

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : NADILA WIDIA ASMORO
NPM : 1505160391
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pada Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

Nama
 NPM
 Tanggal
 Judul Skripsi

MEMUTUSKAN
 NADIA NIDIA ASMORO
 1509160391
 MAJAJEMEM
 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN
 (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA

Menyatakan

(B) *Elhas dan telah memenuhi persyaratan untuk
 memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan
 Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Dr. HASRUDI TANJUNG, SE., M.SI.

ASRIAL EFENDY NST, SE., M.SI.

Pembimbing

UMSU

SUSI HANDAYANI, SE., M.SI.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

Sekretaris

H. JABURI, S.E., M.M., M.SI.

BOE GUNAWAN, S.E., 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

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NADILA WIDIA ASMORO
NPM : 1505160391
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing


SUSI HANDAYANI, S.E, M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si


H. JANURL, S.E, M.M, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Nadila Widia Asmoro
NPM : 1505166391
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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



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 SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NADILA WIDIA ASMORO
NPM : 1505160391
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
23/2-2019	- Koreksi Kulstoner	R	
1/3-2019	- Abstrak - Kt Pengantar - Perbaiki redaksional - Perbaiki tabel - Perbaiki pembahasan	M	
10/3-2019	- Pertajam Pembahasan - Perbaiki kesimpulan & saran - Perbaiki Daftar Pustaka	R	
19/3-2019	- Aee Dpt disidangkan	R	

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


SUSI HANDAYANI, S.E., M.M


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

ABSTRAK

Nadila Widia Asmoro NPM 1505160391. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 199 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 66 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 24.00. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Secara simultan diketahui lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah Subhannawata'ala dengan mengucapkan kalimat syukur Alhamdulillah Rabbil'alamin atas diberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad Salallahualahi Wasalam yang kita harapkan syafa'atnya di hari kiamat nanti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi Sarjana Ekonomi Manajemen Universitas Sumatera Utara pada Semester VII (Tujuh).

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya diri penulis dan tahapan dari penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempatan yang mungkin masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis bersedia menerima masukan baik saran maupun kritik yang bersifat membangun dalam terwujudnya penyusunan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar- besarnya kepada berbagai pihak, antara lain :

1. Ayah tercinta Rahmad Anjasmara SE yang memotivasi penulis agar tetap semangat dalam menjalani aktifitas perkuliahan dan ibunda Kumala Dewi yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa

besarnya pengorbanan, perhatian, bimbingan serta doa agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.Ap., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera utara
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si, selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Jasman Syariffudin, S.E, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Ibu Susi Handayani, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing penulis dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi
7. Bapak/ibu Dosen dan seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Kakanda Sandra Devi dan abangda Pratama Trisno serta abangda Kimus Salihani yang telah mendukung dan memotivasi saya untuk terus bersemangat dan belajar dari awal pertama masuk kuliah dibangku kuliah hingga saat ini
9. Rekan- rekan terbaik saya Arini Chairrida, Lady Alqarimah, Nur Mawaddah, Siti Hafsyah, Silka Isra, Nahara Fadhilah, Tia Monica yang sebentar lagi sama-sama menyanggah gelar sarjana ekonomi
10. Sahabat sahabat terbaik saya Dini Pratiwi, Yolanda Arimbi, Talsya Ananda, Cahya Maulida, Fatima Chairina, Adde Riyatna, Aldi Lbs, Mhd

Abde, Mhd Yusuf, Jefri Eduardo yang sudah memberikan dukungan dan semangat

11. Ucapan Terima kasih yang sepenuhnya untuk abangda yang spesial Dodo Pribowo atas dukungan dan semangat yang sudah membuat penulis menjadi semangat untuk mengerjakan skripsi ini

12. Ucapan terima kasih untuk teman – teman kelas N Manajemen Malam, penulis doakan semoga kita semua kedepan menjadi sukses dan bermanfaat bagi orang banyak.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Maret 2019

Penulis

NADILA WIDIA ASMORO
NPM : 1505160391

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawna.....	10
c. Tujuan Penilaian Kinerja	12
d. Prinsip Dasar Penilaian Kinerja.....	13
e. Upaya Peningkatan Kienrja	14
f. Indikator Kinerja.....	15
2. Lingkungan Kerja	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja	16
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	21

3. Disiplin Kerja.....	23
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	23
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	26
d. Fungsi Disiplin Kerja.....	27
e. Indikator Disiplin Kerja	27
B. Kerangka Konseptual.....	28
C. Hipotesis	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	32
B. Defenisi Operasional	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pendekatan Penelitian.....	45
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	45
2. Identitas Responden	45
a. Jenis Kelamin	45
b. Pendidikan Terakhir	46
c. Lama Bekerja.....	46
3. Persentase Jawaban Responden	47
4. Model Regresi	51
a. Uji Asumsi Klasik	51
b. Regresi Linier Berganda.....	54

c. Pengujian Hipotesis	56
d. Koefisien Determinasi.....	60
B. Pembahasan.....	61
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan.....	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	33
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja	33
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja.....	33
Tabel III.4 Jadwal Penelitian	34
Tabel III.5 Daftar Populasi Dan Sampel.....	36
Tabel III.6 Skala Likert.....	36
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Variabel	38
Tabel III.8 Hasil Uji Relibilitas	39
Tabel IV.1 Jenis Kelamin	45
Tabel IV.2 Pendidikan Terakhir	46
Tabel IV.3 Lama Bekerja	46
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden.....	47
Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	48
Tabel IV.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	55
Tabel IV.10 Hasil Uji t	57
Tabel IV.11 Hasil Uji F	59
Tabel IV.12 Hasil Uji Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	29
Gambar II.2 Pengaruh Promosi terhadap Kepuasan Pelanggan	30
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	30
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	42
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	44
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	52
Gambar IV. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan akan bergantung pada kemampuan organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi. (Usmara dalam Sutrisno 2013, hal 169)

Dua jenis tugas pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja: tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antarpersonal dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri.

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2013, hal.171) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan untuk menjadikan acuan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan akan

membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja tidak hanya penting bagi perusahaan, tetapi juga penting bagi seorang karyawan karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. (Mangkunegara 2013, hal 67)

Fenomena yang terjadi pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara adalah berkaitan dengan kinerja karyawannya, contohnya seperti lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan sebagainya, dalam hasil target kerja diketahui belum tercapai itu bisa membuat kinerja karyawan menurun

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, kebersihan, musik, penerangan dan lain lain. (Sunyoto 2012, hal 43)

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 memengaruhi dalam bekerja. (Kasmir 2016, hal 191)

Permasalahan yang terkait lingkungan kerja pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara berkaitan dengan parkiran yang begitu sempit dan tidak luas atau tidak tersusun rapi dan tidak adanya kantin di perusahaan dengan demikian maka karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016, hal 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian dalam Sutrisno 2016. Hal 87)

Saat ini disiplin kerja di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara dianggap belum memenuhi keinginan perusahaan karena terlihat dari masih adanya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan pulang kerja sebelum jam pulang

Perusahaan Listrik negara (disingkat PLN) atau nama resminya adalah PT.PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Perusahaan tenaga listrik tersebut berkembang menjadi

kepentingan umum, diawali dengan perusahaan belanda yaitu NV,NIGM yang memperluas usahanya dari hanya dibidang gas kebidang listrik.

Berdasarkan hasil pengamatan di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Penurunan kinerja diperusahaan dapat dilihat dari seringnya pegawai datang terlambat, pulang sebelum waktunya, dan lambat menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya, dalam hasil target kerja diketahui pencapaian target kerja masih belum dapat tercapai dan cenderung menurun, hal ini mengindikasikan lemahnya kedisiplinan yang diterapkan dalam standart operasional perusahaan berdampak langsung target kerja perusahaan, semakin rendah tingkat kedisiplinan dalam perusahaan maka pencapaian target kerja semakin susah dicapai dalam perusahaan tersebut.

Komunikasi diantara karyawan belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari jaranganya karyawan diajak berdiskusi, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan kesah karyawan, lingkungan kerja belum memberikan kenyamanan bagi karyawan, dengan adanya kelemahan dari karyawan terhadap kebersihan sekitar perusahaan.

Dengan demikian, penulis melihat bahwa masalah lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah instansi. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai peneliti yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah di perusahaan khususnya dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) sebagai berikut :

1. Adanya berkas berkas yang berserakan di meja atau diruang karyawan
2. Adanya jaringan internet yang lambat sehingga menghambat pekerjaan
3. Adanya karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu seperti keluar jam kerja
4. Adanya karyawan yang tidak semangat dalam bekerja dikarenakan lingkungan kerja yang kurang memadai
5. Masih rendahnya kinerja mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang jauh dari pokok permasalahan yang sebenarnya, serta keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya, maka penelitian dibatasi pada masalah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja karyawan sebagai variabel pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan tentang pengaruh lingkungan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Dan sebagai tambahan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam memberikan kontribusi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

c. Manfaat secara Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan dan menjadi referensi bagi peneliti lain yang bermaksud untuk mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan organisasi atau sebuah perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan.

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Namun, kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berjalan langsung.

Menurut Amir (2015, hal 84) kinerja adalah sebuah potensi yang bisa digunakan untuk memprediksi tingkat keberhasilan di masa depan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. (Bastian dalam Fahmi 2016, hal 137)

Menurut Miner dalam Sutrisno (2013, hal 170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (actors) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016, hal 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu hidup perusahaan (Setiawan 2013, hal 4)

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut Sutrisno (2013, hal 176) adalah :

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Inisiatif

Seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut Bintaro & Daryanto (2017, hal 109) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1) Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seseorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik.

3) Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas, karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian niatkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah anda tentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut terselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus anda berikan kepada karyawan maka anda harus menggeser *deadline* pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4) Supportive boss

Sebagai atasan yang baik harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk

mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang anda kerjakan.

5) Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal 10) penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang- kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan ke efektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

d. Prinsip Dasar Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal 13) secara singkat dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar kinerja sebagai berikut :

- 1) Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata – mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru, jadi yang penting adalah kemampuannya.
- 2) Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang

konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi

- 3) Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar kedalam corporate planning, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.

e. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2013, hal 184) mengemukakan adanya empat cara, yaitu :

1) Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya.

2) Pengharapan

Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi

sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3) Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan sedangkan yang diatas kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

4) Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Di samping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

f. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, hal. 75) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak menghasilkan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat

4) Sikap

Sikap adalah sebuah konstruk/konsep/bangunan yang bersifat hipotetik (hypothetical construct). Dikatakan demikian karena secara riil sikap tidak bisa dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau dirasakan dengan lidah. Untuk memahami sikap seseorang, yang bisa kita lakukan adalah mendefinisikan atau menginterpretasikan apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang. Dengan demikian, untuk memahami sikap seseorang terhadap sebuah obyek, pertama, kita perlu mencermati apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang terhadap sebuah obyek tersebut. Langkah selanjutnya, kedua, adalah menginterpretasikan maksud dari perkataan atau tindakan orang tersebut. Ketiga, memahami perilaku orang bersangkutan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Sebagaimana diketahui bahwa semangat kerja dalam melaksanakan tugas – tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi itu antara lain adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi dan masih banyak faktor lain tapi tidak dapat disebutkan seluruhnya.

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal.43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Menurut Edy Sutrisno (2010, hal.55) lingkungan kerja adalah lingkungan yang mendukung peberdayaan manusia, adanya keterbukaan komunikasi tentang kekuatan dan kelemahan organisasi.

Menurut Nawawi (2013, hal.26) mengemukakan lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang berpengaruh dirinya dalam menjalankan tugas – tugas organisasi.

Menurut Nitisemito dan Arida (2012, hal.3) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Menurut Wibowo (2011, hal.80) bahwa lingkungan kerja dapat diartikan bisa mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan.

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat bermacam macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan menurut Sunyoto (2012, hal.44) yaitu :

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- 3) Penerangan
- 4) Sirkulasi udara

5) Keamanan

Berikut penjelasannya :

1) Hubungan Karyawan

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

2) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu, adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk juga penerangan matahari, Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu, biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

4) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan dalam ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan – ruangan yang dianggap terlalu panas.

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 karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 28) adapun faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau bauan di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi ditempat kerja
- 10) Musik ditempat kerja

Berikut penjelasannya :

1) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja, karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut senada dengan pengertian pencahayaan. Pencahayaan pada dasarnya terbagi ke dalam dua jenis, yaitu cahaya alami dari sinar matahari dan pencahayaan buatan dari lampu listrik/ neon. Bangunan ruang kantor harus memiliki desain tata cahaya yang baik dalam konstruksinya, terutama dalam

mempertimbangkan jumlah sinar matahari yang masuk harus dapat diatur keseimbangannya sehingga tidak menyilaukan mata pekerja, dan tidak menciptakan cahaya yang terlalu terik dan membuat suhu menjadi panas.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur atau suhu badan yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar.

3) Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

5) Kebisingan ditempat kerja

Masalah yang cukup menyibukkan ditempat kerja merupakan kebisingan karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi.

6) Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau- bauan ditempat kerja

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

8) Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya.

9) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal. 101) terdiri dari :

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan karyawan
- 3) Tersedianya fasilitas bagi karyawan

Berikut ini penjelasannya, yaitu :

1) Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya, suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2) Hubungan Karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

3) Tersedianya Fasilitas bagi karyawan

Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. fasilitas mencakup banyak hal, seperti : gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kemudian, Sedarmayanti (2011, hal. 46) menyebutkan bahwa indikator lingkungan kerja ada 7 yaitu sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Kebisingan
- 3) Pewarnaan
- 4) Suhu udara
- 5) Ruang untuk bergerak
- 6) Keamanan
- 7) Hubungan Karyawan

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016, hal.86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam arti yang sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian dalam Sutrisno 2016, hal.86)

Menurut Hamali (2018, hal.210) Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tertinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2016, hal.87), Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Handoko dalam Hamali (2018, hal.209), Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah (Sutrisno 2010, hal.89)

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja dengan sebaik baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari

tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung lah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

Menurut Fadila Helmi dalam Hartatik (2018, hal.197) bahwa faktor faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja adalah :

1) Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2) Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar.

c. Jenis – jenis Disiplin kerja

Menurut Hani Handoko dalam Hartatik (2018, hal.208) jenis jenis Disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif, yaitu situasi yang diwarnai perlakuan konsisten dari karyawan dan .pimpinan.

2) Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta

memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar standar organisasional.

3) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan.

4) Disiplin Korektif

Disiplin ini maksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

5) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai dalam memperbaiki kesalahan.

d. Fungsi Disiplin kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam Hartatik (2018, hal.38) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin yaitu :

1) Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2) Membangun Kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3) Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang.

4) Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi.

5) Menciptakan Lingkungan Kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, menurut Hasibuan (2011, hal. 2013) diantaranya:

- 1) Ketaatan waktu
Tingkat disiplin pegawai dapat dilihat dari ketaatan mereka datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Ketaatan proses kerja
Jalan menjalankan seluruh tugas, para pegawai harus sesuai dengan prosedur kerja dan job description yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan hasil kerja.
Hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai harus sesuai dengan apa yang diberikan kepada pegawai tersebut serta sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan, agar tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja.
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

B. Kerangka Konseptual

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

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

1. Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, lingkungan kerja harus serasi dan membuat karyawan merasa nyaman agar kinerja karyawan meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Dalam penelitian Arianto (2013) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang di bebankan.

Hal ini didukung hasil penelitian terdahulu oleh Wulan (2011), Kusuma (2013) dan Yudiningsih, Yudiaatmaja, dan Yulianthini (2016) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja,

semangat kerja, dan mendapat hasil kinerja yang baik sehingga terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013, Hal.195) peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan adanya tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisien kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak memenuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut.

Hal ini didukung hasil penelitian terdahulu oleh Jufrizen (2018), Nataliyas dan Primadi (2017) dan Meilany dan Ibrahim (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

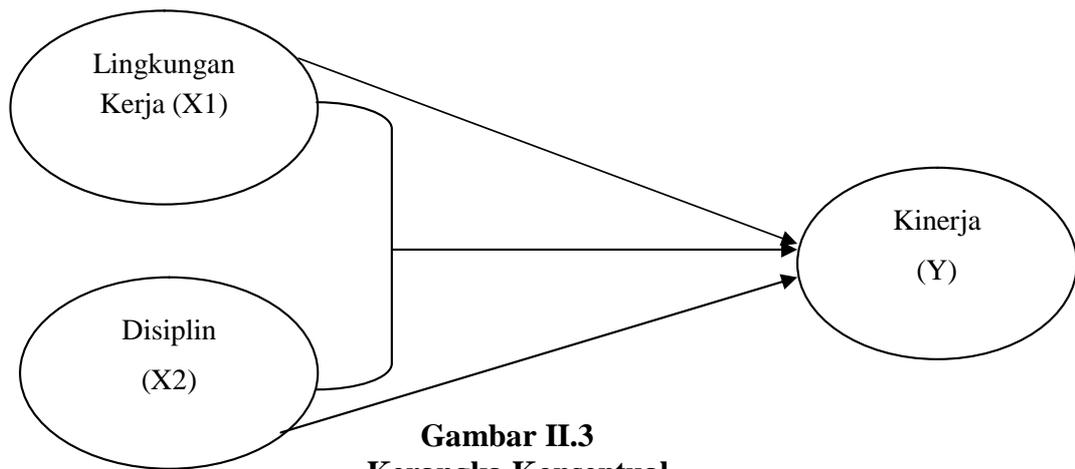


Gambar II.2
Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

3. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dan lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai, disamping karyawan harus mampu menjaga kedisiplinan guna memberikan kelancaran dalam bekerja dan meningkatkan kinerja dengan baik.

Hal ini didukung hasil penelitian terdahulu oleh Ferawati (2017) dan Yudiningsih, Yudiaatmaja, dan Yulianthini (2016) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Pada gambar diatas disiplin dan lingkungan itu sendiri merupakan suatu upaya bagi kinerja pegawai untuk memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, setiap manajemen perusahaan selalu berusaha agar pegawai merasa aman dan nyaman dan lingkungan kerja yang ada, dan memperhatikan proses pendisiplinan antara pegawai dengan pekerjaan, pegawai akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

C. Hipotesis

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

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka- angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut Sugiyono (2016, hal. 55) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih. Instrumen pengumpulan data yang digunakan angket, wawancara dan lainnya

B. Definisi Operasional

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut di identifikasikan sebagai berikut :

1. Kinerja (Y)

Menurut Mulyadi (2011, hal.337) mengemukakan bahwa kinerja adalah keberhasilan personal, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan 4. Sikap

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja, lingkungan non fisik maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja (Wibowo 2011, hal.264)

Tabel III.2
Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja	1. Penerangan 2. Kebisingan 3. Pewarnaan 4. Suhu udara 5. Ruang untuk bergerak 6. Keamanan 7. Hubungan Karyawan

Sumber : Sedarmayanti (2011, hal. 46)

3. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Bintaro & Daryanto (2017, Hal.95) Disiplin kerja adalah suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan orangnya.

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	1. Tingkat kehadiran 2. Tata Cara Kerja 3. Ketaatan Pada Atasan 4. Kesadaran Kerja 5. Tanggung Jawab

Sumber : Agustini (2011, hal. 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian : PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Alamat : Jl. KL.Yos sudarso No.284 Medan.

Waktu Penelitian : Pada bulan Februari 2019 – selesai.

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Tahun																			
		November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset	■	■																		
2.	Penyusunan Proposal			■	■																
3.	Bimbingan Proposal					■	■	■													
4.	Seminar Proposal								■												
5.	Pengumpulan dan Analisis Data									■	■	■	■								
6.	Penulisan Skripsi													■	■						
7.	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■		
8.	ACC Skripsi																		■		
9.	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal.80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 199 orang untuk meneliti kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

2. Sampel Penelitian

Menurut Juliandi *et al* (2015, hal.50) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi. Menentukan sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin, seperti berikut ini :

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

Dalam penelitian ini populasi yang diketahui berjumlah 199 orang karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Maka jumlah sampelnya sebagai berikut:

$$n = \frac{199}{1 + 199 (10\%)e^2} = 66$$

Jadi dari jumlah populasi 199 orang, maka peneliti mendapatkan sampel sebanyak 66 orang dengan tingkat kesalahan 10%

Tabel III.5
Daftar Populasi dan Sampel

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1	Sumber Daya Manusia	47	$\frac{47}{199} \times 66$	16
2	Keuangan	31	$\frac{31}{199} \times 66$	10
3	Niaga	35	$\frac{35}{199} \times 66$	12
4	Distribusi	42	$\frac{42}{199} \times 66$	14
5	Perencanaan	18	$\frac{18}{199} \times 66$	6
6	Pengadaan	11	$\frac{11}{199} \times 66$	3
7	Kelistrikan	15	$\frac{15}{199} \times 66$	5
	Jumlah	199 orang		66 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Menurut Juliandi *et al* (2015, hal.69) Kuesioner adalah pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam hal ini penulis akan membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para karyawan di PT.PLN (Persero) yang hasilnya merupakan data tertulis yang dapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.6
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3

Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data,

maka harus melewati uji validitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r_{xy} = n \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Juliandi *et al* (2015, hal.77)

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variable x
- $\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program *Computer Statiscal Program For Science* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reabilitias

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidaknya adalah melihat nilai probabilitas koefisien kolerasinya. Jika nilai kolerasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai kolerasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai r, apabila

nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrument tersebut tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item dalam instrument penelitian.

Tabel III.7 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.436	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.205	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.547	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.771	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.436	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.633	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.547	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.771	0.000 < 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1	0.703	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.701	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.703	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.782	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.703	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.554	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.703	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.782	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.346	0.004 < 0,05	Valid
	X10	0.703	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.782	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.346	0.004 < 0,05	Valid
	X13	0.782	0.000 < 0,05	Valid
	X14	0.346	0.004 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X1	0.501	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.479	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.479	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.792	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.501	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.612	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.479	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.792	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.792	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.501	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

b. Uji Reabilitas

Selanjutnya instrument yang valid diuji realibilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan

Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka penelitian tersebut dianggap reliabel.

$$r_{11} = \frac{[K] [\Sigma \sigma b^2]}{[(K-1)] [\sigma^2]}$$

Juliandi *et al* (2015, hal 82)

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrument
 K = banyak butir pertanyaan
 $\Sigma \sigma b^2$ = jumlah varians butir
 σ^2 = varians total

Kriteria pengujian nya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitasnya yakni Alpha ≥ 0.60 maka reliabilitas cukup baik
- 2) Jika nilai koefisien alpha ≤ 0.60 maka reliabilitas kurang baik.

Butir instrument yang tidak valid (tidak benar/ salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid di buang dari instrument angket. Selanjutnya item instrument yang valid diuji realibilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang teliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha > 0.60, maka penelitian tersebut dianggap reliable.

Tabel III.8 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.854	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.660		Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.757		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data menurut jenjang keilmuannya statistika dibedakan menjadi dua, yaitu statistika deskriptif dan statistika inferensial.

1. Regresi Linier Berganda

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

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

Juliandi et al (2015 hal 157)

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
b_1, b_2 dan	= besaran koefisien regresi dari masing-masing variable
X1	= Lingkungan Kerja
X2	= Disiplin Kerja
e	= Standar Error

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa makan perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Karena menggunakan regresi linier berganda, ada beberapa uji persyaratan yang disebut dengan uji asumsi klasik. Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas

a. Uji Normalitas

Juliandi et al (2015, hal 160) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam Uji t dan uji f diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Juliandi et al (2015, hal 161) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan tolerance dan VIF (Varians Information Factor). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF) yang tidak melebihi 10.

c. Uji heteroskedastisitas

Menurut juliandi et al (2015, hal 161) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak nyamanan variance dari residual pengamatan satu kepengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

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

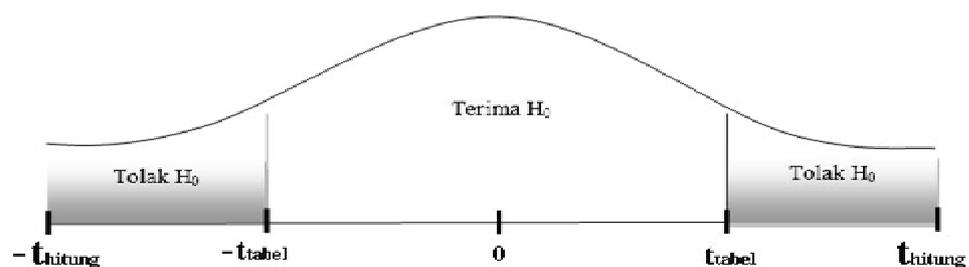
Sugiyono (2010, hal.187)

Dimana :

- t : yang selanjutnya dikonsultasikan dengan
- r : Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y
- n : Jumlah sampel

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji simultan yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, atau untuk menguji apakah model regresi yang akan kita buat baik signifikan atau tidak signifikan. Uji F dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sugiyono (2010, hal.192)

Dimana :

- R^2 = Koefisien Korelasi ganda
- n = Jumlah Sampel
- F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}
- k = Variabel Independen

Ketentuan :

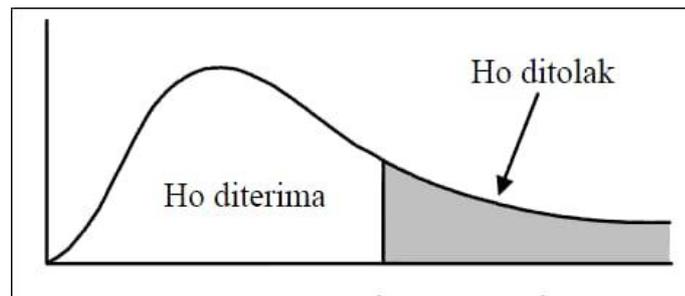
- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variable X_1 dan X_2 dengan y .
- b. Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variable X_1 dan X_2 terhadap Y .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$.

Bentuk pengujian

H_0 = tidak ada pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H_a = ada pengaruh antara kompensai dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Uji Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y . Dalam hal ini menggunakan rumus:

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

Sugiyono (2010, hal 212)

Keterangan:

D = Determinasi
R = Nilai korelasi berganda
100% = Presentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 66 karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	47	71,2	71,2	71,2
	Perempuan	19	28,8	28,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 47 (71.2%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 19 (28.8%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

b. Pendidikan Terakhir

Tabel IV.2
Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	21,2	21,2	21,2
	D3	18	27,3	27,3	48,5
	S1	29	43,9	43,9	92,4
	S2	5	7,6	7,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 14 (21.2%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan SMA, 18 (27.3%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan D3, 29 (43.9%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan S1, dan 5 (7.6%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan S2. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1.

c. Lama Bekerja

Tabel IV.3
Lama Bekerja

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	3	4,5	4,5	4,5
	2 Tahun	19	28,8	28,8	33,3
	3 Tahun	24	36,4	36,4	69,7
	4 Tahun	12	18,2	18,2	87,9
	Lebih Dari 5 Tahun	8	12,1	12,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 3 (4.5%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun, 19 (28.8%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 2 tahun, 24 (36.4%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 3 tahun, 12 (18.2%) orang karyawan yang sudah bekerja

selama 4 tahun, dan 8 (12.1%) orang karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama 3 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.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.

Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	13.6%	59.1%	15.2%	12.1%	0%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	47%	25.8%	19.7%	3%	4.5%
	Kuantitas Kerja					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	15.2%	39.4%	37.9%	7.6%	0%
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan	56.1%	19.7%	15.2%	9.1%	0%
	Keandalan					
5	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu	13.6%	59.1%	15.2%	12.1%	0%
6	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan	15.2%	47%	31.8%	0%	6.1%

	oleh orang lain (kelompok/ tim)					
	Sikap					
7	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain	15.2%	39.4%	37.9%	7.6%	0%
8	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	56.1%	19.7%	15.2%	9.1%	0%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Penerangan					
1	karyawan merasa terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan karyawan dalam bekerja	15.2%	39.4%	37.9%	7.6%	0%
2	Penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan karyawan	47%	25.8%	19.7%	3%	4.5%
	Kebisingan					
3	Lingkungan kerja berapada pada tempat yang tenang dan nyaman	15.2%	39.4%	37.9%	7.6%	0%
4	Lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	56.1%	19.7%	15.2%	9.1%	0%
	Pewarnaan					
5	Pewarnaan pada dinding gedung tidak terlalu mencolok dan menggunakan warna yang enak untuk dipandang mata	15.2%	39.4%	37.9%	7.6%	0%
6	Pewarnaan di lingkungan kerja pada perusahaan anda sudah cukup baik dan tidak menimbulkan kebosanan dalam	15.2%	47%	31.8%	0%	6.1%

	bekerja.					
	Suhu Udara					
7	Udara pada ruang kerja karyawan tidak terlalu dingin ataupun terlalu panas	15.2%	39.4%	37.9%	7.6%	0%
8	Suhu udara di ruangan kerja karyawan sesuai dengan suhu tubuh karyawan dan tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan	56.1%	19.7%	15.2%	9.1%	0%
	Ruang Untuk Bergerak					
9	Ruang kerja karyawan cukup untuk kegiatan kerja yang dilakukannya	13.6%	59.1%	15.2%	12.1%	0%
10	Ruang kerja karyawan di desain serapi mungkin untuk menambahkan rasa nyaman karyawan dalam bekerja	15.2%	39.4%	37.9%	7.6%	0%
	Keamanan					
11	Adanya security (Satpam) menjadikan lingkungan kerja aman	56.1%	19.7%	15.2%	9.1%	0%
12	Satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja	13.6%	59.1%	15.2%	12.1%	0%
	Hubungan Karyawan					
13	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya	56.1%	19.7%	15.2%	9.1%	0%
14	Atasan memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan	13.6%	59.1%	15.2%	12.1%	0%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel lingkungan kerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel IV.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat Kehadiran					
1	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya	13.6%	59.1%	15.2%	12.1%	0%
2	saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor	47%	25.8%	19.7%	3%	4.5%
	Tata cara kerja					
3	Saya mematuhi tata cara kerja yang sudah ditetapkan	15.2%	39.4%	37.9%	7.6%	0%
4	Saya mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas	56.1%	19.7%	15.2%	9.1%	0%
	Ketaatan pada Atasan					
5	saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	13.6%	59.1%	15.2%	12.1%	0%
6	saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan	15.2%	39.4%	37.9%	7.6%	0%
	Kesadaran Bekerja					
7	Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja	15.2%	39.4%	37.9%	7.6%	0%
8	Apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya	56.1%	19.7%	15.2%	9.1%	0%
	Tanggung Jawab					
9	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	56.1%	19.7%	15.2%	9.1%	0%
10	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	13.6%	59.1%	15.2%	12.1%	0%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel disiplin kerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

4. Model Regresi

a. Uji Asumsi Klasik

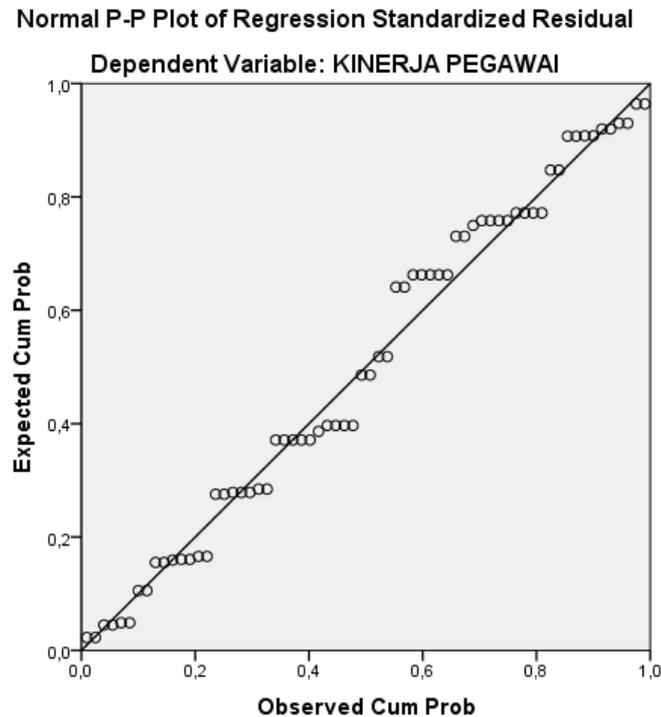
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan gambar IV.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) Multikolineritas

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

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV. 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LINGKUNGAN KERJA	,384	3,902
	DISIPLIN KERJA	,384	3,902

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan tabel IV.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 3,902 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 3,902. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,384 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,384. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

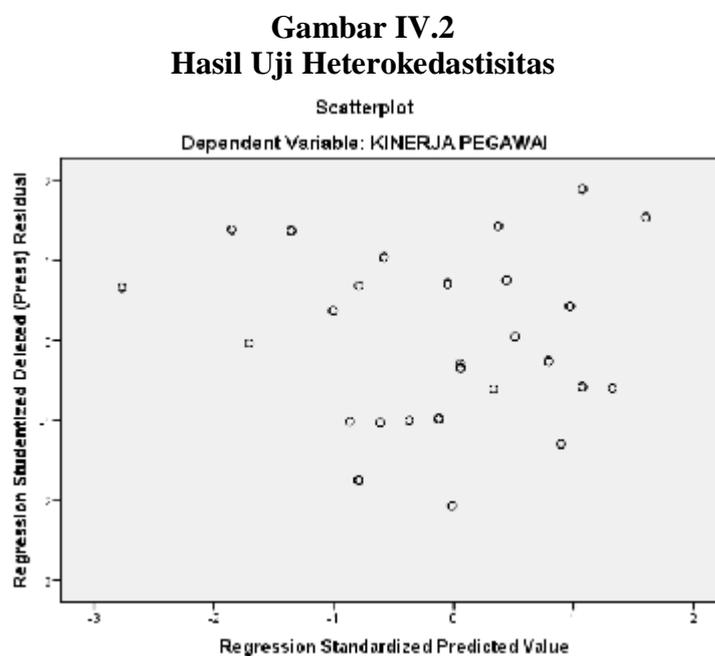
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas 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

heterokedastisitas 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 heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Sumber : SPSS 24.00

Bentuk gambar IV. 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.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan lingkungan kerja dan disiplin 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 IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,113	,391		2,849	,006
	LINGKUNGAN KERJA	,139	,024	,260	5,848	,000
	DISIPLIN KERJA	,573	,034	,743	16,681	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1,113
- 2) Lingkungan Kerja = 0,139
- 3) Disiplin Kerja = 0,573

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

$$Y = 1,113 + 0,139_1 + 0,573_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 1,113 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara akan meningkat.

- 2) β_1 sebesar 0,139 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,139 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,573 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,573 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk 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 secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

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

Tabel IV. 10
Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,113	,391		2,849	,006
	LINGKUNGAN KERJA	,139	,024	,260	5,848	,000
	DISIPLIN KERJA	,573	,034	,743	16,681	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 5,848 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($66 - 2 = 64$), di peroleh t tabel 1,997. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t

hitung = 5,848 > t tabel = 1,997. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 \leq 0,05, sehingga H₀ di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 16,681 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (66 - 2 = 64), di peroleh t tabel 1,997. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X₂ dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X₂ dan Y, didalam hal ini t hitung = 16,681 > ttabel = 1,997. Ini berarti terdapat penagruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H₀ di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaskud 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 IV. 11
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1058,233	2	529,117	2970,682	,000 ^b
	Residual	11,221	63	,178		
	Total	1069,455	65			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA						

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 2970,682, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

- a. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka Ho ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- b. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka Ho diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh F hitung untuk variable lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 2970,682 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($66-2-1=63$), di peroleh F tabel 3,14. Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, demikian

juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , didalam hal ini $F_{hitung} = 2970,682 > F_{tabel} = 3,14$. Ini berarti pengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ $0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

d. 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 lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.12
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,995 ^a	,990	,989	,42203
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar $0,995$ atau $99,5\%$ yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya,

yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah sangat erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,990 yang berarti 99 % variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,989 yang berarti 98,9% kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan 1,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya 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 deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 0.42203 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. 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 tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara t_{hitung} sebesar 5,848 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq$

0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal.43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudiningsih, Yudiaatmaja, dan Yulianthini (2016) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wulan (2011) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang”. Kasmawati (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 16,681 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ 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. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara

Menurut Hamali (2018, hal. 210) Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tertinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kristiyanti dan Lisda (2009) yang menyimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Helmi (2010) yang menyimpulkan bahwa “Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai RSUD Kelas C Kab. Ciamis.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 2970,682 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,14. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferawati (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja karyawan” yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

1. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
2. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
3. Secara simultan diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

B. Saran

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

1. Perusahaan seharusnya menyiapkan lingkungan yang aman, nyaman dan tenang guna mendukung kinerja karyawan untuk bekerja secara maksimal.

2. Adanya karyawan yang kurang taat harusnya diberikan sanksi dan di berikan pengarahan untuk menjadikan kinerjanya menjadi lebih baik di masa yang akan datang.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variable yang mempengaruhi kinerja pegawai serta menambah periode waktu penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arianto, Dwi Agung (2013) “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. *Jurnal Economia*. Volume 9, Nomor 2, Oktober (2013)
- Bintaro & Daryanto, (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* Yogyakarta: Gava Media
- Fahmi, Irham. (2016). *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi, dan Kasus*, Bandung.
- Ferawati, Apfia. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*. Vol. 5, No. 1, (2017)
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ketiga. Yogyakarta
- Hartatik, Indah Puji. (2018) *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu, S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jufrizen, (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Sains Manajemen, I(1)*.405-424
- Juliandi, Azuar, Irfan, (2015), *Metode Kuantitatif dan ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung: Cipta Pustaka Perintis
- Kasmir, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Cetakan Pertama, Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusuma Arta Adi. (2013) *Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang*. Skripsi: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Kristiyanti, Mariana dan Rahmasari, Lisda. (2009). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Njonja Meneer Semarang)*. Laporan Penelitian. Semarang : UNAKI.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Kosda Karya.
- Mulyadi, (2011) *Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, Ismail (2013) *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: Premamedia
- Nitisemito, Alex S. Nitisemito. (2012). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Sedarmayanti. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditama
- Setiawan, Agung. 2013 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (4): 46-54. Universitas Diponegoro.
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy (2013). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*“ Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yudiningsih, Ni Made Diah, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 4. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha