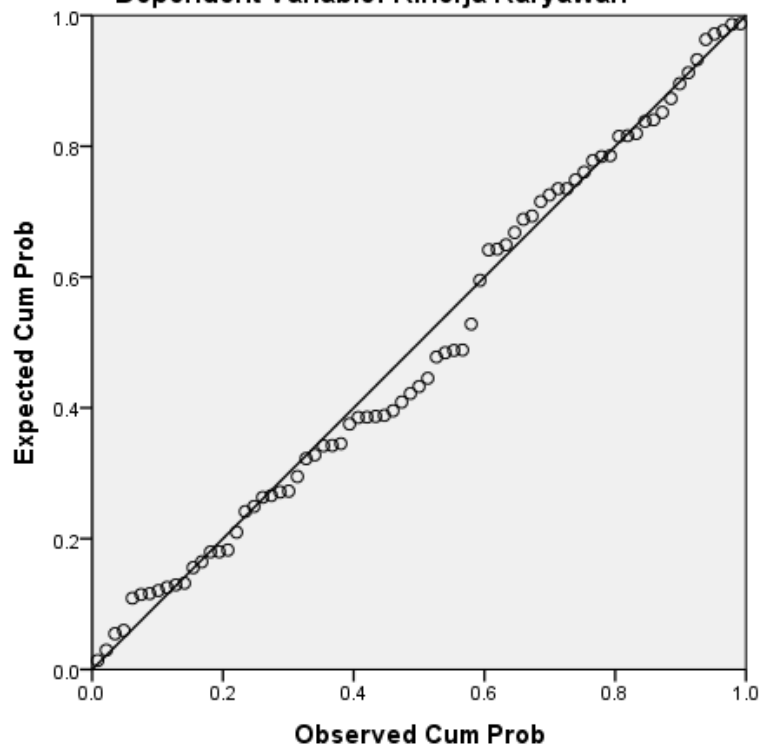
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.6432	38.2617	32.0133	3.53960	75
Std. Predicted Value	-2.930	1.765	.000	1.000	75
Standard Error of Predicted Value	.389	1.238	.688	.208	75
Adjusted Predicted Value	22.3305	38.3413	31.9922	3.53048	75
Residual	-6.85485	6.94885	.00000	3.04440	75

Std. Residual	-2.206	2.236	.000	.980	75
Stud. Residual	-2.225	2.278	.003	1.012	75
Deleted Residual	-6.97404	7.30753	.02110	3.25141	75
Stud. Deleted Residual	-2.290	2.349	.005	1.024	75
Mahal. Distance	.172	10.758	2.960	2.490	75
Cook's Distance	.000	.144	.017	.029	75
Centered Leverage Value	.002	.145	.040	.034	75
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					



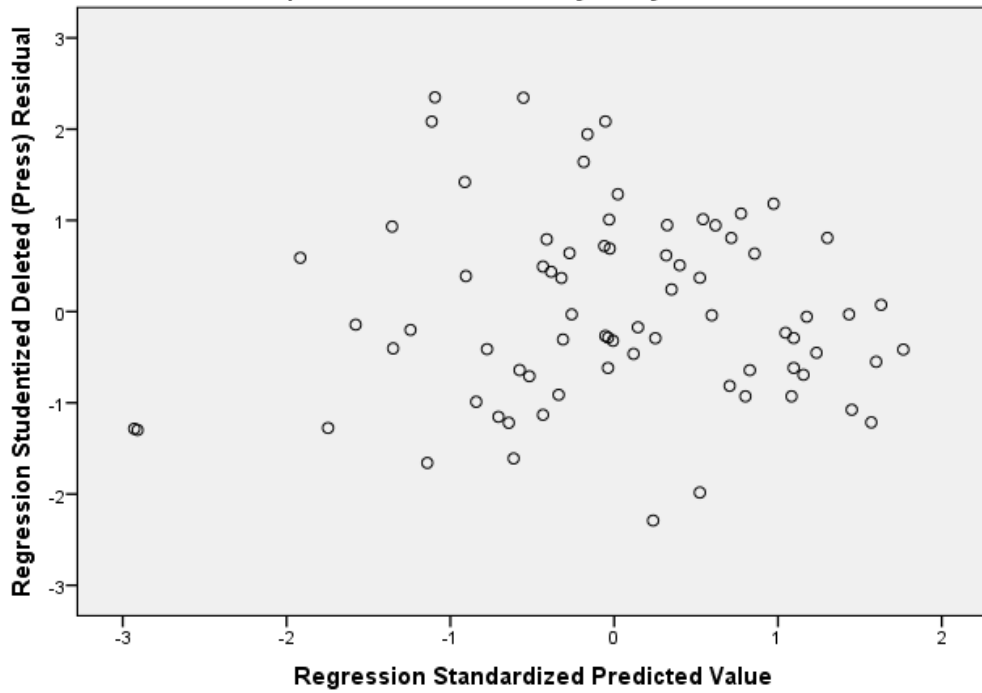
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



X7	Pearson Correlation	.026	-.027	.071	-.122	-.036	-.065	1	.381**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.825	.818	.546	.296	.759	.580		.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X8	Pearson Correlation	.000	.129	.170	-.033	.016	.046	.381**	1	.346**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.270	.145	.779	.893	.695	.001		.002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Etika Kerja	Pearson Correlation	.357**	.644**	.603**	.403**	.652**	.558**	.508**	.346**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.640	8

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	-.080	.417**	.084	.078	-.033	-.100	.728**	.514**
	Sig. (2-tailed)		.495	.000	.475	.503	.777	.393	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y2	Pearson Correlation	-.080	1	.262*	.198	.678**	.193	.192	-.145	.544**
	Sig. (2-tailed)	.495		.023	.088	.000	.098	.099	.214	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y3	Pearson Correlation	.417**	.262*	1	-.027	.158	.139	-.020	.241*	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023		.817	.177	.233	.868	.037	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y4	Pearson Correlation	.084	.198	-.027	1	.271*	.182	.148	-.055	.427**
	Sig. (2-tailed)	.475	.088	.817		.019	.117	.204	.637	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y5	Pearson Correlation	.078	.678**	.158	.271*	1	.397**	.446**	.000	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.503	.000	.177	.019		.000	.000	.997	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y6	Pearson Correlation	-.033	.193	.139	.182	.397**	1	.586**	-.133	.537**
	Sig. (2-tailed)	.777	.098	.233	.117	.000		.000	.254	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y7	Pearson Correlation	-.100	.192	-.020	.148	.446**	.586**	1	-.044	.514**
	Sig. (2-tailed)	.393	.099	.868	.204	.000	.000		.705	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y8	Pearson Correlation	.728**	-.145	.241*	-.055	.000	-.133	-.044	1	.399**
	Sig. (2-tailed)	.000	.214	.037	.637	.997	.254	.705		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.514**	.544**	.531**	.427**	.717**	.537**	.514**	.399**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.618	8

Kinerja Karyawan									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Tidak setuju	6	8.0	8.0	10.7
	Kurang setuju	10	13.3	13.3	24.0
	Setuju	21	28.0	28.0	52.0
	Sangat setuju	36	48.0	48.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	2	2.7	2.7	6.7
	Kurang setuju	20	26.7	26.7	33.3
	Setuju	17	22.7	22.7	56.0
	Sangat setuju	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	8	10.7	10.7	14.7
	Kurang setuju	13	17.3	17.3	32.0
	Setuju	19	25.3	25.3	57.3
	Sangat setuju	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	3	4.0	4.0	9.3
	Kurang setuju	12	16.0	16.0	25.3
	Setuju	22	29.3	29.3	54.7
	Sangat setuju	34	45.3	45.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	9.3
	Kurang setuju	14	18.7	18.7	28.0
	Setuju	15	20.0	20.0	48.0
	Sangat setuju	39	52.0	52.0	100.0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	15	20.0	20.0	25.3
	Kurang setuju	11	14.7	14.7	40.0
	Setuju	27	36.0	36.0	76.0
	Sangat setuju	18	24.0	24.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	6	8.0	8.0	12.0
	Kurang setuju	34	45.3	45.3	57.3
	Setuju	11	14.7	14.7	72.0
	Sangat setuju	21	28.0	28.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	15	20.0	20.0	25.3
	Kurang setuju	23	30.7	30.7	56.0
	Setuju	15	20.0	20.0	76.0
	Sangat setuju	18	24.0	24.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	12.0	12.0	12.0
	Tidak setuju	5	6.7	6.7	18.7
	Kurang setuju	20	26.7	26.7	45.3
	Setuju	26	34.7	34.7	80.0
	Sangat setuju	15	20.0	20.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Tidak setuju	8	10.7	10.7	13.3
	Kurang setuju	28	37.3	37.3	50.7
	Setuju	19	25.3	25.3	76.0
	Sangat setuju	18	24.0	24.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	17	22.7	22.7	24.0
	Kurang setuju	22	29.3	29.3	53.3
	Setuju	13	17.3	17.3	70.7
	Sangat setuju	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	10.7	10.7	10.7
	Tidak setuju	1	1.3	1.3	12.0
	Kurang setuju	15	20.0	20.0	32.0
	Setuju	24	32.0	32.0	64.0
	Sangat setuju	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	6	8.0	8.0	12.0
	Kurang setuju	17	22.7	22.7	34.7
	Setuju	17	22.7	22.7	57.3
	Sangat setuju	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang setuju	16	21.3	21.3	26.7
	Setuju	43	57.3	57.3	84.0
	Sangat setuju	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Kurang setuju	12	16.0	16.0	20.0
	Setuju	42	56.0	56.0	76.0
	Sangat setuju	18	24.0	24.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	13	17.3	17.3	18.7
	Setuju	49	65.3	65.3	84.0
	Sangat setuju	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	15	20.0	20.0	26.7
	Setuju	50	66.7	66.7	93.3
	Sangat setuju	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	9	12.0	12.0	12.0
	Kurang setuju	16	21.3	21.3	33.3
	Setuju	46	61.3	61.3	94.7
	Sangat setuju	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	8.0	8.0	8.0
	Kurang setuju	18	24.0	24.0	32.0
	Setuju	46	61.3	61.3	93.3
	Sangat setuju	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Tidak setuju	6	8.0	8.0	10.7
	Kurang setuju	10	13.3	13.3	24.0
	Setuju	21	28.0	28.0	52.0
	Sangat setuju	36	48.0	48.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	2	2.7	2.7	6.7
	Kurang setuju	20	26.7	26.7	33.3
	Setuju	17	22.7	22.7	56.0
	Sangat setuju	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Etika Kerja									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Tidak setuju	8	10.7	10.7	13.3
	Kurang setuju	12	16.0	16.0	29.3
	Setuju	28	37.3	37.3	66.7
	Sangat setuju	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	8.0	8.0	8.0
	Tidak setuju	3	4.0	4.0	12.0
	Kurang setuju	24	32.0	32.0	44.0
	Setuju	12	16.0	16.0	60.0
	Sangat setuju	30	40.0	40.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	12	16.0	16.0	21.3
	Kurang setuju	16	21.3	21.3	42.7
	Setuju	16	21.3	21.3	64.0
	Sangat setuju	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	2	2.7	2.7	8.0
	Kurang setuju	19	25.3	25.3	33.3
	Setuju	24	32.0	32.0	65.3

	Sangat setuju	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	3	4.0	4.0	9.3
	Kurang setuju	19	25.3	25.3	34.7
	Setuju	20	26.7	26.7	61.3
	Sangat setuju	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	9	12.0	12.0	16.0
	Kurang setuju	14	18.7	18.7	34.7
	Setuju	22	29.3	29.3	64.0
	Sangat setuju	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang setuju	16	21.3	21.3	26.7
	Setuju	43	57.3	57.3	84.0
	Sangat setuju	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Kurang setuju	12	16.0	16.0	20.0
	Setuju	42	56.0	56.0	76.0
	Sangat setuju	18	24.0	24.0	100.0

	Total	75	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	52	69.3	69.3	69.3
	Perempuan	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	24	32	32	32
	Diploma	4	5,3	5,3	37.3
	S1	45	60	60	97.3
	S2	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	26	34.7	34.7	34.7
	5-10 Tahun	41	54.7	54.7	89.4
	>10 Tahun	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	