

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**NAMA : MAIRATNA HARTINA**  
**NPM : 1505160571**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

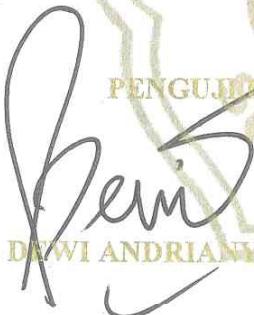
**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

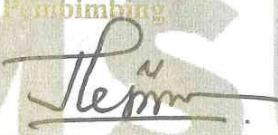
Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 14 Maret 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

Nama : **MAIRATTA HARTINA**  
NPM : **1505160571**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dinyatakan

(B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM   LINZZY PRATAMI PUTRI, SE., MM

**UMSU**   
Pembimbing  
M. PAUFIK LESMANA, SP., MM

**Unggul | Cerdas | Terpercaya**  
Ketua :  H. JANURI, SE., MM., M.Si  
Sekretaris :  ADE GUNAWAN, SE., M.Si



**PENGESAHAN SKRIPSI**

*بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ*

Skripsi ini disusun oleh :

**Nama Mahasiswa : MAIRATNA HARTINA**

**NPM : 1505160571**

**Program Studi : MANAJEMEN**

**Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan  
Skripsi

Medan, Maret 2019

**Pembimbing**

*Heru*

**M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M**

**Diketahui/Disetujui**

**Oleh :**

**Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

*Bo*

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



**H. JANURI, SE, M.M, M.Si**

**Dekan**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

## **SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

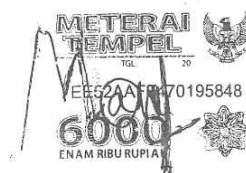
Nama : Mairatna Hartina  
NPM : 1505160571  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan 28 Desember 2018  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
 Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.  
 Dosen Pembimbing : M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M

Nama Mahasiswa : MAIRATNA HARTINA  
 NPM : 1505160571  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
27/02/19	<i>Hasil uji Validitas &amp; Reliabilitas</i> <i>lebih lanjut di Bab. III</i> <i>Tambah Grafik Histogram dalam</i> <i>uji Normalitas</i> <i>Tambah keterangan uji normalitas P-Plot</i> <i>Tambah keterangan tgl uji F</i> <i>Tambahkan jadul penelitian yg berhubungan</i> <i>dgn skripsi</i> <i>Perbaiki Saran</i> <i>Tambahkan lampiran - lampiran</i>	<i>JL</i>	
04/03/19	<i>Tambah keterangan wtih Histogram</i> <i>Tambah abstrak</i>	<i>JL</i>	
06/03/19	<i>Acc skripsi</i>	<i>JL</i>	

Dosen Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M

Medan, Februari 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen,

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

## ABSTRAK

### **Mairatna Hartina, NPM 1505160571. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 195 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 66 orang dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan kuesioner/angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji t Dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistic Package for the Social Sciences)* versi 22.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, dan secara simultan diketahui bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamualaikum Wr.Wb**

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah Swt atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan saya kenikmatan serta kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara” dengan tepat waktu sebagaimana diajukan guna untuk melengkapi tugas akhir yang merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis meminta kritik dan saran dari para pembaca. Skripsi ini dapat tersusun karena banyak pihak yang membantu dan mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Maka dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, Alm ayahanda tercinta Kamaluddin dan ibunda tersayang Aisyah yang senantiasa memberikan banyak kasih sayang, perhatian, pengorbanan, dukungan serta doa restu yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr.Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

3. Bapak H.Januari, SE., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
5. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M.Taufik Lesmana, SP., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dan memotivasi penulis dalam menyusun dan menulis skripsi ini.
8. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan.
9. Seluruh Staf, Pengajar dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
11. Kepada seluruh sahabat saya Murni Haby Putri, Masita Ichwani, Nabila, Dwi Ramadani, Dessy Kumala Sari, Yunita Sari, Riska Syahfitri, dan Firda Adelia yang telah memberikan motivasi saya dalam penulisan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan kelas H Manajemen Pagi dan M Manajemen Malam Stambuk 2015, terima kasih atas dukungannya selama ini.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya.

Akhir kata semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Penulis ucapan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca.

**Wassalamualaikum Wr.Wb**

Medan, Maret 2019

Penulis

**MAIRATNA HARTINA**

**NPM : 1505160571**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	4
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	5
BAB II LANDASAN TEORI .....	6
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Kinerja Karyawan .....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	6
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	7
c. Indikator Kinerja .....	9
2. Disiplin .....	10
a. Pengertian Disiplin .....	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin .....	12
c. Indikator Disiplin .....	13

3. Lingkungan Kerja .....	14
a. Lingkungan Kerja .....	14
b. Pengertian Lingkungan Kerja .....	14
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	15
d. Indikator Kinerja .....	16
B. Kerangka Konseptual .....	17
C. Hipotesis .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Pendekatan penelitian .....	21
B. Definisi Operasional .....	22
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	23
D. Populasi dan Sampel .....	24
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Teknik Analisis Data .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
A. Hasil Penelitian .....	39
1. Deskripsi Data .....	39
2. Identifikasi Responden .....	40
3. Variabel penelitian .....	43
4. Teknik Analisis Data .....	51
B. Pembahasan .....	65
1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan ..	65
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	66

3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	70
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran .....	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan .....	22
Tabel III.2 Indikator Disiplin Kerja .....	22
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	23
Tabel III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	24
Tabel III.5 Skala Likert .....	27
Tabel III.6 Uji Validitas Variabel Disiplin .....	29
Tabel III.7 Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	30
Tabel III.8 Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	31
Tabel III.9 Uji Realibilitas Instrumen Penelitian .....	33
Tabel IV.1 Skala Likert .....	40
Tabel IV.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel IV.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel IV.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
Tabel IV.5 Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	43
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Disiplin .....	44
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja .....	46
Tabel IV.8 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan .....	49
Tabel IV.9 Uji Normalitas .....	52
Tabel IV.10 Uji Multikolinearitas .....	55

Tabel IV.11 Uji Regresi Linear Berganda .....	57
Tabel IV.12 Uji t .....	59
Tabel IV.13 Uji t .....	60
Tabel IV.14 Uji F .....	62
Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Kerangka Konseptual .....	18
Gambar II.2 Kerangka Konseptual .....	18
Gambar II.3 Kerangka Konseptual .....	19
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t .....	32
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis f .....	33
Gambar IV.1 Grafik Histogram .....	53
Gambar IV.2 Grafik Uji Normalitas P-P Plot .....	51
Gambar IV.3 Grafik Uji Heterokedastisitas .....	56
Gambar IV.4 Kriteria Uji t .....	60
Gambar IV.5 Kriteria Uji t .....	61
Gambar IV.6 Kriteria Uji F .....	63

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dunia bisnis sekarang ini berkembang semakin pesat, hal ini dapat terlihat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan yang semakin kompetitif dipengaruhi oleh informasi dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntunan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

Secara umum, suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. (Umam, 2018, hal. 167).

Kinerja merupakan hasil kecil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017, hal. 67)

Kinerja seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja karyawan yang baik, maka perlu dibutuhkan kedisiplinan yang baik dari karyawan. Disiplin

yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. (Hasibuan, 2014, hal. 193).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Afandi, 2018, hal. 12)

Selain kedisiplinan yang baik, lingkungan kerja juga dapat menentukan kinerja karyawan, Karena lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. (Afandi, 2018, hal. 65).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah sebagai penyelenggara sebagian kewenangan pemerintah Provinsi, tugas desentralisasi dan dekonsentrasi khususnya di bidang Perindustrian dan Perdagangan serta tugas pembantu yang diberikan gubernur.

Berdasarkan hasil riset awal yang penulis lakukan, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Adapun masalah yang ditemukan adalah menurunnya kinerja karyawan disebabkan kecenderungan

kurangnya disiplin karyawan disebabkan dengan masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu dan masih terdapat karyawan yang keluar pada jam kerja dan masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, hal tersebut dapat mengganggu tujuan kinerja perusahaan karena masih ada karyawan yang tidak patuh pada peraturan perusahaan.

Permasalahan selanjutnya yang sering muncul di perusahaan/instansi yaitu masalah lingkungan kerja dimana kondisi lingkungan kerja kurang nyaman dan kurangnya fasilitas kerja, hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendukung karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul : **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara diperoleh informasi permasalahan yang timbul di dalam perusahaan yaitu :

1. Disiplin karyawan masih kurang baik, karena masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu dan masih terdapat karyawan yang keluar pada jam kerja sehingga mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan.

2. Masih kurang nyamannya kondisi lingkungan kerja dan kurangnya fasilitas kerja.
3. Kinerja karyawan kurang baik dikarenakan masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan.

### **C. Batasan Masalah**

Untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu panjang atau meluas maka penelitian ini hanya dibatasi pada disiplin, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah di atas, maka dapat ditetapkan yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka dapat ditetapkan yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah wawasan dan memperluas ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Dapat menambah wawasan dan ilmu yang berhubungan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

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

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

Aktifitas untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan seluruhnya kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan pegawai.

Fahmi (2016, hal. 176) Mengemukakan bahwa Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Mangkunegara (2017, hal. 67) Menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2016, hal. 183) Menyatakan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016, hal. 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan Keahlian  
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan  
Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan Kerja  
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian  
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dengan tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi Kerja  
Merupakan dorongan bagi seorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan  
Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan  
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi  
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan keparuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Adapun pendapat lain Menurut Bintoro dan Daryanto (2017, hal. 50)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), personality (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor Organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.

Adapun pendapat Menurut Afandi (2016, hal. 71) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja. Menurut Kasmir (2016, hal. 208-210)

Indikator Kinerja meliputi :

1) Kualitas (Mutu)

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

2) Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Ketepatan waktu

Waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Penekanan Biaya

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

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

Adapun Indikator Kinerja Menurut Afandi (2016, hal. 73) yaitu :

1) Kuantitas hasil kerja

Jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam waktu periode yang telah ditentukan.

2) Kualitas hasil kerja

Ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan sehingga mencapai syarat-syarat yang telah ditentukan.

- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Suatu ukuran keberhasilan sebuah kegiatan yang dinilai agar mencapai hasil yang maksimal.
- 4) Disiplin kerja  
Menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan/organisasi.
- 5) Inisiatif  
Berkaitan dengan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya serta memiliki keberanian untuk bekerja secara mandiri.
- 6) Ketelitian  
Kemampuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan cara cepat, cermat, serta teliti.
- 7) Kepemimpinan  
Kemampuan dalam memberikan pengaruh kepada orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya dengan cepat dan tepat.
- 8) Kejujuran  
Kesesuaian sikap dan ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang berlaku.
- 9) Kreativitas  
Sebagai suatu proses untuk menghasilkan gagasan-gagasan yang baru dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

## 2. Disiplin

### a. Pengertian Disiplin

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 pelanggarannya.

Hamali (2016, hal. 214) Menyatakan Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Afandi (2018, hal. 12) Menyatakan bahwa yang dimaksud dengan Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebaai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2017, hal. 96) Menyatakan bahwa Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Hasibuan (2012, hal. 194) Menyatakan bahwa yang dimaksud dengan Disiplin kerja adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

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

Menurut Sutrisno (2016, hal. 89) Menyatakan berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.  
Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.  
Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan di organisasi manapun. Pimpinan adalah panutan, ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.  
Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahannya.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.  
Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.  
Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tapi perlu juga perhatian dari atasannya. Disiplin kerja yang penuh dengan kesadaran dan kerelaan dalam menjalannya.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.  
Kebiasaan itu diantaranya : mengucapkan salam dan bejabat tangan apabila bertemu, saling menghargai antar sesama rekan, memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada sesama rekan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi Menurut Afandi (2016, hal. 10), diantaranya adalah : Faktor penghargaan, Faktor kemampuan, Faktor balas

jasa, Faktor keadilan, Faktor pengawasan, Faktor sanksi hukuman, Faktor ketegasan, Faktor hubungan kemanusiaan.

Adapun faktor-faktor Disiplin Menurut Hasibuan (2012, hal. 194) diantaranya adalah : Faktor tujuan & kemampuan, Faktor teladan dan pimpinan, Faktor balas jasa, Faktor keadilan, Faktor waskat, Faktor sanksi hukuman, Faktor ketegasan, Faktor hubungan kemanusiaan.

### **c. Indikator Disiplin**

Dimensi dan Indikator Disiplin Menurut Afandi (2018, hal. 21)

adalah :

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator :

- 1) Masuk kerja tepat waktu.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif.
- 3) Tidak pernah mangkit/tidak kerja.

Dimensi tanggungjawab, dengan indikator :

- 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
- 2) Target pekerjaan.
- 3) Membuat laporan kerja harian.

Adapun Indikator Disiplin Menurut Agustini (2011, hal. 73) adalah sebagai berikut :

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

### **3. Lingkungan Kerja**

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

Afandi (2018, hal. 65) Menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Simanjuntak (2011, hal. 86) Menyatakan Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kinerja karyawan.

Mardiana dalam Sudaryo, dkk (2018, hal. 47) Menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sedarmayanti dalam Ahmad Saputra (2017, hal. 75) Menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

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

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sadarmayanti (2011, hal. 28) yang dapat mempengaruhi bentuk dan kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Penerangan, cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/ suhu udara 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 tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Musik di tempat kerja
- 10) Keamanan di tempat kerja

Sedangkan Kasmir (2016, hal. 277-278) Menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut:

- 1) Udara
- 2) Cahaya
- 3) Kebisingan
- 4) Aroma berbau
- 5) Layout ruangan

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja Menurut Afandi (2018, hal. 66) adalah sebagai berikut :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sudaryo (2018, hal. 51) yang menjadi indikator dari lingkungan kerja terdiri atas :

1) Penerangan

Penerangan yang cukup akan menambah semangat semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari.

2) Pewarnaan

Pewarnaan pada tempat kerja sangat berpengaruh pada para pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka.

3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

4) Pertukaran udara

Udara yang segar dan nyaman memiliki kenyamanan tersendiri, dengan suhu dan kelembaban yang tidak menganggu pernapasan dan kesegaran badan.

Sedangkan Menurut Afandi (2016, hal. 57) Dimensi dan Indikator Lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Lampu Penerangan tempat kerja

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa adanya paksaan. Penerangan yang cukup dan diatur secara baik akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2) Tata warna

Memberikan warna yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna karena warna akan mempengaruhi perasaan seseorang.

3) Dekorasi

Dekorasi ada hubungan nya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan saja tetapi

berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, pelengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

4) Bunyi musik

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat menimbulkan suasana gembira sehingga dapat membangkitkan dan menambah semangat karyawan untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

5) Suhu udara

Suhu udara atau temperatur udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran para karyawan dalam bekerja. Sebaliknya jika udara yang panas akan menimbulkan kegerahan sehingga dapat menimbulkan kelelahan dalam bekerja.

6) Kelembaban udara

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembabannya tinggi akan menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

## B. KERANGKA KONSEPTUAL

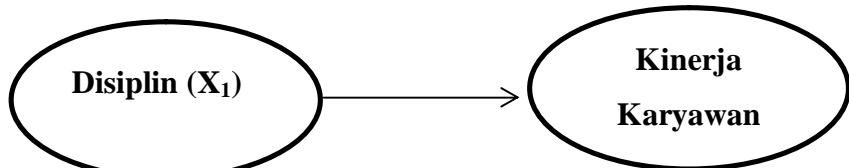
Kerangka konseptual merupakan unsur bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti.

### 1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2014, hal. 193) menyatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Armansyah, 2018; Jufrizien, 2018; Nugrahaningsih dan Julaela, 2017).

Hubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



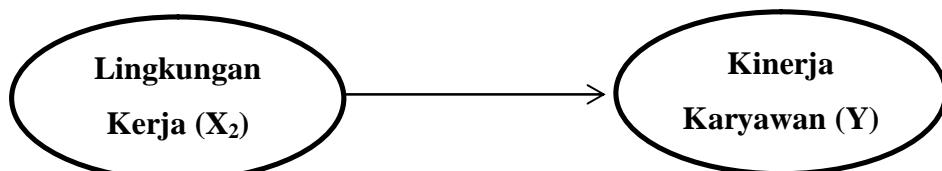
**Gambar II.1 : Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Elizar dan Tanjung (2018, hal. 56), Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Adolfina, dkk, 2018; Siagian dan Khair, 2018; Gardjito, dkk, 2018).

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



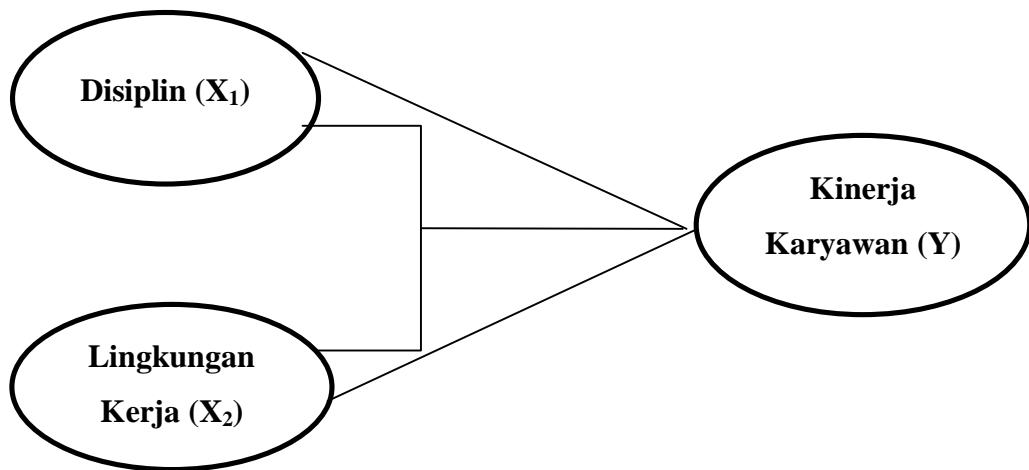
**Gambar II.2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan Penelitian terdahulu ini mencoba menganalisis variabel disiplin dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kholil, dkk, 2014; Suwondo dan Sutanto, 2015; Ferawati, 2017).

Hubungan Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat Pada gambar sebagai berikut :



**Gambar II.3 : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis menurut Sugiyono (2017, hal. 284) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka titik tolak untuk merumuskan hipotesis adalah rumusan masalah dan kerangka konseptual.

Berdasarkan latar belakang, batasan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) pendekatan kuantitatif adalah menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

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

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian.

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

Mangkunegara (2017, hal. 67) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2017, hal. 208-210) Mengatakan indikator yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah :

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Efektivitas biaya
5	Kebutuhan akan pengawasan
6	Hubungan antar karyawan

**Sumber : Kasmir (2017, hal. 208-2010)**

## 2. Disiplin

Afandi (2018, hal. 12) Menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebaai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang.

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

**Tabel III.2**  
**Indikator Disiplin**

No	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Ketaatan pada atasan
3	Kesadaran bekerja
4	Tanggung jawab

**Sumber : Agustini (2011, hal. 73)**

### 3. Lingkungan Kerja

Afandi (2018, hal. 65) Menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Afandi (2018, hal. 71) Menyatakan bahwa indikator Lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel III.3**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator
1	Lampu penerangan tempat kerja
2	Tata warna
3	Dekorasi
4	Bunyi music
5	Suhu udara
6	Kelembaban udara

**Sumber : Afandi (2018, hal. 71)**

### C. Tempat Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara Jl.Putri Hijau no.6 Medan. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018 hingga bulan Maret 2019 dengan kegiatan penelitian sebagai berikut :

**Tabel III.4**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Desember 18				Januari 19				Februari 19				Maret 19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																
2	Pengajuan Judul																
3	Pembuatan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Riset																
7	Pengumpulan Data																
8	Penulisan Skripsi																
9	Bimbingan Skripsi																
10	Sidang Meja Hijau																

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 195 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017, hal. 81) menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *sampling* yang berarti dengan peneliti menetapkan beberapa kriteria dalam melakukan pemilihan karyawan yang menjadi objek penelitian. Untuk membutuhkan sampel yang dibutuhkan dari populasi sebanyak 195 orang dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = eror

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang digunakan sejumlah :

$$N = \frac{195}{1+195(0,10^2)}$$

$$N = \frac{195}{1+195(0,01)}$$

$$N = \frac{195}{2,95} = 66$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sejumlah 66 Orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

### 1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objek penelitian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

### 2. Wawancara

Wawancara adalah teknik yang menggunakan tanya jawab dengan karyawan atau responden Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

### 3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang diperoleh berdasarkan dari dokumen-dokumen Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

### 4. Angket/Quesioner

Quesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan skala likert

dengan bentuk ceklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.5**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

**Sumber : Sugiyono (2017, hal. 94)**

Selanjutnya untuk menguji apakah angket/instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga menghasilkan data yang akurat, maka perlu pengujian melalui vadilitas dan reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan suatu instrument penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kebenaran atau kevalidan dari instrument data yang diperoleh. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi produk moment, yaitu :

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

(Sugiyono, 2012)

Keterangan :

$r_{xy}$  = Besarnya korelasi antara kedua variabel x dan y

n = Banyaknya Pasangan pengamat

$\sum x_1$  = Jumlah Pengamatan variabel

$\sum y_1$  = Jumlah Pengamatan variabel Y

$(\sum x_1^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_1^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_1)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_1)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( Sig 2-tailed  $\leq \alpha 0,05$  )
2. Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( Sig 2-tailed  $\geq \alpha 0,05$  )

Kriteria yang digunakan untuk menunjukkan kevalidan instrument data adalah dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel, dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  instrument data dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

### 1) Disiplin

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada variabel Disiplin ( $X_1$ ) adalah sebagai berikut :

**Tabel III.6**  
**Uji Validitas Data Instrumen Variabel Disiplin ( $X_1$ )**

No Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Ketentuan $r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,459	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,283	0,242	$0,021 < 0,05$	Valid
3	0,559	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,622	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,479	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,433	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,534	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,541	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,493	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,678	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data tabel III.6 di atas tentang uji validitas instrument pada variabel Disiplin ( $X_1$ ) diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,242. Berdasarkan nilai ketentuan  $r_{tabel}$  tersebut, maka uji validitas instrument variabel

Disiplin ( $X_1$ ) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid.

Dengan demikian insrumen yang digunakan pada variabel Disiplin ( $X_1$ ) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

## 2) Lingkungan Kerja

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut :

**Tabel III.7**  
**Uji Validitas Data Instrumen Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Ketentuan $r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,408	0,242	$0,001 < 0,05$	Valid
2	0,244	0,242	$0,049 < 0,05$	Valid
3	0,402	0,242	$0,001 < 0,05$	Valid
4	0,435	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,572	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,479	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,419	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,490	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,722	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,535	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data tabel III.6 di atas tentang uji validitas instrument pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,242. Berdasarkan nilai ketentuan  $r_{tabel}$  tersebut, maka uji validitas instrument variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid.

Dengan demikian insrumen yang digunakan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

### 3) Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

**Tabel III.8**  
**Uji Validitas Data Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Ketentuan $r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,482	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,418	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,255	0,242	$0,039 < 0,05$	Valid
4	0,381	0,242	$0,002 < 0,05$	Valid
5	0,403	0,242	$0,001 < 0,05$	Valid
6	0,531	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,468	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,625	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,588	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,561	0,242	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data tabel III.6 di atas tentang uji validitas instrument pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,242. Berdasarkan nilai ketentuan  $r_{tabel}$  tersebut, maka uji validitas instrument variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid.

Dengan demikian insrumen yang digunakan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan adanya kesempatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Menurut Juliandi (2015, hal. 80), Tujuan pengujian realiabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dapat dipercaya.

Menurut Arikunto dalam Azuar Juliandi (2015, hal. 82) menyatakan bahwa pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik koefisien cronbach alpha. Dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Uji realibilitas dilakukan untuk melihat/mengukur tingkat realibilitas (kehandalan) dari masing-masing variabel. Kriteria yang digunakan untuk

menunjukkan realibelnya instrument adalah dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha hitung dengan nilai Cronbach Alpha hitung standar 0,60, dimana nilai Cronbach Alfa hitung  $> 0,6$  dinyatakan realibel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III.9**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Nilai Ketentuan Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Disiplin ( $X_1$ )	0,685	0,6	Realiabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,615	0,6	Realiabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,619	0,6	Realiabel

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data tabel IV.12 tentang uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini masing-masing variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai yang diperoleh pada cronch alpha pada variabel Disiplin ( $X_1$ ) sebesar 0,685, variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,615 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,619.

Nilai uji reliabilitas instrument tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (Cronch Alpha)  $> 0,6$ , Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa instrument variabel-variabel memiliki tingkat realibilitas yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Sumber : Sugiyono, 2012 hal.277

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Disiplin

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$a$  = konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = koefisien regresi variabel bebas

$e$  = eror

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

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

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah ditribusi data normal atau tidak, yaitu digunakan pengujian secara statistik. Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi komulatif dan distribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor inflansi varian (*Variance Inflasi Factors/VIF*).

**c. Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

**3. Pengujian Hipotesis**

**a. Uji secara Parsial (Uji t)**

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) . Digunakan uji t dengan rumus :

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

Sumber : Sugiyono (2013, hal. 231)

Keterangan :

$t$  = Nilai hitung

$r$  = Koefisien korelasi

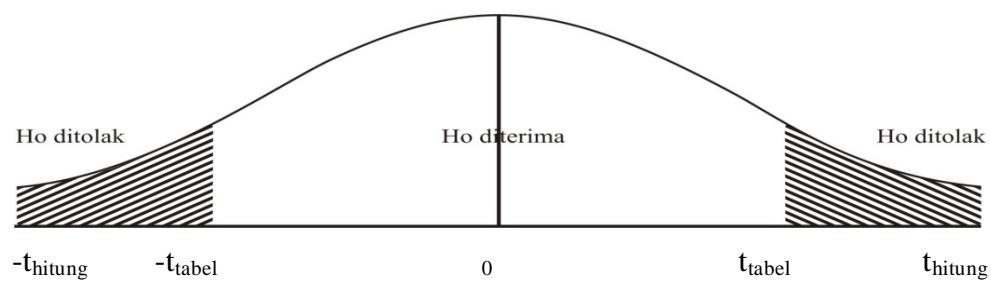
$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Banyaknya sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni  $sig-2\ tailed <$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni  $sig-2\ tailed >$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y.

Pengujian hipotesis :



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1)  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$  ( $H_0 : \beta_j = 0$ )
- 2)  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$  ( $H_0 : \beta_j \neq 0$ )

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan pada tingkat 5 % (0,05) dengan rumus :

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

Keterangan :

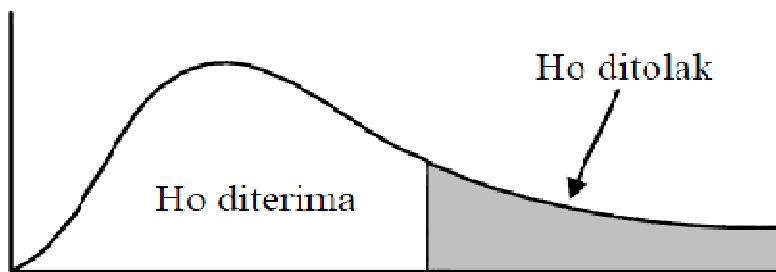
$F_h$  = Nilai F hitung

$R$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah data sampel

Pengujian hipotesis :



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F**

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

$F_{tabel}$  = Nilai F dalam  $F_{tabel}$  berdasarkan  $n$  (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

- a.  $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- b.  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Hipotesis dalam penelitian ini :

- 1) Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. ( $H_0: \beta \neq 0$ )
- 2) Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. ( $H_0: \beta = 0$ )

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien. Yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$D$  = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Pendekatan tersebut adalah pendekatan dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain.

Penelitian ini menjadikan pengolahan data dengan menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 30 butir pernyataan dimana variabel disiplin (X<sub>1</sub>) didalamnya terdapat 10 butir pernyataan, variabel Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) didalamnya terdapat 10 butir pernyataan dan variabel kinerja karyawan (Y) yang didalamnya terdapat 10 butir pernyataan. Angket penelitian ini disebarluaskan dan diberikan kepada 66 orang karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan menggunakan metode skala *Likert*.

Ketentuan skala *Likert* berlaku dalam menghitung variabel Disiplin (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y), Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

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

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

**Sumber : Sugiyono (2017, Hal. 94)**

## **2. Identifikasi Responden**

Responden penelitian ini meliputi pegawai tetap pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari beberapa identitas baik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

### **a. Jenis Kelamin**

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

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	35	53.0	53.0	53.0
Perempuan	31	47.0	47.0	100.0
Total	66	100.0	100.0	

**Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019**

Berdasarkan pada tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah data responden yang berjenis kelamin laki-laki pada penelitian ini adalah sebanyak 35 orang atau sebesar 53.0%, sedangkan jumlah data responden yang berjenis

kelamin perempuan adalah sebanyak 31 orang atau sebesar 47.0%. Artinya bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan.

**b. Usia**

**Tabel IV.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	23	34.8	34.8	34.8
31-40 Tahun	25	37.9	37.9	72.7
41-50 Tahun	18	27.3	27.3	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Data di dalam tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa pada tingkat usia usia responden, frekuensi mayoritas pertama berusia 20-30 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 34.8%, frekuensi mayoritas kedua berusia 31-40 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 37.9%, dan frekuensi mayoritas ketiga berusia 41-50 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 27.3%.

### c. Tingkat Pendidikan

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

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	8	12.1	12.1	12.1
Diploma (D3)	18	27.3	27.3	39.4
Strata 1 (S-1)	33	50.0	50.0	89.4
Strata 2 (S-2)	7	10.6	10.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Data di dalam tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa frekuensi mayoritas pertama dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1%, frekuensi mayoritas kedua dengan status tingkat pendidikan Diploma sebanyak 18 orang atau sebesar 27.3%, frekuensi mayoritas ketiga dengan status pendidikan S1 sebanyak 33 orang atau sebesar 50.0%, dan frekuensi mayoritas ke empat dengan status pendidikan S2 sebanyak 7 orang atau sebesar 10.6 %.

#### d. Lama Bekerja

**Tabel IV.5**  
**Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Antara 1-3 Tahun	19	28.8	28.8	28.8
Antara 4-8 Tahun	26	39.4	39.4	68.2
Lebih dari 8 Tahun	21	31.8	31.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Data di dalam tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa untuk responden lama bekerja dengan tingkat 1-3 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 28.8%, untuk responden lama bekerja dengan tingkat 4-8 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 39.4%, dan untuk responden lama bekerja dengan lebih dari 8 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 31.8%.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu disiplin ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Deskripsi pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

### a. Variabel Disiplin

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)**

No Item	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	57,6	28	42,4	0	0	0	0	0	0	66	100
2	38	57,6	28	42,4	0	0	0	0	0	0	66	100
3	26	39,4	37	56,1	3	4,5	0	0	0	0	66	100
4	29	43,9	33	50,0	4	6,1	0	0	0	0	66	100
5	25	37,9	36	54,5	5	7,6	0	0	0	0	66	100
6	32	48,5	34	51,5	0	0	0	0	0	0	66	100
7	32	48,5	29	43,9	5	7,6	0	0	0	0	66	100
8	28	42,4	38	57,6	0	0	0	0	0	0	66	100
9	24	36,4	41	62,1	1	1,5	0	0	0	0	66	100
10	35	53,0	29	43,9	2	3,0	0	0	0	0	66	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan selalu ingin meningkatkan tingkat kehadiran yang baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (57,6%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan selalu berusaha datang tepat waktu, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (57,6%).

3. Jawaban responden mengenai pernyataan saya patuh dan taat serta mematuhi setiap peraturan perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (56,1%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan saya memiliki kesadaran akan tugas dan pekerjaan yang saya lakukan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (50,0%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan saya pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (54,5%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan bertanggung jawab apa yang telah dikerjakan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 34 orang (51,5%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan setiap pekerjaan dikerjakan dengan teliti, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (48,5%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu taat menjalankan perintah atasan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (57,6%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan dalam bekerja, karyawan telah mengikuti prosedur yang ditetapkan pimpinan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (62,1%).

10. Jawaban responden yang mengenai pernyataan dalam setiap pekerjaan mempunyai perilaku yang baik sesama rekan kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (53,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Disiplin ( $X_1$ ) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (62,1%) pada pernyataan ke sembilan tentang karyawan telah mengikuti prosedur yang ditetapkan pimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

### **b. Variabel Lingkungan Kerja**

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No Item	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	34	51,5	31	47,0	1	1,5	0	0	0	0	66 100	
2	31	47,0	35	53,0	0	0	0	0	0	0	66 100	
3	27	40,9	37	56,1	2	3,0	0	0	0	0	66 100	
4	33	50,0	30	45,5	3	4,5	0	0	0	0	66 100	
5	23	34,8	39	59,1	4	6,1	0	0	0	0	66 100	
6	30	45,5	35	53,0	1	1,5	0	0	0	0	66 100	
7	17	25,8	43	65,2	3	9,1	0	0	0	0	66 100	
8	22	33,3	37	56,1	7	10,6	0	0	0	0	66 100	
9	30	45,5	33	50,00	3	4,5	0	0	0	0	66 100	
10	32	48,5	33	50,00	1	1,5	0	0	0	0	66 100	

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan ruangan kerja yang di inginkan karyawan sudah memiliki penerangan yang sangat baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (51,5%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan ruangan kerja yang di inginkan karyawan sudah memiliki pendingin ruangan sehingga suhu udara tetap dapat terjaga kesejukannya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (53,0%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan lingkungan kerja yang di inginkan karyawan sudah jauh dari suara bising, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (56,1%).
4. Jawaban responden megenai pernyataan lingkungan kerja sudah cukup bersih dan rapi sehingga karyawan nyaman dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (50,0%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan ruang kerja saya sudah terdekorasi dengan rapi, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang (59,1%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan ruangan kerja karyawan sudah tertata rapi dan bersih, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (53,0%).

7. Jawaban responden mengenai pernyataan warna dalam ruangan kerja saya sudah membuat saya nyaman dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang (65,2%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (56,1%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (50,0%).
10. Jawaban responden yang mengenai pernyataan fasilitas yang ada ditempat kerja sudah lengkap dan cukup nyaman, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (50,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang (65,2%) pada pernyataan ke tujuh tentang warna dalam ruangan kerja saya sudah membuat saya nyaman dalam bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

### c. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No Item	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	47,0	32	48,5	3	4,5	0	0	0	0	66	100
2	23	34,8	35	53,0	8	12,1	0	0	0	0	66	100
3	28	42,4	36	54,5	2	3,0	0	0	0	0	66	100
4	30	45,5	35	53,0	1	1,5	0	0	0	0	66	100
5	27	40,9	34	51,5	5	7,6	0	0	0	0	66	100
6	29	43,9	34	51,5	3	4,5	0	0	0	0	66	100
7	22	33,3	36	54,5	8	12,1	0	0	0	0	66	100
8	23	34,8	40	60,6	3	4,5	0	0	0	0	66	100
9	17	25,8	41	62,1	8	12,1	0	0	0	0	66	100
10	33	50,00	31	47,0	2	3,0	0	0	0	0	66	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan pekerjaan yang saya lakukan harus sesuai dengan standar kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (48,5%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan saya berusaha menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (53,0%)>

3. Jawaban responden mengenai pernyataan saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (54,5%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan saya harus menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efektif, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 35 orang (53,0%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang (51,5%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang (51,5%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan saya harus mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (54,5%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai standar yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (60,6%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (62,1%).

10. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (50,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Kinerja Karyawan (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (62,1%) pada pernyataan ke sembilan tentang saya dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

#### **4. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan data yang telah dideskripsikan sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat realibilitas (kehandalan) yang baik. Data-data yang sudah di analisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk ditarik kesimpulannya.

##### **a. Uji Asumsi Klasik**

###### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk melihat normal dapat dilakukan dengan Probability plot yang membandingkan distribusi komulatif dan distribusi normal. Pengujian asumsi klasik memiliki ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,

maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruan data variabel penelitian dengan menggunakan ketentuan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut :

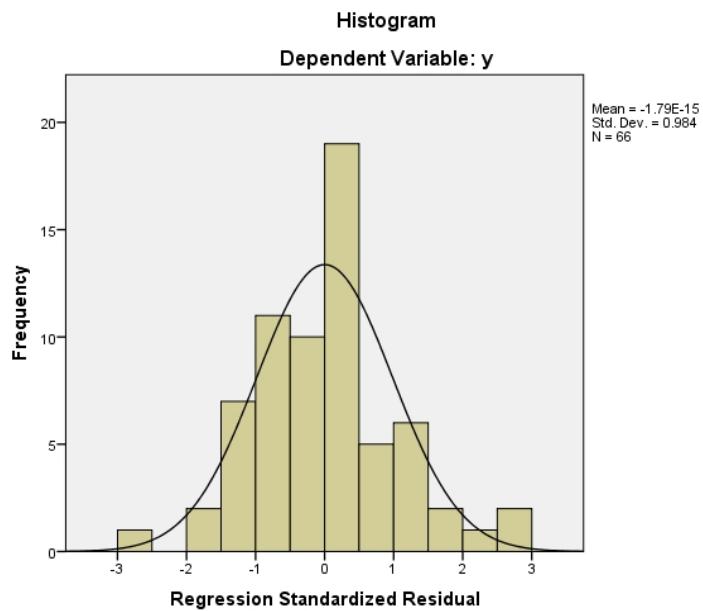
**Tabel IV.9**  
**Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30053499
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

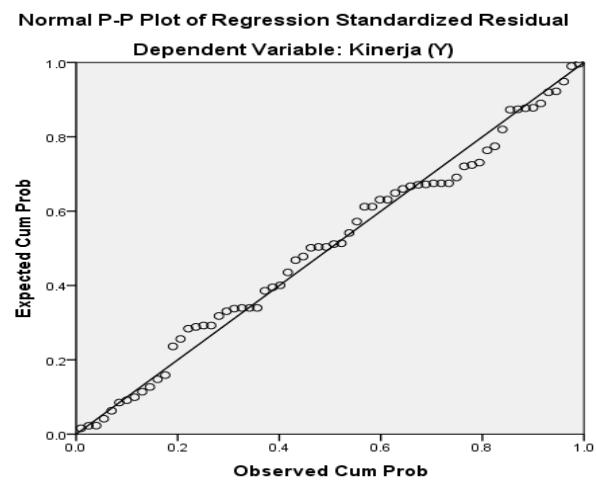
Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data pada tabel IV.13 uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smornov Test diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan uji normalitas, diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai ketentuan standardized 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram**

Berdasarkan gambar grafik histogram di atas diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal dan memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan, Maka dapat disimpulkan bahwa data ini memiliki distribusi normal.



**Gambar IV,2**  
**Grafik Uji Normalitas P- P Plot Standardized**

Berdasarkan gambar uji normalitas *P-P Plot standardized* di atas mengidentifikasi bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini plot cenderung merapat ke garis dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian ini semuanya berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity* statistis. Uji ini dinyatakan Multikolineritas dilihat dari nilai Tolerance dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolineritas, jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 atau jika nilai  $VIF > 10,00$  maka artinya terjadi multikolineritas, Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 atau jika nilai  $VIF < 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolineritas. Untuk mengetahui uji ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.10**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	14.983	5.360		2.795	.007			
Disiplin (X1)	.344	.122	.349	2.820	.006	.715	1.399	
Lingkungan Kerja (X2)	.299	.129	.286	2.310	.024	.715	1.399	

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

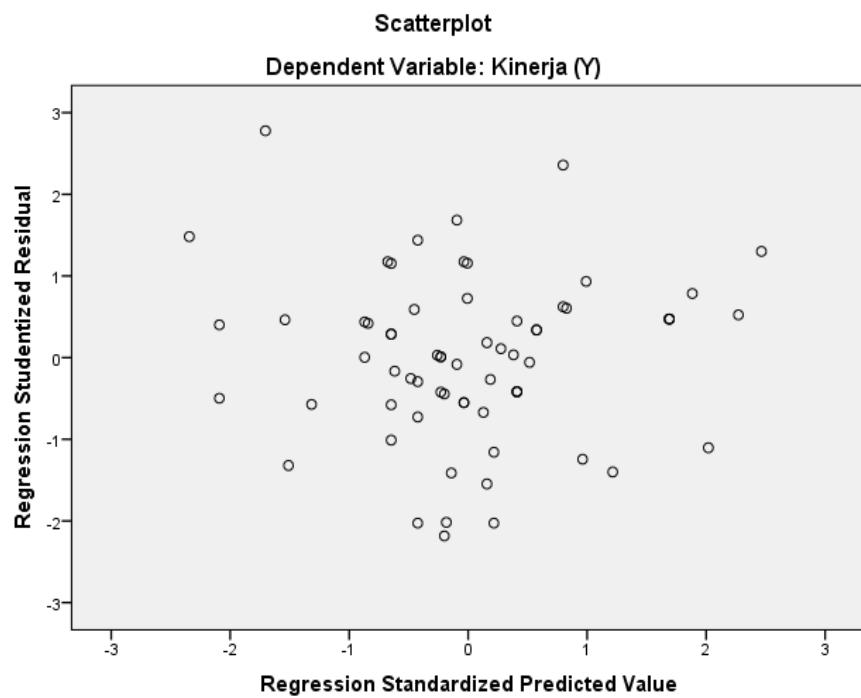
Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data tabel IV.14 uji *multikolinearitas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Disiplin dan Lingkungan Kerja memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1.399. Nilai tersebut dapat diartikan dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini pada nilai toleransi 1 dan VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian ini.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah apabila varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain nilainya tetap atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot. Adapun dasar dalam pengambilan data heteroskedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar IV.3**  
**Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar IV.3 scatterplot uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang membentuk pada posisi yang jelas dan titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas pada variabel penelitian ini terpenuhi.

## b. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 277)

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Disiplin

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$a$  = konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = koefisien regresi variabel bebas

$e$  = eror

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.11**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta				
1 (Constant)	14.983	5.360		2.795	.007
Disiplin (X1)	.344	.122	.349	2.820	.006
Lingkungan Kerja (X2)	.299	.129	.286	2.310	.024

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor pada variabel bebas yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 14,983 + 0,344X_1 + 0,299X_2 + e$$

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 14,983.
2. Nilai koefisien regresi varibel Disiplin ( $X_1$ ) sebesar 0,344 yang berarti menunjukkan apabila disiplin dilakukan dengan baik atau dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.
3. Begitu juga dengan koefisien Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,299 yang berarti menunjukkan bahwa apabila Lingkungan kerja mengalami kenaikan pada satuan tertentu atau dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan maupun pengaruh yang searah terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### c. Uji Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

##### a. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV.12**

**Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.983	5.360		2.795	.007
Disiplin (X1)	.344	.122	.349	2.820	.006
Lingkungan Kerja (X2)	.299	.129	.286	2.310	.024

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients :

$$t_{hitung} = 2,820$$

$$t_{tabel} = 1,998 \text{ (data terlampir)}$$

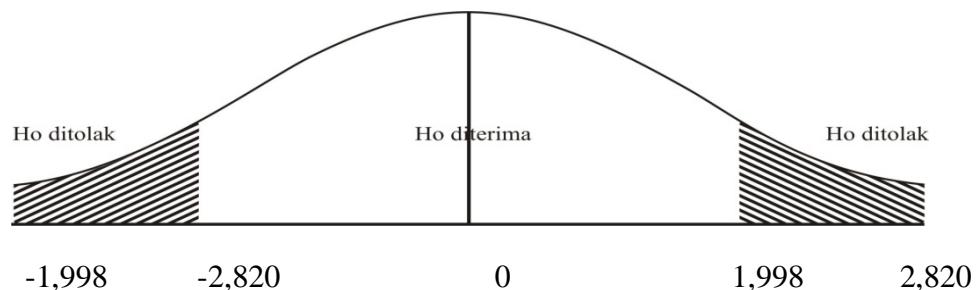
Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > = 5\%$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesis :

Nilai perolehan coefficients uji t di atas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



**Gambar IV.4**

**Kriteria Uji t**

Dari hasil pengujian secara parsial di atas, bahwa pengaruh antara variabel Disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,820 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Disiplin ( $x_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

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

**Tabel IV.13**

**Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.983	5.360		2.795	.007
Disiplin (X1)	.344	.122	.349	2.820	.006
Lingkungan Kerja (X2)	.299	.129	.286	2.310	.024

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients :

$$t_{hitung} = 2,310$$

$$t_{tabel} = 1,998 \text{ (data terlampir)}$$

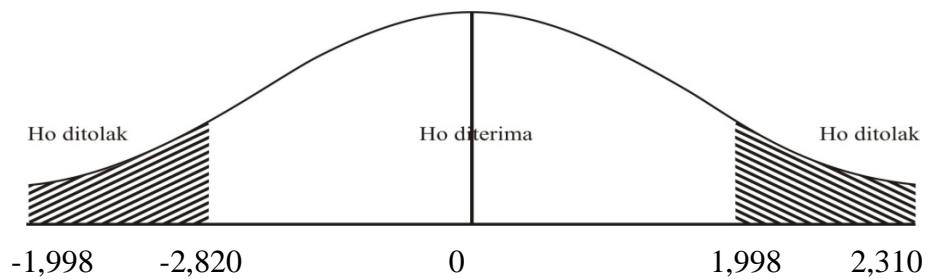
Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > 0,05$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesis :

Nilai perolehan coefficients uji t di atas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



**Gambar IV.5**  
**Kriteria Uji t**

Dari hasil pengujian secara parsial di atas, bahwa pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,310 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

**Tabel IV.14**

**Uji F**

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

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1    Regression	154.657	2	77.328	14.161	.000 <sup>b</sup>
Residual	344.010	63	5.460		
Total	498.667	65			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan ( $X_2$ ), Disiplin ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui :

$$F_{\text{hitung}} = 14,161$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,143 \text{ (data terlampir)}$$

Kriteria penilaian hipotesis :

a.  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = H_0$  ditolak dengan taraf signifikan sebesar 0,05

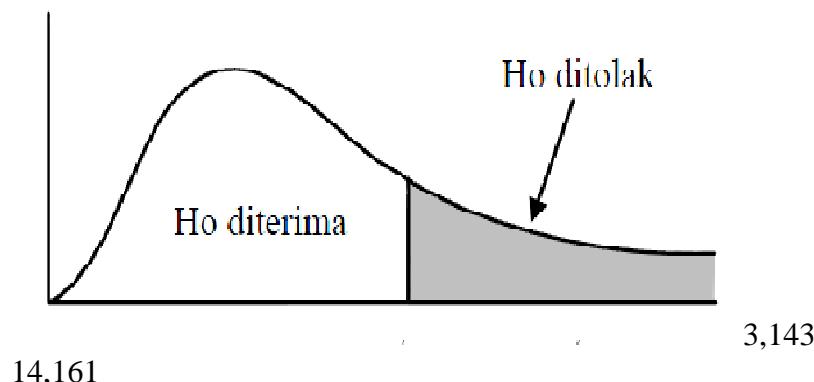
(sig.2-tailed  $\leq 0,05$ ).

b.  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} = H_a$  diterima dengan taraf signifikan sebesar 0,05

(sig.2-tailed  $\geq 0,05$ ).

Berdasarkan data uji f di atas diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,161, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,143 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang adalah  $k-1$  sehingga diketahui df pembilang  $3-1 = 2$ , sedangkan nilai df penyebut  $n-k-1$  sehingga nilai df penyebut adalah  $66-2-1 = 63$  sehingga diketahui nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,143. Jika dibandingkan dengan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dihasilkan  $14,161 > 3,143$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Nilai perolehan coefficients uji f di atas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



**Gambar IV.6**  
**Kriteria Uji Nilai F**

### 3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coefficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel disiplin ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai  $R$  *square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.15**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 <sup>a</sup>	.310	.288	2.3368

a. Predictors: (Constant), Lingkungan ( $X_2$ ), Disiplin ( $X_1$ )

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

$$= 0,310 \times 100\%$$

$$= 31 \%$$

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R$  *square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,310 atau 31%. Hal ini berarti bahwa 31% diberikan kepada variabel disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian yang dilakukan, bahwa pengaruh antara variabel Disiplin ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,820 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998. Dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa karyawan telah mampu dan menyadari pentingnya disiplin. Disiplin karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sudah baik, tetapi hal ini harus diterapkan dan ditingkatkan lagi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizien (2018) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Armansyah, dkk (2018) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Palu. Sedangkan hasil penelitian sejalan yang dilakukan oleh Nugrahaningsih dan Julaela (2017) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempura Mas.

Berdasarkan hasil penelitian tidak sejalan yang dilakukan oleh Setiawan (2013) menyimpulkan bahwa disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian tidak sejalan yang dilakukan oleh Palampanga, dkk (2017) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una. Sedangkan hasil penelitian tidak sejalan yang dilakukan oleh Yanti (2014) menyimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. (Hasibuan, 2014).

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian yang dilakukan, bahwa pengaruh anatara variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,310 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998. Dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagagangan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan khair (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fiqi (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi Pemekasan. Sedangkan hasil penelitian sejalan yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan hasil penelitian tidak sejalan yang dilakukan oleh Sidanti (2015) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Selanjutnya hasil penelitian tidak sejalan yang dilakukan oleh Kumajas, dkk (2016) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Suluttenggo Manado. Sedangkan hasil penelitian tidak sejalan yang dilakukan oleh Yulinda dan Rozzyana (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian yang dilakukan ini membuktikan bahwa disiplin dan lingkungan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,161 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,143.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwondo dan Sutanto (2015) menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permadi (2017) menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian sejalan yang dilakukan oleh Ferawati (2017) menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tidak sejalan yang dilakukan oleh Bukhori (2018) menyimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Pertamina EP Asset. Selanjutnya hasil penelitian tidak sejalan yang dilakukan oleh Yunida (2016) menyimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Insani Maura Teweh.

Dimana kinerja yang maksimal dapat dipicu dengan adanya tingkat disiplin yang baik dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Disiplin yang

tinggi mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,820 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998.
2. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,310 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998
3. Disiplin dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,161 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,143.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Disiplin yang dimiliki oleh karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara perlu ditingkatkan lagi, dengan cara melihat absensi atau daftar hadir agar karyawan tidak dapat lagi datang terlambat, sebab disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara diharapkan dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan diantaranya dengan adanya fasilitas yang lengkap seperti AC, Komputer, dan fasilitas lain yang dibutuhkan oleh karyawan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang lengkap dapat mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan yang ada di Perusahaan/Instansi dapat dibentuk melalui disiplin yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman, sebab dengan adanya kedua faktor tersebut dapat meningkatkan hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, Muhammad, Rahayu & Lumintang, Genita (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. *Jurnal EMBA*. 4 (1) ; 45-55.
- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta : Nusa Media.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta.
- Armansyah, Andi, Azis, Idris & Rossanty, Evvy, Putu, Niluh (2018) “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu”. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*. 4 (3) ; 235-244.
- Bintoro & Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan Pertama). Yogyakarta : Gava Media.
- Bukhori, Mohammad (2018) “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.’ *Jurnal Akademika*. 16 (2) ; 113-120.
- Elizar dan Tanjung, Hasrudy (2018) “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai’. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1) ; 46-58.
- Fahmi, Irham (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Manajemen Kepemimpinan : Teori & Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fiqi, Amir (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pemekasan”. *Jurnal Ekomadania*. 1 (2) ; 215-252.
- Ferawati (2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal AGORA*. 5 (1) ; 1-3.
- Gardjito, Herlambang, Aldo, Mussadiq, Al, Mochammad & Nurtjahjono, Eko, Gunawan (2014) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 13 (1) ; 1-8.



Hamali, Yusuf (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Jakarta.

Nugrahaningsih, Hartanti & Julaela (2017) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada PT. Tempuran Mas”. *Jurnal Media Manajemen Jasa*. 4 (1) ; 61-76.

Hasibuan, S.P Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Jufrizien (2018) “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal The National Conferences Management and Business (NCMAB)*”. 405-424.

Juliandi, Azuar, Irfan & Manurung, Saprinal (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis* : Konsep dan Aplikasi (Cetakan Kedua). Medan.

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik* (Cetakan Ke-3). Depok : PT. Grafindo Persada.

Kholil, M. Abdul, Marzolina & Taufiqurrahman (2014) “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung”. *Jurnal Fekon*. 1 (2) ; 1-13.

Kumajas, Henly, Lengkong & Wenay S. Rudy (2016) ‘Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo’. *Jurnal EMBA*. 4 (4) ; 1200-1208.

Mangkunegara, A.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke-12). Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

Palampanga, Zahid, Natsir, Syahir & Miru, Sulaiman (2017) “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una”. *Jurnal Katalogis*. 5 (10) ; 100-108.

Permadi, Indra (2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada CV. Alam Hijau Sukabumi”. *Jurnal Ekonomak*. 3 (1) ; 19-27.

Saputra, Ahmad & Johan (2017) “Pengaruh Motivasi, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr.Wahidin Sudirohusodo Medan”. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*. 28 (1) ; 72-79.



- Sari, Komala, Yanti (2014) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai”. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 6 (2) ; 119-127.
- Setiawan, Agung (2013) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1 (4) ; 1245-1253.
- Siagian, Tommy, Sun & Khair, Hazmanan (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. ISSN 2623-2634. 1 (1) ; 59-70.
- Sidanti, Heny (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. *Jurnal JIBEKA*. 9 (1) ; 44-53.
- Sudaryo, Yoyo, Aribowo, Agus & Sofiati, Ayu, Nunung (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompenasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Fisik*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sugiyono (2017). *Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-20). Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke-4). Jakarta : Kencana Prenadiamedia Group.
- Suwondo, Indriani, Diah & Sutanto, Madiono, Eddy (2015) “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 17 (2) ; 135-144.
- Umam, Khaerul (2018). *Perilaku Organisasi* (Cetakan Ketiga). Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Yulinda & Rozzyana (2018) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. 2 (1) ; 26-40.
- Yunida, Sri, Harlie, Muhammad & Husnurrofiq (2016) “Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Insani Muara Teweh”. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*. 3 (6) ; 108-118.