

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT
PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : VEBY SELVIYAN
NPM : 1505160050
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Mei 2019, pukul 09.00' WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

Nama : AEBY SBLVYAN
N P M : 1505160050
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNTUK PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MEDAN
Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah mendanahi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Hj. DEWI ANDRIANY,S.E.,M.M

MUHAMMAD FAHMI, SE., MM

UMSU
Pembimbing
SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.

Unggul | Cerdas | Terpercaya
PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : VEBY SELVIYAN

N.P.M : 1505160050

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT
PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

SAPRINAL MANURUNG, SE, MA

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si



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



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : VEBY SELVIYAN
N.P.M : 1505160050
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
21/12/2019	Perbaiki angket penelitian. Sejajarkan dengan indikator yang telah ditetapkan pada bab III. dari nisi operasional. butor perbaikan libat. dari item pertanya perbaikan tabel.	✓	
22/12/2019	Perbaiki analisis data pada uji validitas & reliabilitas, cek si blank uji regresi linear berulang	✓	
20/3/2019	Perbaiki perbaikan kuisioner dan jawab. respon, cek perbaikan dlu masing masing data yg telah di angkat	✓	

Pembimbing Skripsi

SAPRINAL MANURUNG, SE, MA

Medan, Maret 2019

Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN, SE, M.Si



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : VEBY SELVIYAN
N.P.M : 1505160050
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
20/3/2019	Rombali absah. & Yesen potoh semai h dgn hasil penelih.	SI	
21/3/2019.	Acl. bayar th Rsdon. 21/3/2019.		

Pembimbing Skripsi

SAPRINAL MANURUNG, SE, MA

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN, SE, M.Si

ABSTRAK

Vebby Selviyan. NPM. 1505160050. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) UP3 Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya hanya menyelidiki permukaannya saja, sehingga hanya memerlukan waktu yang cukup relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian asosiatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan tidak tetap pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 150 orang untuk meneliti kinerja karyawan di Kantor PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan

$$\text{rumus Slovin } n = \frac{N}{1 + Ne^2} .$$

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi, wawancara, dan angket. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan. Ada pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan. Ada pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmad dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam pencapaian gelar Strata (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawah umat-Nya dari alam kegelapan menuju alam yang terang menderang, dari zaman kebodohan ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Adapun judul dalam penulisan skripsi ini adalah “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan** “

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua, ayanda tersayang **JAMIN HAKIM YANDI** dan ibunda tercinta **DESWITA** terimakasi telah memberikan segalah kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya peratiaan, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam penyelesaian Skripsi ini.

2. Kedua abangda tersayang **VICKY FRISTYAN** dan **HAIDIL RIZKY** terimakasi sudah membantu dan mendukung dan memberikan motivasi kepada penulis dalam mengerjakan Skripsi ini.
3. Bapak **Saprinal Manurung,SE, M.A** selaku Dosen pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaikan skripsi.
4. Bapak **Dr.Agussani,M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **H. Januri SE, MM, M. Si**,selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Ade Gunawan SE, M. Si**, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Dr.Hasrudy Tanjung SE,M.Si**, selaku Wakil Dekan III Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Jasman Saripuddin, SE,M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen.
9. Bapak **Dr. Jufrizen, SE.,M,Si.,** selaku sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Khususnya Jurusan Manajemen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
11. Terimakasih kepada Bapak Manajer **LELAN HASIBUAN** Dan seluruh Staf karyawan di PT.PLN (PERSERO) UP3 MEDAN yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan riset di perusahaan.

12. Terimaksih kepada para sahabatku **Aisyah Romaito Gultom, Rizky Roza Fitri, Utari Parwati, Novia Almira, Khairina Zainal**, dan serta seluruh teman –teman sekalian yang telah memberikan semnagat serta arahan dan motivasi kepada penulis.

Akhirnya pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mengucapkan terimakasih semoga Allah SWT memberikan balasan atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu dan kemampuan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan Mahasiswa dan para pembaca sekalian.

Amin Ya Rabbal'alamin

**Medan , 28 Januari
2019**
Penulis

VEBY SELVIYAN
1505160050

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian dari suatu keorganisasian perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur pengelolaan sumber daya manusia. Tugas manajer sumber daya manusia adalah mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang maksimal akan pekerjaanya. Dalam perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu modal dasar yang paling utama. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arah yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan

tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman.

Selain lingkungan kerja, komunikasi yang efektif di dalam perusahaan juga diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi mempunyai peranan yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi akan berakibat buruk bagi perusahaan.

Adapun selain lingkungan kerja dan komunikasi, disiplin juga sangat penting bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang - orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan sutau proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib.

Perusahaan PT.PLN (Persero) UP3 Medan merupakan sebuah perusahaan BUMN yang dimulainya usaha kelistrikan di sumatera utara pada tahun 1923

yakni ketika perusahaan swasta belanda bernama NV nigem/ogem membangun sentral listrik ditanah pertapakan yang saat ini menjadi lokasi kantor PLN Cabang Medan di Jl.Listrik No.8 Medan kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di tanjung pura dan pangkalan brandan pada tahun 1924,di tebing tinggi tahun 1927, di sibolga (oleh NV ANIWM) Berastagi dan tarutung tahun 1929, di tanjung balai tahun 1931, di labuhan bilik tahun 1936 dan tanjung tiram pada tahun 1937.

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, terdapat fenomena permasalahan yang timbul pada perusahaan yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, hal ini terlihat dari penataan ruang yang kurang baik. Komunikasi antar karyawan kurang efektif yang menyebabkan disiplin kerja karyawan tidak maksimal. Masih adanya karyawan yang datang terlambat dan tingkat kehadiran yang masih rendah, sehingga menyebabkan tingkat disiplin kerja karyawan tidak maksimal. Disiplin kerja karyawan yang kurang optimal,hal ini terlihat dari hasil kerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan atau instansi.

Berbagai permasalahan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan, menjadi dasar penelitian untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan dalam meningkatkan lingkungan kerja yang baik. Terdapat permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, namun penulis membatasi masalah penelitian mengenai lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja.

Dalam pandangan Sari (2016, hal. 193), disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, seperti mengerjakan semua pekerjaan dengan baik selalu datang tepat waktu, mematuhi

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Pandangan Islam tentang disiplin dan kesungguhan adalah merupakan aspek penting dalam kehidupan. Kedua – dua aspek ini perlu seiring dan sejalan dan tidak boleh dipisahkan. Ibarat irama dan lagu andai dipisahkan maka tempanglah ia. Begitulah disiplin dan kesungguhan kita bekerja sebagai umat Islam (Zaharuddin & Sani, 2013). Adapun Soleh (2016) menyatakan menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunya komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan bahwa disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang tertib, sesuai dengan Firman Allah SWT dalam surat Al-‘Ashr ayat 1-3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَنَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا أَصْنَحَتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبَرِ ﴿٣﴾

Artinya: Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”.(Q.S. Al-Ashr (103): 1-3).

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir Rohamaan (2010, hal. 536) dalam ajaran islam, kita diajarkan betapa pentingnya waktu. Bahkan banyak firman Allah SWT dalam Al-Quran yang diawali oleh peringatan tentang waktu. Antara lain Firman Allah SWT dalam surah Al 'Ashr yang menjelaskan bahwa waktu itu sangat penting. Umat Islam memiliki pekataan “waktu adalah ibadah” jika kita kehilangan waktu,

bukan hanya sekedar uang yang hilang, tetapi juga kesempatan untuk beribadah tidak akan perna kembali lagi, begitu pula halnya dalam suatu perusahaan.

Sementara itu Sunyoto (2012, hal. 43) mengemukakan, lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal, sehingga akan membawa pengaruh positif terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja juga akan menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungan perusahaan.

Dalam pandangan Islam lingkungan kerja adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya. Allah telah menurunkan aturan syari'at sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi yang sesuai dengan rahasia penciptaanya, yakni beribadah kepada Allah. Beribadah bukan berati putus menjalankan pekerjaanya dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia. (Sumantri, 2010, hal. 265). Al-Quran telah menjelaskan tentang lingkungan kerja dalam surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَرِّدُونَ إِلَى عَلِمٍ
 الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُبَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۱۰۵

Artinya : “Berkerjalah kamu sesungguhnya Allah SWT itu baik dan menyukai kebaikan dan kebersihan, dan menyukai kemuliaan, dan menyukai kebagusan, oleh sebab itu bersikanlah lingkunganmu”(QS. At- Taubah (9): 105).

Berdasarkan Tafsir An-Nur, mengemukakan Hasbi (2010) dari ayat ini menyatakan bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat bagi lingkungan kerja, baik untuk diri kamu maupun untuk perusahaan, dan Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu, kemudian kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan dalam lingkungan kerja, baik yang nampak kepermukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.

Berdasarkan temuan awal dari berbagai hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, dimana penelitian Inbar, dkk. (2018) dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)*, menemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh positif. Dalam penelitian ini juga disarankan agar perusahaan senantiasa terus memperhatikan kondisi lingkungan kerja terutama pada ruang kerja, perlu melakukan pengawasan kepada karyawan agar menggunakan waktu istirahat dengan tepat, memberikan arahan mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan agar penyelesaian pekerjaan akan cepat terselesaikan dan tepat waktu, lebih

memperhatikan dan memberikan dukungan agar karyawan tidak mengeluh saat bekerja.

Adapun berhubungan dengan komunikasi, Erlangga (2012, hal. 360) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain, dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut, komunikasi yang kurang baik menjadi sumber konflik antar pribadi atau kelompok.

Dalam perspektif Islam, komunikasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah kita selalu disertai dengan komunikasi. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang islami, yaitu komunikasi berakhlah al-karimah atau beretika yang berarti komunikasi yang bersumber kepada Al-Quran dan hadis (sunah Nabi). Dalam Al-Qur'an dengan sangat mudah kita menemukan contoh kongkrit bagaimana Allah selalu berkomunikasi dengan hambanya melalui wahyu begitu pula komunikasi dalam suatu perusahaan. (Sinaulan, 2016). Al-Quran telah menjelaskan tentang komunikasi dalam surah Al-Wa'qia ayat 25-26 yang berbunyi :

لَا يَسْمَعُونَ فِيهَا لَغُوا وَلَا تَأْثِيمًا

Artinya: *Berbicaralah dengan manusia sesuai dengan daya tangkap (penerimaannya), mereka tidak mendengar didalamnya perkataan yang sia-sia dan tidak pula perkataan yang menimbulkan dosa. (QS. Al Wa'qia (56): 25-26).*

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir, dimana Sadikin (2017) menjelaskan bahwa komunikasi Islam dalam prakteknya lebih menekankan kepada pesan-pesan islamiah dan manusiawi yang menyentuh qalbu dan rohaniah, dalam proses

komunikasi tersebut akan mendorong semangat dan kegairahan orang lain untuk melakukan pekerjaan seperti yang diharapkan. Dimana pesan yang disampaikan suatu hal yang menyenangkan, damai, beretika sehingga pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan dipahami serta mengimplementasikannya dalam berbagai kegiatan, baik kemasyarakatan maupun dalam organisasi suatu perusahaan.

Hasil Penelitian Udayanto (2015) dengan judul *Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Coca-cola Distribusi Indonesia SO Singaraja*, menemukakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti secara mendalam tentang lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja dengan menetapkan judul penelitian “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) UP3 Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka terdapat berbagai permasalahan yang teridentifikasi, yaitu

1. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, hal ini terlihat dari penataan ruang yang kurang baik.
2. Komunikasi antar karyawan kurang efektif yang menyebabkan disiplin kerja karyawan tidak maksimal.
3. Masih adanya karyawan yang datang terlambat dan tingkat kehadiran yang masih rendah, sehingga menyebabkan tingkat disiplin kerja karyawan tidak maksimal.
4. Disiplin kerja karyawan yang kurang optimal, hal ini terlihat dari hasil kerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan atau instansi.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal peneliti membatasi masalah tentang lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja.

D. Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan?
- b. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ini dicapai penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini adalah penelitian yang dapat memberikan ilmu pengetahuan dan menerapkan konsep-konsep sumber daya manusia, khususnya di bidang lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja.

b. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini adalah penelitian yang dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan bahwa perusahaan dapat menjadi sumber pembelajaran penelitian ilmiah.

c. Manfaat bagi penelitian lain

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Disiplin kerja

Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia, disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama, disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui suatu perusahaan.

a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin adalah mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, seperti mengerjakan semua pekerjaan dengan baik selalu datang tepat waktu, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan (Sari, 2016, hal 193).

Menurut Setiawan (2013) disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu, Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Adapun menurut Susanty & Baskoro (2012) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan Safitri (2013) menyatakan disiplin adalah setiap seorang atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Indriani Dan Sutanto (2014) juga menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan, Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam pandangan Islam, disiplin dan kesungguhan adalah merupakan aspek penting dalam kehidupan. Kedua-dua aspek ini perlu seiring dan sejalan dan tidak boleh dipisahkan. Ibarat irama dan lagu andai dipisahkan maka tempanglah ia. Begitulah disiplin dan kesungguhan kita bekerja sebagai umat Islam (Zaharuddin & Sani, 2013). Adapun Soleh (2016) menyatakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunya komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Al-Quran telah menjelaskan tentang disiplin dalam surah An Nisaa' ayat 59 yang berbunyi:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَئِكُمْ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَّعُتُمْ فِي
 شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ
 وَأَحَسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S. An Nisaa' (4): 59)

Bahkan dalam surah Al Huud ayat 112 Allah SWT berfirman:

 فَآتَيْتَهُمْ كَمَا أَمْرَتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ رَبُّ الْعَالَمِينَ

Artinya: Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al Huud (11): 112).

Dapat disimpulkan bahwa penjelasan dsiplin diatas adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain,mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, seperti mengerjakan semua pekerjaan dengan baik selalu datang tepat waktu, mematuhi semua peraturan perusahaan, Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Disiplin juga digunakan para manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Helmi (2010) menyebut faktor disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Adapun Fachri & Irawan (2013, hal. 45) menyatakan faktor disiplin merupakan pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

Sedangkan Liwaul , *dkk* (2018) menjelaskan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, pertama faktor disiplin internal yang terdiri atas perilaku, sikap atau kepribadian yang dimiliki oleh pegawai, semangat kerja yang mencakup minat pegawai dalam bekerja dan adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, yang kedua adalah faktor eksternal yang terdiri atas:Kemampuan pimpinan dalam mengarahkan bawahan, kemampuan pimpinan dalam menciptakan inovasi baru, hubungan dengan rekan kerja,dan adanya fasilitas yang memadai.

Menurut Alexander (2010) adapun faktor disiplin seperti sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Widikusyanto, *dkk*, (2016) juga menjelaskan adapun faktor-faktor nya seperti, kepemimpinan, kompensasi, hukuman disiplin ,budaya organisasi, dengan adanya 4 faktor ke disiplinan ini bisa menjadi penyebab rendahnya kedisiplinan kerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin di atas adalah suatu faktor yang bisa membawa karyawan, semangat kerja yang mencakup minat pegawai dalam bekerja dan adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.

c. Manfaat disiplin kerja

Menurut Yudiaatmaja, *dkk* (2016) manfaat disiplin membantu pegawai untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari ketrampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka, untuk memenuhi tantangan tersebut, diperlukan kemampuan yang tinggi dari para pegawai, sistem penilaian kinerja yang hanya dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, motivasi dan pengembangan karier baik bagi individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan organisasi.

Adapun Nurtjahjono, *dkk* (2014) Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran. Sedangkan Khumaedi (2016, hal. 284) menyatakan Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa beberapa manfaat disiplin di atas akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah.

d. Tujuan disiplin kerja

Sanjangbati (2013) menyatakan tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja disebabkan oleh ketidak hati-hatian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan,disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan.

Menurut Abdillah & Wajdi (2011, hal. 137) tujuan disiplin agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku,dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-bainya,dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya,dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan,tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan,baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Adapun meurut Rofi (2012) tujuan disiplin adalah untuk menumbuhkan tingkat kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya diberikan motivasi agar setiap karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Selain itu untuk mengendalikan karyawan, perlu juga diberikan sangsi-sangsi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan organisasi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa beberapa tujuan disiplin mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan.

e. Indikator – indikator disiplin kerja

Menurut Yoesana (2013) indicator disiplin yaitu seperti selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, Memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja. Adapun Khafid & Suroso (2012) mengemukakan dimana indikator disiplin mencakup tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan.

Sedangkan Wiratama & Sintaasih (2013) menyatakan sikap tepat waktu atau kesanggupan para karyawan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan seara tertib dan teratur, sikap kehatian-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan di kantor, sikap tanggung jawab atau kesanggupan karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, sikap ketaatan terhadap aturan kantor seperti ketaatan karyawan untuk memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor. Sahangggamu dan Mandey (2014) juga menyatakan indikator kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan yang harus ditegakkan dalam suatu perusahaan yaitu seperti hadir tepat waktu, Ketaatan, sikap tanggung jawab, ketegasan atau kesanggupan karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur perusahaan, seorang karyawan harus menjalankan semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh intansi perusahaan,dan karyawan harus memiliki, keterampilan,kemampuan, kreatif /inovatif dalam bekerja karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi faktor penting, hal ini disebabkan lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja, adapun segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya dan lingkungan kerja juga dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerja di suatu perusahaan.

a. Pengertian Lingkungan kerja

Sofyan (2013) mengemukakan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman,

tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Adapun Potu (2013) menyatakan Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan Suwondo dan Sutanto (2015) menyatakan lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Munparidi (2012) berpendapat bahwa lingkungan kerja di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan, lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan non-fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Adapun lingkungan kerja non-fisik, meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Dalam pandangan Islam lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga kebersihan lingkungan pekerja, alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala

aktifitasnya. Allah telah menurunkan aturan syari'at sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi yang sesuai dengan rahasia penciptaanya, yakni beribadah kepada Allah. Beribadah bukan berarti putus menjalankan pekerjaanya dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia seperti lingkungan kerja. (Sumantri, 2010, hal 265).

Al-Quran telah menjelaskan tentang lingkungan kerja dalam surah Al-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوْنَ إِلَى عِلْمٍ
الْغَيْبِ وَالشَّهَدَةِ فَيُنَبَّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

Artinya : “Berkerjalah kamu sesungguhnya Allah SWT itu baik dan menyukai kebaikan dan kebersihan, dan menyukai kemuliaan, dan menyukai kebagusan, oleh sebab itu bersikanlah lingkunganmu”(QS.At- Taubah (9): 105).

Berdasarkan Tafsir An-Nur, mengemukakan Hasbi (2010) dari ayat ini menyatakan bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat bagi lingkungan kerja, baik untuk diri kamu maupun untuk perusahaan, dan Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu, kemudian kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan dalam lingkungan kerja, baik yang nampak kepermukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.

Makna definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tenram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya, dan adapun tentunya keberadaan lingkungan kerja fisik dan non-fisik tentu harus menjadi perhatian pimpinan perusahaan agar memberikan kontribusi positif bagi aktivitas kerja karyawan setiap harinya dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. sebagaimana lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Amanah dan Anita (2012, hal. 21), faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam membentuk suatu kondisi lingkungan kerja, dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah penerangan cahya, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, hubungan karyawan.

Adapun Atmosudijo (2011, hal. 25), menyatakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti prioritas dalam tugas, yaitu melakukan berbagai macam

tugas pada saat yang sama, sering kali pelaksanaan tugas itu didasarkan pada prioritas sehingga setiap tugas menjadi pokok pada suatu saat tertentu, namun dapat pula terjadi bahwa beberapa tugas sama-sama pentingnya. Sedangkan Nela, *dkk* (2014) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu kepemimpinan dalam organisasi, tugas pokok dari pemimpin organisasi adalah pengolah hubungan antara organisasi dengan lingkungan untuk mencapai pelaksanaan optimal, Seorang pemimpin harus dapat menetapkan tugas utama dalam organisasinya dan harus selalu meninjau kembali, baik penerapan maupun hambatannya dan juga harus selalu mencari dan mendapatkan sumber-sumber baru untuk melaksanakan dan mengendalikan tugas utama.

Adapun Komarudin (2012, hal. 142), menyatakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah keadaan organisasi, hubungan perusahaan dengan masyarakat, sebuah organisasi itu akan stabil apabila tugas utama dan metode pelaksanaannya juga stabil. Jika terjadi perubahan dalam hal penerapan tugas atau terjadi hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya, maka diperlukan peninjauan kembali terhadap organisasi tersebut, sedangkan hubungan perusahaan dengan masyarakat setiap tahunnya pasti akan berubah, hal ini disebabkan waktu itu hanya terbatas dengan beberapa grup saja dalam masyarakat.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja pada dasarnya mencakup pada penerangan cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, hubungan karyawan, prioritas pekerjaan, kepemimpinan, keadaan organisasi, dan hubungan perusahaan dengan masyarakat.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Norianggono (2014) menyatakan manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, karena akan berdampak pada menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.

Sedangkan Dermawan, *dkk* (2012) menyatakan manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.

Adapun Gita (2013, hal. 103) menyatakan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Berbagai manfaat di atas tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan manfaat lingkungan kerja menciptakan suatu gairah kerja pegawai dalam suatu meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.

d. Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Aurelia (2013) tujuan utama lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan, dan lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Sedangkan Alwi dan Sudarman (2010) mengemukakan salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik.

Adapun Suddin dan Sudarman (2013) menyatakan tujuan utama lingkungan kerja adalah agar pegawai meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai, karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian tujuan lingkungan kerja di atas merupakan suatu peranan penting dalam kemajuan perusahaan dan agar karyawan meningkatkan disiplin kerja karyawan lebih baik lagi.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Agung (2012) menyatakan yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja, hubungan personal dan segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antar sesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

Adapun Sari dan Agus (2013) mengatakan indikator lingkungan kerja mencakup pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan,karena adanya suatu lingkungan yang bersih akan menyehatkan dan menyegarkan pandangan serta menyegarkan udara sehingga karyawan tidak merasa terganggu dalam bekerja. Sedangkan Suwondo dan Sutanto (2015) menyatakan indikator lingkungan kerja seperti suhu udara di tempat kerja, tata ruang di tempat kerja, hubungan antar karyawan di tempat kerja, hubungan karyawan dan pimpinan perusahaan di tempat kerja. Ghoniayah dan Masurip (2011) juga menyatakan indikator lingkungan kerja seperti, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maka dari itu pentingnya suatu perusahaan memiliki hubungan baik antar pegawai dan atasan di dalam lingkungan kerja tersebut.

Berbagai macam-macam indicator lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa indicator lingkungan kerja adalah seperti suatu hubungan personal dan segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan perlengkapan kerja, kondisi kerja, dan segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antar sesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan, hubungan sesama rekan kerja, pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, tata ruang di tempat kerja, keamanan dan

kebisingan,karena adanya suatu lingkungan yang bersih akan menyehatkan dan menyegarkan pandangan serta menyegarkan udara sehingga karyawan tidak merasa terganggu dalam bekerja.

3. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi, pesan, ide, gagasan. Melalui satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya komunikasi dilakukan secara lisan (verbal) yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak, apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan *gesture* tubuh, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu, disebut sebagai komunikasi nonverbal.

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Utami (2010) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi penjelasan dari pimpinan kepada stafnya. Komunikasi dikatakan efektif, jika pihak-pihak yang berkomunikasi dapat mencapai saling pengertian dan pemahaman bersama, menerima dan mempercayai informasi yang digunakan bersama sebagai sesuatu yang benar serta menerima pihak yang menggunakan informasi sebagai seorang yang jujur dan dapat dipercaya.

Adapun Sriwidodo (2010) menyatakan komunikasi merupakan Salah satu menjadi kendala, kurangnya komunikasi yang efektif, sehingga pekerjaan menjadi lebih lamban dan tidak lancar, komunikasi dalam organisasi memiliki peranan penting, karena memberikan dampak positif terhadap semangat dan mental kerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mendukung karyawan dalam mencapai prestasi kerja secara memuaskan.

Sedangkan Hartono & Rotinsolo (2015) menyatakan, komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia, komunikasi membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasi perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Sementara itu Kiswanto (2010) menyatakan, komunikasi merupakan suatu yang dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya mengandalkan media telepon, internet, via sms dan sebagainya. maka kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik, hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Dalam perspektif Islam, komunikasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah kita selalu disertai dengan komunikasi. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang islami, yaitu komunikasi berakhlaq al-karimah atau beretika yang berarti komunikasi yang bersumber kepada Al-Quran dan hadis (sunah Nabi). Dalam Al-Qur'an dengan sangat mudah kita menemukan contoh kongkrit bagaimana Allah selalu berkomunikasi dengan hambanya melalui wahyu begitu pula komunikasi dalam suatu perusahaan. (Sinaulan, 2016). Al-Quran telah menjelaskan tentang komunikasi dalam surah Al-Wa'qia ayat 25-26 yang berbunyi :

لَا يَسْمَعُونَ فِيهَا لَغُوا وَلَا تَأْثِيمًا

Artinya: *Berbicaralah dengan manusia sesuai dengan daya tangkap (penerimaannya), mereka tidak mendengar didalamnya perkataan yang sia-sia dan tidak pula perkataan yang menimbulkan dosa.(QS Al Wa'qiah (56) : 25-26).*

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir, mengemukakan Sadikin (2017) dari penjelasan ayat di atas, bahwa komunikasi ditinjau dari sudut pandang Islam dalam prakteknya lebih menekankan kepada pesan-pesan islamiah dan manusiawi yang menyentuh qalbu dan rohaniah, dalam proses komunikasi tersebut akan mendorong semangat dan kegairahan orang lain untuk melakukan pekerjaan seperti yang diharapkan. Dimana pesan yang disampaikan suatu hal yang menyenangkan, damai, beretika sehingga pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan dipahami serta mengimplementasikannya

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah merupakan bagian paling mendasar dalam kehidupan manusia,dan merupakan proses penyampaian informasi penjelasan dari pimpinan kepada stafnya. komunikasi merupakan suatu yang dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya mengandalkan media telepon, internet, via sms dan sebagainya. maka kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik, hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Salah satu menjadi kendala, kurangnya komunikasi yang efektif, sehingga pekerjaan menjadi lebih lamban dan tidak lancar, komunikasi dalam organisasi memiliki peranan penting, karena memberikan dampak positif terhadap semangat dan mental kerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mendukung karyawan dalam mencapai prestasi kerja secara memuaskan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Sri, *dkk* (2010) faktor komunikasi mencakup, keterbukaan, empati, perilaku sportif, karena dengan adanya faktor tersebut bisa mempengaruhi komunikasi agar menjadi lebih efektif. Adapun Untung (2010) faktor komunikasi diantaranya adalah, komunikasi harus tepat waktu dan tepat sasaran, komunikasi perlu memperhatikan situasi dan kondisi, komunikasi perlu menghindarkan kata-kata yang tidak enak, adanya persuasi dalam komunikasi.

Sedangkan menurut Sriwidodo & Arianto (2010), salah satu faktor yang seringkali menjadi kendala komunikasi adalah kurangnya komunikasi yang efektif, sehingga pekerjaan menjadi lebih lamban dan tidak lancar, komunikasi dalam perusahaan memiliki peranan penting, karena memberikan dampak positif terhadap semangat dan mental kerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mendukung karyawan dalam mencapai prestasi kerja secara memuaskan.

Dapat disimpulkan faktor komunikasi dalam suatu perusahaan sangatlah penting oleh karena adanya komunikasi itu bisa membuat dampak positif terhadap semangat kerja karyawan.

c. Manfaat Komunikasi

Menurut Utami dan Hartanto (2010) manfaat komunikasi adalah dapat menimbulkan suatu perilaku untuk bekerjasama antar karyawan. Sedangkan Yantara (2015) menyatakan manfaat komunikasi adalah menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain. Adapun Dihan (2013) menyatakan bahwa manfaat komunikasi merupakan hal yang penting dalam setiap organisasi dengan komunikasi yang baik akan tercipta kesamaan pengertian pejabat struktural dengan staf di bawahnya.

Sementara itu Daryanto (2014) mengemukakan bahwa manfaat komunikasi antara lain adalah menyampaikan informasi (*to inform*), mendidik (*to educate*), membujuk (*to persuade*), dan menghibur (*to entertain*).

Dapat disimpulkan bahwa manfaat komunikasi di atas merupakan suatu hal yang penting karena adanya komunikasi bisa menciptakan hubungan baik antar karyawan dan hubungan yang saling tergantung satu sama lain.

d. Tujuan Komunikasi

Menurut Nurrohim dan Anatan (2010) agar pencapaian tujuan komunikasi berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Sedangkan (Fatimah, 2012) mengemukakan, tujuan komunikasi adalah menciptakan pemahaman bersama atau mengubah persepsi, bahkan perilaku.

Adapun Chrimardani (2014), secara khusus menyatakan bahwa komunikasi bertujuan untuk ,menetapkan dan menyebarluaskan tujuan perusahaan, menyusun rencana untuk menyelesaikan tujuan, mengorganisasi SDM serta sumber daya lainnya secara efektif dan efisien, menyeleksi, mengembangkan dan menilai anggota organisasi, memimpin, mengarahkan , memotivasi dan menciptakan iklim yang memunculkan keinginan untuk memberikan kontribusi, dan mengendalikan prestasi.

Selanjutnya Fahradina, *dkk* (2014) mengemukakan, tujuan komunikasi secara khusus untuk mengidentifikasi penggunaan komunikasi verbal dan nonverbal yang bersifat fatis di tempat kerja, mengidentifikasi penggunaan komunikasi verbal dan non verbal yang bersifat fatis dalam penciptaan komunikasi efektif di

tempat kerja, mengidentifikasi peran komunikasi fatis dalam pengelolaan hubungan dalam konteks komunikasi organisasi.

Dalam penjelasan tujuan komunikasi di atas dapat disimpulkan bahwa menciptakan pemahaman bersama atau mengubah persepsi, bahkan perilaku terhadap sesama karyawan di suatu perusahaan.

e. Indikator-indikator komunikasi

Menurut Untung & Budhi (2010) indikator komunikasi agar dapat efektif dan semakin tinggi apabila atasan menyampaikan petunjuk kerja secara rinci, informasi disampaikan tepat waktu dengan bahasa yang mudah dipahami, adanya teguran bila terjadi kesalahan, atasan mau mendengar saran/pendapat bawahan, atasan menghargai setiap keluhan, karyawan saling bertukar pendapat, mau mendengarkan pendapat teman. Adapun Sumaki, *dkk* (2015) menyatakan indikator komunikasi seperti, pemahaman, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan, indikator ini menunjukkan arti pengetahuan yang dipindahkan dari seseorang kepada orang lain. Sukarja dan machasin (2015) menyatakan indikator komunikasi yaitu komunikasi kepada atasan dan komunikasi kepada bawahan. Dan adapun yang menyatakan indikator komunikasi seperti Hubungan pegawai dengan pimpinan, adanya perbedaan pendapat, kepercayaan dengan sesama pegawai (Wardhani, *dkk*, 2016).

Sedangkan Qosyim (2015) menyatakan bahwa indikator dari komunikasi formal adalah peraturan, kebijakan dan pemikiran, pemahaman terhadap petunjuk pelaksanaan, sumbangsih terhadap sistem dalam organisasi, dan penanganan terhadap keluhan pegawai dan pertemuan staf, indikator komunikasi informal

adalah dukungan terhadap ide, kepercayaan, respon terhadap keluhan pegawai, model komunikasi yang digunakan, hubungan yang akrab.

Dapat disimpulkan bahwa indicator komunikasi di atas merupakan suatu dukungan yaitu sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih, dimana terjadi kontak langsung dalam bentuk percakapan seperti , saling bertukar pendapat,dan hubungan pegawai dengan pimpinan maupun tindakan ,teguran sehingga menimbulkan kenyamanan dalam berinteraksi, dan adapun perbedaan pendapat seseorang dan pemahaman,maupun kepercayaan dengan sesama pegawai, maka dari itu indikator ini menunjukan arti pengetahuan yang dipindahkan dari seseorang kepada orang lain.

4. Kajian Dahulu

Kajian terdahulu merupakan hasil penelitian yang sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian selanjutnya. Adapun hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh berbagai ahli dapat dikemukakan pada tabel di bawah ini:

Tabel II-1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil/Temuan Penelitian
1	Miftachul Mujib & Setyabudi Indartono (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)	Lingkungan Kerja, Komitmen, Disiplin Kerja	lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY.
2	Dewi Andriani (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang diteliti mencakup pada lingkungan kerja fisik diantaranya sarana dan prasarana, sirkulasi udara, penerangan, tata pengaturan kantor, keamanan, dan kebersihan. Adapun lingkungan sosial mencakup saling menghormati, saling mempercayai, dan saling peduli. Sedangkan lingkungan psikologis mencakup pergaulan, otonomi, kepemimpinan, dan ambisi.
3	Ibnu Sina Samura (2017)	Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu	Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Dalam penilaian lingkungan kerja ini diukur melalui

				kebersihan, tata letak ruangan kerja, peralatan kantor, hubungan sesama pegawai dan hubungan antar pegawai dan atasan.
4	Udayanto,dkk (2015)		Komunikasi dan Disiplin Kerja	Pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja pada PT Coca-cola Distribusi Indonesia SO Singaraja, menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
5	Fandy (2015)		Komunikasi dan Disiplin Kerja	Hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pusri Palembang
6	Lutfi (2014)		Lingkungan, komunikasi, disiplin	Menunjukan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta.

Sumber: Data Diolah, 2018

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2012 hal. 89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

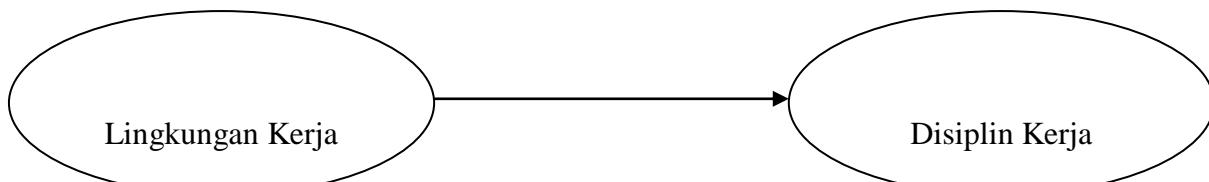
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini tidak terlepas dari kondisifitas lingkungan dalam berbagai aspek khususnya, kenyamanan, keamanan dan kebersihan. Dalam penelitian yang dilakukan Indriani (2010) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo, menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang diteliti mencakup pada lingkungan kerja fisik diantaranya sarana dan prasarana, sirkulasi udara, penerangan, tata pengaturan kantor, keamanan, dan kebersihan. Adapun lingkungan sosial mencakup saling menghormati, saling mempercayai, dan saling peduli. Sedangkan lingkungan psikologi mencakup pergaulan, otonomi, kepemimpinan, dan ambisi.

Adapun penelitian Ibnu Sina Samura (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY) dengan judul Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu, menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten

Rokan Hulu. Dalam penilian lingkungan kerja ini diukur melalui kebersihan, tata letak ruangan kerja, peralatan kantor, hubungan sesama pegawai dan hubungan antar pegawai dan atasan.

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Maka kerangka konseptual dalam penelitian tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat dikemukakan pada gambar sebagai berikut:



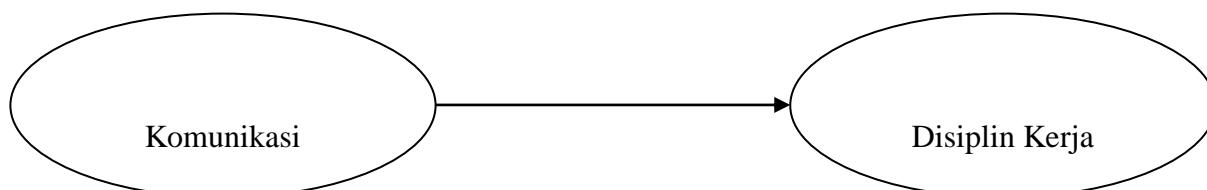
Gambar II.1: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja

Komunikasi dalam proses menyampaikan informasi tentu perlu memperhatikan berbagai aspek agar memberikan kontribusi positif bagi peningkatan disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Udayanto,dkk, (2015) dengan judul *Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Coca-cola Distribusi Indonesia SO Singaraja*, menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Coca-cola Distribusi Indonesia SO Singaraja. Adapun Muchtar, (2016) meneliti dengan judul *Pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada badan kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi*, menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, komunikasi yang efektif penting bagi manajer dan karyawan sehingga menimbulkan suasana sikap saling terbuka

yang akan menumbuhkan suatu ikatan batin yang kuat antara semua orang yang terlibat dalam perusahaan, dan pada akhirnya akan menimbulkan kekompakan secara psikologis dan akan menumbuhkan kedisiplinan kerja yang tinggi.

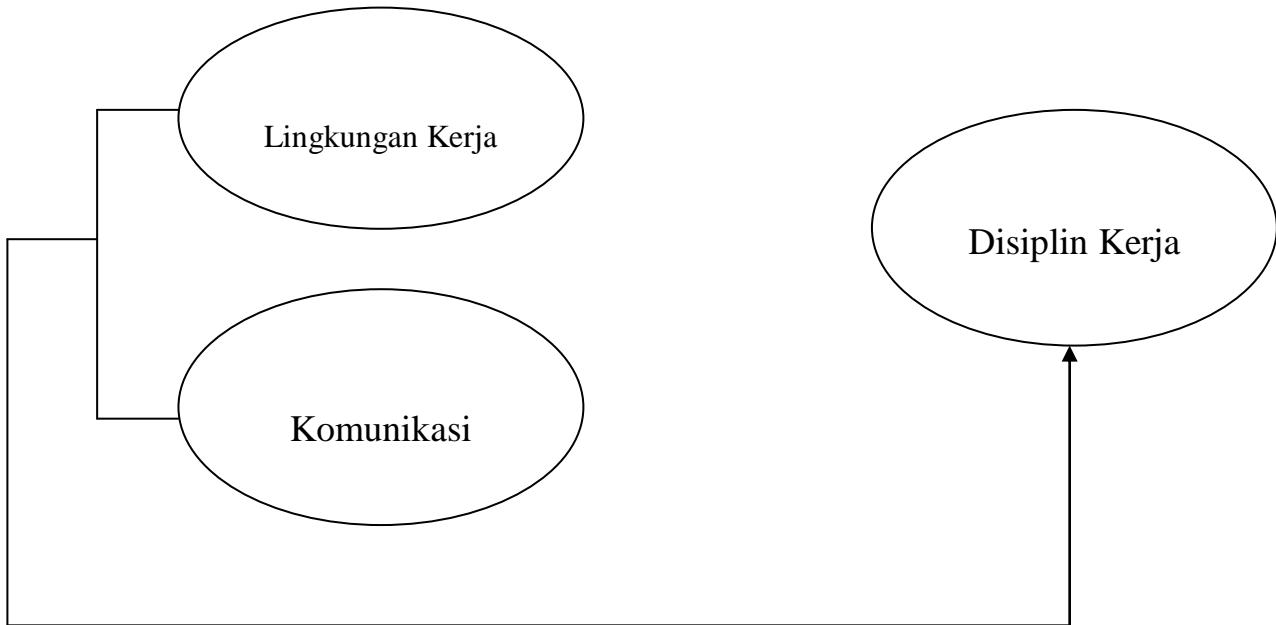
Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Maka kerangka konseptual dalam penelitian tentang komunikasi dan disiplin kerja dapat dikemukakan pada gambar sebagai berikut:



Gambar II-2: Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Disiplin kerja

Teori yang telah ada dapat disimpulkan bahwa tidak jauh beda dari pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja, karena penelitian yang dilakukan Fandy (2015) juga menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja PT. Pusri Palembang, dan adapun penelitian berikutnya dilakukan oleh Lutfi (2014) menunjukan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta.



Gambar II-3
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang adapada perumusan masalah penelitian Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 44). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Adanya pengaruh komunikasi terhadap Disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Adanya pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya hanya menyelidiki permukaannya saja, sehingga hanya memerlukan waktu yang cukup relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian asosiatif. Selain itu penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, menurut Juliandi, dkk., (2015, hal. 86) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterikatan atau hubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian, Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

Tabel III- 1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Konseptual	Defenisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pernyataan
1	Lingkungan Kerja	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tenram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya, dan adapun tentunya keberadaan lingkungan kerja fisik dan non-fisik tentu harus menjadi perhatian pimpinan perusahaan agar memberikan kontribusi positif bagi aktivitas kerja karyawan setiap harinya dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara	Dalam penerapan lingkungan kerja seperti suatu hubungan personal dan segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan perlengkapan kerja, kondisi kerja, dan segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antar sesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan, hubungan sesama rekan kerja, pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan,karena adanya suatu lingkungan yang bersih akan menyehatkan dan menyegarkan pandangan serta menyegarkan udara sehingga	1. Perlengkapan kerja 2. Kondisi kerja 3. pewarnaan 4. kebersihan 5. penerangan 6. pertukaran udara 7. musik 8. Keamanan 9. Kebisingan 10. Hubungan sesama rekan kerja	1-5	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

	<p>optimal, sehat, aman dan nyaman.sebagaimana lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.</p> <p>Sedangkan dalam Perspektif Islam lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga kebersihan lingkungan pekerja, alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya. Allah telah menurunkan aturan syari'at sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi yang sesuai dengan rahasia penciptaanya, yakni beribadah kepada Allah. Beribadah bukan karyawan tidak merasa terganggu dalam bekerja. (Agung , 2012), (Sari dan Agus , 2013), (Suwondo dan Sutanto , 2015), (Ghoniyah dan Masurip, 2011).</p>			
--	--	--	--	--

		berati putus menjalankan pekerjaanya dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia seperti lingkungan kerja. (Sumantri, 2010, hal 265). (Sofyan , 2013), (Munparidi , 2012), (Suwondo dan Sutanto, 2015), (Potu, 2013).				
2	Komunikasi	komunikasi adalah merupakan bagian paling mendasar dalam kehidupan manusia, dan merupakan proses penyampaian informasi penjelasan dari pimpinan kepada stafnya. komunikasi merupakan suatu yang dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya mengandalkan media telepon, internet, via sms dan sebagainya. maka kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik, hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Salah satu menjadi kendala, kurangnya komunikasi yang efektif, sehingga	Dalam penerapan komunikasi merupakan suatu dukungan yaitu sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih, dimana terjadi kontak langsung dalam bentuk percakapan seperti , saling bertukar pendapat,dan hubungan pegawai dengan pimpinan maupun tindakan ,teguran sehingga menimbulkan kenyamanan dalam berinteraksi, dan adapun perbedaan pendapat seseorang dan pemahaman,maupun kepercayaan dengan sesama pegawai, maka dari itu	1. Informasi 2. Teguran 3. Saling bertukar pendapat 4. pemahaman 5. tindakan 6. hubungan pegawai dan pimpinan 7. perbedaan pendapat 8. kepercayaan dengan sesama pegawai	1-5 13,14 15 16 17 18 19 20	11,12

	<p>pekerjaan menjadi lebih lamban dan tidak lancar, komunikasi dalam organisasi memiliki peranan penting, karena memberikan dampak positif terhadap semangat dan mental kerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mendukung karyawan dalam mencapai prestasi kerja secara memuaskan.</p> <p>Dalam perspektif Islam, komunikasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah kita selalu disertai dengan komunikasi. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang islami, yaitu komunikasi berakhhlak al-karimah atau beretika yang berarti komunikasi yang bersumber kepada Al-Quran dan hadis (sunah Nabi). Dalam Al-Qur'an dengan sangat mudah kita menemukan contoh kongkrit bagaimana Allah selalu berkomunikasi dengan hambanya melalui wahyu begitu pula komunikasi dalam suatu perusahaan.(Sinaulan, 2016). (Utami , 2010),</p> <p>indikator ini menunjukkan arti pengetahuan yang dipindahkan dari seseorang kepada orang lain.</p> <p>(Untung & Budhi, 2010), (Sumaki, dkk , 2015), (Sukarja dan machasin, 2015), (Wardhani, dkk, 2016), (Qosyim, 2015).</p>		
--	--	--	--

		(Sriwidodo, 2010), (Hartono & Rotinsolo, 2015), (Kiswanto, 2010)				
3	Disiplin kerja	Dsiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain,mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, seperti mengerjakan semua pekerjaan dengan baik selalu datang tepat waktu, mematuhi semua peraturan perusahaan, Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Disiplin juga digunakan para manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam pandangan Islam, disiplin dan kesungguhan adalah	Dalam penerapan disiplin kerja merupakan tingkat yang harus ditegakkan dalam suatu perusahaan yaitu seperti hadir tepat waktu, Ketaatan, sikap tanggung jawab, ketegasan atau kesanggupan karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur perusahaan, seorang karyawan harus menjalankan semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh intansi perusahaan,dan karyawan harus memiliki, keterampilan,kemampuan, kreatif /inovatif dalam bekerja karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit	1. Hadir tepat waktu 2. Keterampilan 3. Kreatif , inovatif 4. Tanggung jawab 5. Kemampuan 6. Ketegasan 7. Ketaatan	1-5	21,22 23 24 25,26 27,28 29 30

	<p>merupakan aspek penting dalam kehidupan. Kedua – dua aspek ini perlu seiring dan sejalan dan tidak boleh dipisahkan. Ibarat irama dan lagu andai dipisahkan maka tempanglah ia. Begitulah disiplin dan kesungguhan kita bekerja sebagai umat islam, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunya komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. (Zaharuddin & Sani, 2013).(Soleh ,2016), (Sari, 2016, hal 193), (Setiawan, 2013), (Susanty & Baskoro , 2012), (Safitri, 2013), (Sutanto, 2014),</p>	<p>perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.</p> <p>(Yoesana, 2013), (Khafid & Suroso, 2012), (Wiratama & Sintaasih, 2013), (Sahangggamu dan Mandey (2014).</p>		
--	---	--	--	--

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam penulisan proposal skripsi ini penulis melakukan penelitian di suatu perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Medan,yang ada di Jalan. Listrik No.8, Petisah Tengah, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Hal ini disebabkan, objek penelitian yang dijadikan dapat memberi representatif terhadap judul pada penelitian ini.

2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan Penelitian dilakukan dimulai dari November 2018 sampai dengan selesai. Adapun jadwal penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel di bawah ini.

Tabel III – 2 **Jadwal Kegiatan Penelitian**

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Juliandi, Azuar (2015, hal. 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan tidak tetap pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 150 orang untuk meneliti disiplin kerja karyawan di Kantor PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Tabel III-3
Data Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Medan

Bagian	Jumlah Karyawan
Bagian Perencanaan	14
Bagian Pelayanan	6
Bagian Jaringan	20
bagian Kontruksi	20
Bagian Transaksi Energi Listrik	25
Bagian Pemasaran	15
Bagian Keuangan	10
Bagian SDM	10
Bagian Administrasi	15
Bagian Pengadaan	10
Bagian Lingkungan (K3L)	5
Jumlah Karyawan	150

2. Sampel

Menurut Juliandi, dkk., (2015, hal. 51) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian tidak berupa manusia saja akan tetapi bisa benda-benda lain. Maka pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *probability sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana anggota atau elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel (Juliandi, dkk, 2015, hal. 53). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%.

$$n = \frac{150}{1 + 150 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,01)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1,5}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Rumus Slovin diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah karyawan PT PLN (Persero) UP3 Medan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel III-4
Pengambilan Sampel
Data Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Medan

Bagian	Populasi	Rumus	Sampel
Bagian Perencanaan	14	$\frac{14}{150} \times 60$	6
Bagian Pelayanan	6	$\frac{6}{150} \times 60$	2
Bagian Jaringan	20	$\frac{20}{150} \times 60$	8

bagian Kontruksi	20	$\frac{20}{150} \times 60$	8
Bagian Transaksi Energi Listrik	25	$\frac{25}{150} \times 60$	10
Bagian Pemasaran	15	$\frac{15}{150} \times 60$	6
Bagian Keuangan	10	$\frac{10}{150} \times 60$	4
Bagian SDM	10	$\frac{10}{150} \times 60$	4
Bagian Administrasi	15	$\frac{15}{150} \times 60$	6
Bagian Pengadaan	10	$\frac{10}{150} \times 60$	4
Bagian Lingkungan (K3L)	5	$\frac{5}{150} \times 60$	2
Jumlah Karyawan	150		60

E. Teknik Pengumpulan Data

1. *Interview (Wawancara)*

Wawancara adalah melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

2. Kuisisioner (Angket)

Kuesisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar, diharapkan responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi individu responden tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan sebagai responden diberi dengan mengatur skala likert. Menurut Juliandi, dkk., (2015, hal.70) skala likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena variabel yang sedang diukur. Dalam penelitian skala likert, maka variabel yang dapat di ukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert.

**Tabel III.5
Skala Pengukur Likert**

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018 hal.93)

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, dkk, 2015, hal. 76). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Juliandi, dkk, 2015, hal. 76)

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

1. Korelasikan skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
2. Jika nilai korelasi r yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
3. Apabila positif, perlu diperhatikan nilai korelasi r yang idhitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III-6
Uji Validitas Variabel Lingkungan (X1)

No. Item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.685	0.000 < 0.05	Valid
2	0.495	0.000 < 0.05	Valid
3	0.659	0.000 < 0.05	Valid
4	0.604	0.000 < 0.05	Valid
5	0.475	0.000 < 0.05	Valid
6	0.679	0.000 < 0.05	Valid
7	0.541	0.000 < 0.05	Valid
8	0.570	0.000 < 0.05	Valid
9	0.482	0.000 < 0.05	Valid
10	0.413	0.000 < 0.05	Valid

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh korelasinya bernilai positif. Nilai probabilitasnya adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya seluruh item pernyataan dari variabel lingkungan kerja ialah valid.

Tabel III-7
Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

No. Item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.783	$0.000 < 0.05$	Valid
2	0.479	$0.000 < 0.05$	Valid
3	0.789	$0.000 < 0.05$	Valid
4	0.527	$0.000 < 0.05$	Valid
5	0.676	$0.000 < 0.05$	Valid
6	0.762	$0.000 < 0.05$	Valid
7	0.669	$0.000 < 0.05$	Valid
8	0.605	$0.000 < 0.05$	Valid
9	0.509	$0.000 < 0.05$	Valid
10	0.547	$0.000 < 0.05$	Valid

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh korelasinya bernilai positif. Nilai probabilitasnya adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya seluruh item pernyataan dari variabel komunikasi ialah valid.

Tabel III-8
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)

No. Item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.793	0.000 < 0.05	Valid
2	0.523	0.000 < 0.05	Valid
3	0.779	0.000 < 0.05	Valid
4	0.588	0.000 < 0.05	Valid
5	0.623	0.000 < 0.05	Valid
6	0.765	0.000 < 0.05	Valid
7	0.651	0.000 < 0.05	Valid
8	0.664	0.000 < 0.05	Valid
9	0.634	0.000 < 0.05	Valid
10	0.288	0.026 < 0.05	Valid

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh korelasinya bernilai positif. Nilai probabilitasnya adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya seluruh item pernyataan dari variabel disiplin kerja karyawan ialah valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal 80) tujuan pengujian realibilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat

dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

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

(Juliandi, dkk, 2015, hal.82)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

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

σl^2 = Varian total

Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang reliabel. (Ghozali dalam Juliandi, dkk, 2015, hal.81).

Pada setiap variabel yang ada, memiliki hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel III-9
Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja
Cronbach Alpha

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	11

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) sebesar $0,737 > 0,6$, maka kesimpulannya dalam pengujian tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Pada variabel komunikasi memiliki data sebagai berikut:

Tabel III-10
Pengujian Reliabilitas Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	11

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) sebesar $0,757 > 0,6$, maka kesimpulannya dalam pengujian tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Adapun untuk variabel Y (disiplin kerja karyawan) memiliki data sebagai berikut

Tabel III-11
Pengujian Reliabilitas Disiplin Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	11

Berdasarkan hasil pengujian di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) sebesar $0,755 > 0,6$, maka kesimpulannya dalam pengujian tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, dkk, 2015, hal. 160). Adapun cara lain dalam menguji normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $>\alpha 0,05$). (Juliandi, dkk, 2015, hal. 160).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen (Juliandi, dkk, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.Jika variebel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah

ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini. (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.161).

c. Uji Heterokedastistik

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskesdasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, sepertititik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, sertatitik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. (Santoso dalam Juliandi, *dkk*, 2015,hal. 161).

2. Metode Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sumber : (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 157)

Keterangan :

- | | |
|---|------------------|
| Y | = Disiplin Kerja |
| a | = Konstanta |

b_1 dan b_2	= Koefisien regres
X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Komunikasi

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas X_1 (lingkungan kerja) dan X_2 (komunikasi) secara partial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

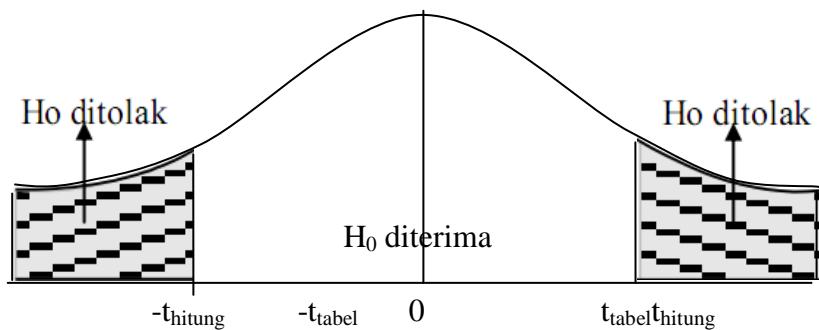
Sumber : Sugiyono (2018, hal.184)

Dimana :

r = Korelasi xy

n = nilai koefisien korelasi dengan derajat bebas (dk) = $n-2$

t = t hitung



Gambar III-1.Kriteria Pengujian Hipotesis 1& 2

b. Uji Simulatan (Uji F)

Dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata $0,05$ ($\alpha = 5\%$).

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

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 192)

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

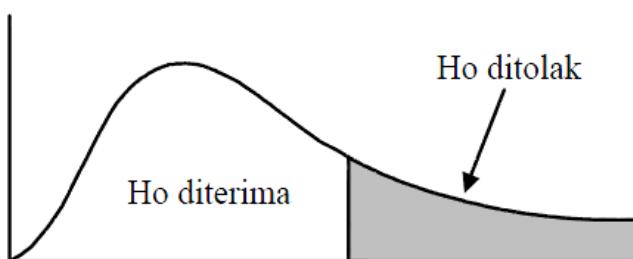
K = jumlah variabel independen (bebas)

n = jumlah sampel

R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Pengujian hipotesis dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini:



Gambar III.2.Kriteria Pengujian Hipotesis3

c. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X₁, 10 pernyataan untuk variabel X₂, dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X₁ adalah Lingkungan kerja, variabel X₂ adalah Komunikasi, dan yang menjadi variabel Y adalah Disiplin kerja karyawan. Angket yang disebarluaskan ini diberikan kepada 60 responden sebagai sampel penelitian pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan membuat daftar pernyataan menggunakan Skala Likert. Pada daftar pernyataan tersebut responden dapat menentukan tingkat persetujuan yang sesuai menurut para responden terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu pilihan yang sudah tersedia. Dari ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas X₁ dan X₂ (Lingkungan kerja dan Komunikasi), maupun variabel terikat Y (Kinerja).

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden. Berikut penjelasan identitas responden berdasarkan usia, masa kerja, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

a. usia

Berikut adalah data responden berdasarkan usia. Adapun data yang dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	25 Orang	41,67%
2	31-60 tahun	23 Orang	38,33 %
3	41-50 tahun	12 Orang	20,00%
Jumlah		60 Orang	100 %

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 25 orang (41,67%), usia antara 31-60 tahun yaitu sebanyak 23 orang (38 %), dan usia antara 41-50 tahun sebanyak 12 orang (20,00 %). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Medan memiliki usia 20-30 tahun. Karena pada umumnya perusahaan memperhatikan calon karyawan berdasarkan usia, hal ini disebabkan karyawan masih memiliki semangat untuk bekerja dibandingkan dengan usia yang sudah lanjut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2003: 46) bahwa antara usia dan kinerja memiliki hubungan karena adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia.

b. Masa Kerja

Berikut ini adalah data tentang responden berdasarkan masa kerja. Adapun datanya adalah sebagai berikut:

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-5 tahun	27 orang	45 %
2	6-10 tahun	21 orang	35 %
3	>10 tahun	12 orang	20 %
Jumlah		60 orang	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang sudah bekerja selama 0 – 5 tahun ada sebanyak 27 orang (45%), yang bekerja selama 0 – 5 tahun sebanyak 21 orang (35%), sedangkan yang sudah bekerja di atas 10 tahun ada sebanyak 12 orang (20%). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah bekerja selama 0-5 tahun yaitu sebanyak 27 orang.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut masih tergolong baru dalam dunia kerja. Sehingga kemungkinan besar masih memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Menurut Arnold dan Feldman (Robbins, 2003: 49) mengemukakan bahwa masa kerja juga merupakan variabel terpenting yang mempengaruhi keluar masuknya karyawan. Secara konsisten ditemukan bahwa masa kerja berhubungan negatif dengan keluar masuknya karyawan dan telah dikemukakan sebagai salah satu faktor tunggal yang paling mempengaruhinya.

b. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data tentang jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Adapun datanya adalah sebagai berikut:

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	34 orang	56%
2	Perempuan	26 orang	44%
	Jumlah	60 orang	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui responden laki-laki berjumlah 34 orang (55%), sedangkan jumlah responden perempuan 26 orang (44%). Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki dari total keseluruhan. Dari data di atas kesimpulannya adalah laki-laki cenderung lebih memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja, selain itu faktor status juga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Kantrowitz, dkk, (Robbins, 2003: 48) mengatakan perbedaan yang paling jelas berdasarkan jenis kelamin yaitu pada saat karyawan memiliki anak. Ibu rumah tangga lebih mungkin bekerja paruh waktu, jadwal kerja yang tidak padat agar bisa bertanggungjawab terhadap keluarga.

c. Tingkat Pendidikan

Berikut ini adalah data tentang jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan. Adapun datanya adalah sebagai berikut:

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SLTA	32 orang	53,33%
2	D3	23 orang	38,33%
3	S1	5 orang	8,33%
4	S2	-	-
Jumlah		60 orang	100%

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 7 orang (32%), responden yang berpendidikan D3 sebanyak 23 orang (38,33 %), sedangkan yang berpendidikan S1 sebanyak 5 orang (8,33%). Dengan demikian, mayoritas responden pada penelitian ini adalah yang berpendidikan S1 sebanyak 32 orang (53,33%). Karena pada umumnya, perusahaan memiliki banyak kriteria dalam melakukan perekrutan karyawan serta mempertimbangkan calon karyawan dari tingkat pendidikan. Karena faktor pendidikan dapat mempengaruhi kinerja setiap individu. Hal ini sejalan dengan penelitian Purba (2017: 38) bahwa perusahaan mengalami kesulitan pada saat proses perekrutan, karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan baru yang berkualitas yang sesuai dengan kemampuan misalkan, dilihat dari perguruan tinggi negeri maupun swasta yang mendapatkan beasiswa dan juga nilai IPK, test, psikotes, fisik dan jenjang pendidikan terakhir dan juga dapat dilihat dari batasan usia yang telah ditentukan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti untuk mengetahui lebih mendalam sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Adapun data yang dikumpulkan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Lingkungan kerja

Tabel IV-5
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan Lingkungan kerja	Mayoritas			Minoritas		
		Opsi	Jlh	%	Opsi	Jumlah	%
1	Perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan	Sangat setuju	25	41,67%	Tidak Setuju	6	10,00%
2	Karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan	Sangat setuju	27	45,00%	Tidak Setuju	4	6,67%
3	Pewarnaan yang terang pada dinding ruangan kerja karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan	Sangat setuju	25	41,67%	Tidak Setuju	6	10,00%
4	Karyawan harus ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja	Sangat setuju	29	48,33%	Tidak Setuju	6	10,00%
5	Penerangan yang ada seperti sinarmatahari dan lampu di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan	Sangat setuju	25	41,67%	Tidak Setuju	7	11,67%
6	Pertukaran udara di ruang kerja karyawan sudah cukup baik	Sangat setuju	29	48,33%	Tidak Setuju	7	11,67%
7	Karyawan sering mendengarkan music dalam bekerja agar terlihat	Sangat setuju	27	45,00%	Tidak Setuju	6	10,00%
8	Keamanan tempat kerja sudah mampu membuat karyawan berkerja dengan nyaman	Sangat setuju	27	45,00%	Tidak Setuju	7	11,67%
9	Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan	Sangat setuju	20	33,33%	Tidak Setuju	8	13,33%
10	Karyawan harus memiliki hubungan baik sesama rekan kerja	Sangat setuju	24	40,00%	Tidak Setuju	5	8,33%

Pada pernyataan perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 25 atau 41,67%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 6 responden atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan

Pada pernyataan karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 27 atau 45%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 4 responden atau 6,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan

Pada pernyataan pewarnaan yang terang pada dinding ruangan kerja karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 25 atau 41,67%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 6 responden atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pewarnaan yang terang pada dinding ruangan kerja karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan

Pada pernyataan karyawan harus ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 29 atau 48,33%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 6 responden atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan harus ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja

Pada pernyataan penerangan yang ada seperti sinarmatahari dan lampu di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 25 atau 41,67%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 7 responden atau 11,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerangan yang ada seperti sinarmatahari dan lampu di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan

Pada pernyataan pertukaran udara di ruang kerja karyawan sudah cukup baik mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 29 atau 48,33%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 7 responden atau 11,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertukaran udara di ruang kerja karyawan sudah cukup baik

Pada pernyataan karyawan sering mendengarkan music dalam bekerja agar terlihat mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 27 atau 45%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 6 responden atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sering mendengarkan music dalam bekerja agar terlihat

Pada pernyataan keamanan tempat kerja sudah mampu membuat karyawan berkerja dengan nyaman mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 27 atau 45%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 7 responden atau 11,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keamanan tempat kerja sudah mampu membuat karyawan berkerja dengan nyaman

Pada pernyataan kebisingan dapat menganggu konsentrasi kerja karyawan mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 20 atau 33,33%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 8 responden atau 13,33%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebisingan dapat menganggu konsentrasi kerja karyawan

Pada pernyataan karyawan harus memiliki hubungan baik sesama rekan kerja mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 24 atau 40%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 5 responden atau 8,33%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan harus memiliki hubungan baik sesama rekan kerja

b. Variabel Komunikasi

Tabel IV-6
Deskripsi Variabel Komunikasi

No	Pernyataan Komunikasi	Mayoritas			Minoritas		
		Opsi	Jumlah	%	Opsi	Jumlah	Jumlah
1	Perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan	Sangat setuju	26	43,33%	Tidak Setuju	7	11,67%
2	Karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan	Sangat setuju	30	50,00%	Tidak Setuju	2	3,33%
3	Pewarnaan yang terang pada dinding ruangan kerja karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan	Sangat setuju	28	46,67%	Tidak Setuju	7	11,67%
4	Karyawan harus ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja	Sangat setuju	30	50,00%	Tidak Setuju	4	6,67%
5	Penerangan yang ada seperti sinarmatahari dan lampu di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan	Sangat setuju	29	48,33%	Tidak Setuju	4	6,67%
6	Pertukaran udara di ruang kerja karyawan sudah cukup baik	Sangat setuju	28	46,67%	Tidak Setuju	4	6,67%
7	Karyawan sering mendengarkan music dalam bekerja agar terlihat	Sangat setuju	28	46,67%	Tidak Setuju	7	11,67%
8	Keamanan tempat kerja sudah mampu membuat karyawan berkerja dengan nyaman	Sangat setuju	32	53,33%	Tidak Setuju	4	6,67%
9	Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan	Sangat setuju	21	35,00%	Tidak Setuju	6	10,00%
10	Karyawan harus memiliki hubungan baik sesama rekan kerja	Sangat setuju	24	40,00%	Tidak Setuju	4	6,67%

Pada pernyataan perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 26 atau 43,33%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 7 responden atau 11,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan

Pada pernyataan karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 30 atau 50%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 2 responden atau 3,33%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan

Pada pernyataan pewarnaan yang terang pada dinding ruangan kerja karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 28 atau 46,67%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 7 responden atau 11,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pewarnaan yang terang pada dinding ruangan kerja karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan

Pada pernyataan karyawan harus ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 30 atau 50%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 4 responden atau 6,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan harus ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja

Pada pernyataan penerangan yang ada seperti sinarmatahari dan lampu di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 29 atau 48,33%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 4 responden atau 6,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerangan yang ada seperti sinarmatahari dan lampu di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan

Pada pernyataan pertukaran udara di ruang kerja karyawan sudah cukup baik mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 28 atau 46,67%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 4 responden atau 6,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertukaran udara di ruang kerja karyawan sudah cukup baik

Pada pernyataan karyawan sering mendengarkan music dalam bekerja agar terlihat mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 28 atau 46,67%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 7 responden atau 11,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sering mendengarkan music dalam bekerja agar terlihat

Pada pernyataan keamanan tempat kerja sudah mampu membuat karyawan berkerja dengan nyaman mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 32 atau 53,33%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 4 responden atau 6,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keamanan tempat kerja sudah mampu membuat karyawan berkerja dengan nyaman

Pada pernyataan kebisingan dapat menganggu konsentrasi kerja karyawan mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 21 atau 35%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 6 responden atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebisingan dapat menganggu konsentrasi kerja karyawan

Pada pernyataan karyawan harus memiliki hubungan baik sesama rekan kerja mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 24 atau 40%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 4 responden atau 6,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan harus memiliki hubungan baik sesama rekan kerja

c. Variabel Disiplin kerja karyawan

Tabel IV-7
Deskripsi Variabel Disiplin kerja karyawan

No	Pernyataan Disiplin Kerja Karyawan	Majoritas			Minoritas		
		Opsi	Jlh	%	Opsi	Jumlah	Jumlah
1	Perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan	Sangat setuju	26	43,33%	Tidak Setuju	7	11,67%
2	Karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan	Sangat setuju	30	50,00%	Tidak Setuju	2	3,33%
3	Pewarnaan yang terang pada dinding ruangan kerja karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan	Sangat setuju	28	46,67%	Tidak Setuju	7	11,67%
4	Karyawan harus ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja	Sangat setuju	30	50,00%	Tidak Setuju	4	6,67%
5	Penerangan yang ada seperti sinarmatahari dan lampu di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan	Sangat setuju	29	48,33%	Tidak Setuju	4	6,67%
6	Pertukaran udara di ruang kerja karyawan sudah cukup baik	Sangat setuju	28	46,67%	Tidak Setuju	4	6,67%
7	Karyawan sering mendengarkan music dalam bekerja agar terlihat	Sangat setuju	28	46,67%	Tidak Setuju	7	11,67%
8	Keamanan tempat kerja sudah mampu membuat karyawan berkerja dengan nyaman	Sangat setuju	32	53,33%	Tidak Setuju	4	6,67%
9	Kebisingan dapat menganggu konsentrasi kerja karyawan	Sangat setuju	21	35,00%	Tidak Setuju	6	10,00%
10	Karyawan harus memiliki hubungan baik sesama rekan kerja	Sangat setuju	24	40,00%	Tidak Setuju	4	6,67%

Pada pernyataan perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 26 atau 43,33%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 7 responden atau 11,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan

Pada pernyataan karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 30 atau 50%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 2 responden atau 3,33%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan

Pada pernyataan pewarnaan yang terang pada dinding ruangan kerja karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 28 atau 46,67%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 7 responden atau 11,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pewarnaan yang terang pada dinding ruangan kerja karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan

Pada pernyataan karyawan harus ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 30 atau 50%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 4 responden atau 6,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan harus ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja

Pada pernyataan penerangan yang ada seperti sinarmatahari dan lampu di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan mayoritas responden menjawab

Sangat setuju dengan jumlah 29 atau 48,33%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 4 responden atau 6,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerangan yang ada seperti sinarmatahari dan lampu di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan

Pada pernyataan pertukaran udara di ruang kerja karyawan sudah cukup baik mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 28 atau 46,67%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 4 responden atau 6,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertukaran udara di ruang kerja karyawan sudah cukup baik

Pada pernyataan karyawan sering mendengarkan music dalam bekerja agar terlihat mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 28 atau 46,67%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 7 responden atau 11,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sering mendengarkan music dalam bekerja agar terlihat

Pada pernyataan keamanan tempat kerja sudah mampu membuat karyawan berkerja dengan nyaman mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 32 atau 53,33%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 4 responden atau 6,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keamanan tempat kerja sudah mampu membuat karyawan berkerja dengan nyaman

Pada pernyataan kebisingan dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 21 atau 35%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan

jumlah 6 responden atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebisingan dapat menganggu konsentrasi kerja karyawan

Pada pernyataan karyawan harus memiliki hubungan baik sesama rekan kerja mayoritas responden menjawab Sangat setuju dengan jumlah 24 atau 40%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Tidak Setuju dengan jumlah 4 responden atau 6,67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan harus memiliki hubungan baik sesama rekan kerja

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Lingkungan kerja dan Komiten Organisasi serta variabel dependen yaitu Disiplin kerja karyawan.

Tabel IV-8
Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.412	3.985			2.864	.006		
X1 Lingkungan Kerja	.388	.140		.372	2.762	.008	.466	2.144
X2 Komunikasi	.379	.128		.400	2.971	.004	.466	2.144

a. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja sebesar 0,008 dan pada

komunikasi sebesar 0,004. Berdasarkan data di atas maka, model persamaan regresi linear berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 11,412 + 0,388(X_1) + 0,379(X_2) + \epsilon$$

Nilai Y adalah 11,412 menunjukkan bahwa jika variabel independen Lingkungan kerja (X1) dan Komunikasi (X2) dalam keadaan constant atau mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 11,412. Nilai koefisien regresinya $X_1 = 0,388$ menunjukkan apabila Lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka diperoleh nilai disiplin kerja karyawan sebesar 51,9%. Nilai koefisien regresi sebesar $X_2=0,379$ menunjukkan apabila Komunikasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka diperoleh nilai disiplin kerja karyawan sebesar 58%.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu diuji normalitas data. Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Juliandi, dkk, (2015: 55) menyatakan bahwa kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitas (Sig), jika nilai $Sig > 0,05$ maka data adalah berdistribusi normal (baik untuk Kolmogorov Smirnov maupun Shapiro Wilk).

Tabel IV-9
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Lingkungan Kerja	X2 Komunikasi	Y Disiplin Kerja Karyawan
N		60	60	60
Normal Parameters ^a	Mean	39.5333	40.3833	42.0500
	Std. Deviation	5.92743	6.51229	6.16833
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.101	.149
	Positive	.098	.101	.099
	Negative	-.065	-.094	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		.760	.782	1.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.610	.573	.138
a. Test distribution is Normal.				

Tabel IV-9 memperlihatkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov dari variabel Lingkungan kerja (X1) yaitu 0,610 dan variabel Komunikasi (X2) yaitu 0,573 dan variabel Disiplin kerja karyawan (Y) yaitu 0,138. Dengan demikian, pengujian data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini sesuai dengan pernyataan Juliandi, dkk, (2015: 161) yang mengemukakan untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data

adalah normal jika nilai Kolmogorov-Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05).

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor / VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan Montgomery, dalam Juliandi, dkk, 2015: 161).

Tabel IV-10
Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	Beta							
1 (Constant)	11.412	3.985		2.864	.006			
X1 Lingkungan Kerja	.388	.140	.372	2.762	.008	.466	2.144	
X2 Komunikasi	.379	.128	.400	2.971	.004	.466	2.144	

a. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

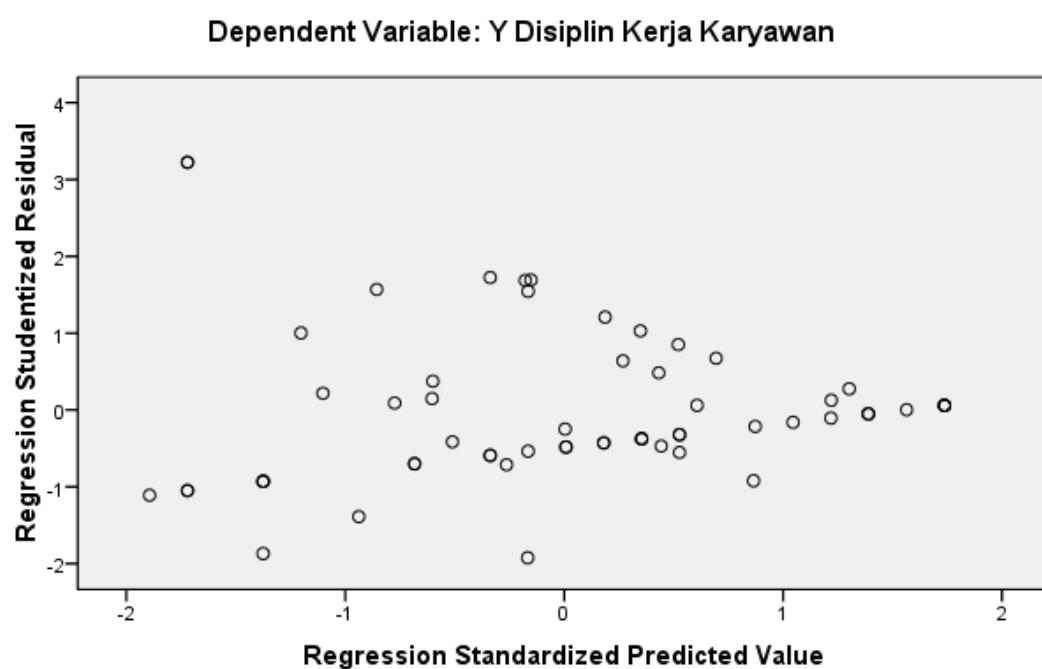
Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan dengan jumlah 2,144 (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga kesimpulannya adalah tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Juliandi, dkk, (2015: 161) sebelumnya.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot. Adapun dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

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

Scatterplot



**Gambar IV-1
Hasil Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar di atas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada

sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi pada penelitian ini. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Juliandi, dkk, (2015: 162) apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka terlebih dahulu dilihat bagaimana hipotesisnya.

a. Uji –t (Parsial)

Setelah nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) dihitung, selanjutnya adalah menguji tingkat signifikannya dengan uji t.

Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

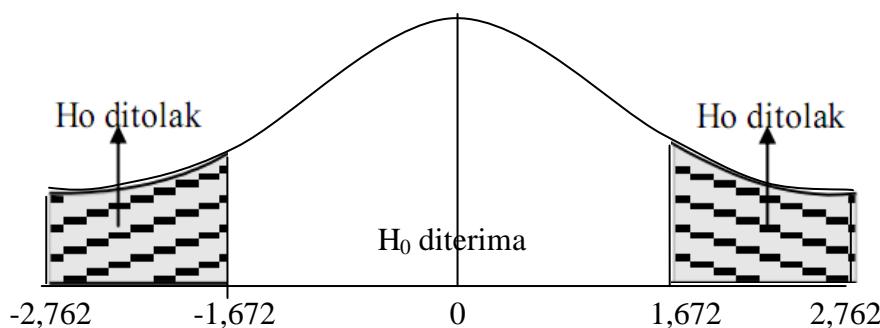
Tabel IV-11
Uji-t (Parsial)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	11.412	3.985		2.864	.006			
X1 Lingkungan Kerja	.388	.140	.372	2.762	.008	.466	2.144	
X2 Komunikasi	.379	.128	.400	2.971	.004	.466	2.144	

a. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

1) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Disiplin kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Disiplin kerja karyawan (Y) nilai t_{hitung} diperoleh 2,762 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,762 > 1,672$). Hal ini dapat juga dilihat dari nilai signifikansi pada variabel Lingkungan kerjasebesar 0,008. Maka dapat ditetapkan angka signifikan yaitu $0,008 < 0,05$. Kriteria penentuan penerimaan penolakan hasil analisis data memperlihatkan bahwa tolak H_0 dan terima H_a . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

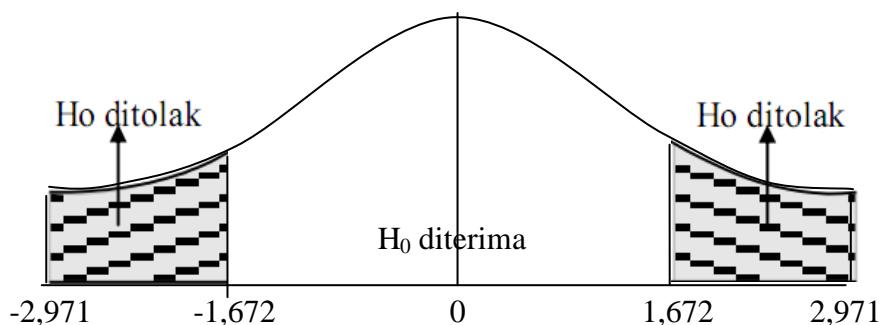


Gambar IV-2
Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Disiplin kerja karyawan

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Disiplin kerja karyawan (Y) nilai t_{hitung} diperoleh 2,971 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,971 > 1,672$). Hal ini dapat juga dilihat dari nilai signifikansi pada variabel Komunikasi sebesar 0,004. Maka dapat ditetapkan angka signifikan yaitu $0,004 < 0,05$. Kriteria penentuan penerimaan penolakan hasil analisis data memperlihatkan bahwa tolak H_0 dan terima H_a . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara

Komunikasi terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.



Gambar IV-3
Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin kerja karyawan

b. Uji –F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Juliandi, dkk, (2015: 159) kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 ($\text{Sig.} < \alpha 0.05$)
- Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 ($\text{Sig.} > \alpha 0.05$).

Tabel IV-12
Uji F (Simultan)

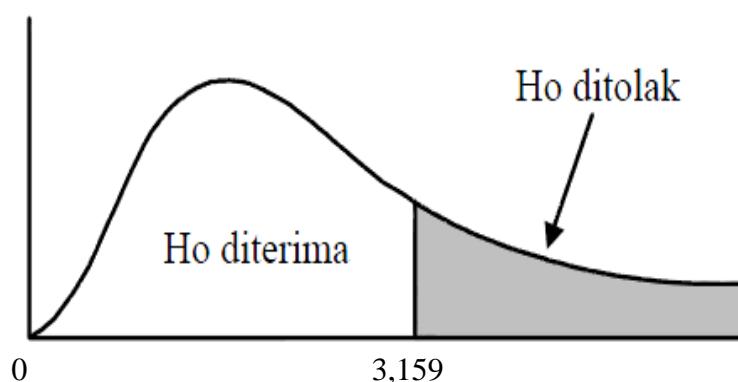
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1160.438	2	580.219	30.498	.000 ^a
Residual	1084.412	57	19.025		
Total	2244.850	59			

a. Predictors: (Constant), X2 Komunikasi, X1 Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian simultan Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Disiplin kerja karyawan nilai F_{hitung} diperoleh 30,498 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,159. Maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,498 > 3,159$). Hal ini dapat juga dilihat dari nilai signifikansi pada uji simultan sebesar 0,000. Maka dapat ditetapkan angka signifikan yaitu $0,000 < \alpha 0,05$. Kriteria penentuan penerimaan penolakan hasil analisis data memperlihatkan bahwa tolak H_0 dan terima H_a . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.



Gambar IV-4
Hasil Pengujian Hipotesis ke-3

6. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) maka dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel IV-13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 ^a	.517	.500	4.36174	2.236

a. Predictors: (Constant), X2 Komunikasi, X1 Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0,517 \times 100 \% \\
 &= 51,7\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai R-square dalam model regresi adalah 0,517 atau 51,7%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Disiplin kerja karyawan pada perusahaan sebesar 51,7% sisanya 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas (Lingkungan kerja dan Komunikasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Disiplin kerja karyawan). Hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut.

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan

Dalam dunia kerja, peran sumber daya manusia merupakan kunci utama sebagai penggerak bagi perusahaan. Sumber daya yang mampu mengelola dan memahami situasi di dalam organisasi ialah para karyawannya. Setiap organisasi harus memahami berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingungan internal organisasi. Dari pemahaman tersebut diharapkan karyawan mampu menciptakan peluang, ide serta gagasan yang memiliki nilai positif bagi perusahaan. Maka dari itu, karyawan merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan dalam memajukan suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan tentu ingin mendapatkan kinerja yang terbaik dari setiap karyawannya demi memperbaiki kualitas perusahaannya,

Kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Dalam bekerja, karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif apabila faktor pendukung disiplin kerja karyawan terpenuhi. Pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan dan bakat yang ada dalam diri karyawan, maka dengan penempatan yang tepat dapat mendukung proses kerja yang lebih efektif dan efisien.

Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan salah satunya ialah lingkungan kerja. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif sehingga seluruh karyawan terpacu untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan melalui kualitas kerja yang mereka miliki. Selain itu, peran rekan kerja dalam organisasi sangat mempengaruhi tingkat pencapaian yang akan ditunjukkan setiap individu. Keterlibatan rekan kerja dalam menangani

masalah tentu sangat membantu dalam proses kerja, keefektifan waktu dan hasil akhir. Perlunya keterlibatan rekan kerja seperti memberikan solusi, arahan, strategi dan lain sebagainya guna pengambilan keputusan.

Dengan adanya peran rekan kerja yang baik terhadap sesama karyawan tentu dapat meningkatkan rasa solidaritas di dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dengan tindakan menolong sesama rekan kerja, mengerjakan pekerjaan tanpa harus diperintah, perilaku menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat kerja dan sebagainya. Maka perilaku yang demikian sering disebut dengan Lingkungan kerja (perilaku kewarganegaraan organisasi).

Menurut Rahmi, dkk, (2015: 14) perilaku lingkungan kerja merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. dan Menurut Kusumajati (2014: 64), lingkungan kerja merupakan perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja seperti membantu rekan kerja dan sopan kepada orang lain, yang menguntungkan organisasi dan tidak berkaitan dengan sistem kompensasi. Adapun Menurut Darto (2014: 13) lingkungan kerja memiliki beberapa pengertian, yaitu: **pertama**, merupakan perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri, bukan tindakan yang terpaksa dan mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi); **kedua**, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, (kinerja) dan tidak diperintahkan secara formal namun manfaatnya sangat penting bagi efektifitas pencapaian tujuan organisasi; **ketiga**,

tidak berkaitan secara langsung dengan kompensasi atau sistem reward formal karena karakteristik perilakunya yang voluntir atau sukarela.

Sedangkan Kamil, dkk, (2015: 63) mendefinisikan secara operasional tentang lingkungan kerja dari perspektif Islam, dapat dilakukan melalui tindakan diskresi individu sesuai dengan syariah yang digambarkan individu dalam organisasi untuk mencari falāh atau ridho Allah (kesenangan Allah) dengan melindungi maqāsid (tujuan) syari'ah; perlindungan dan pelestarian lima ḥaruriyyat (kebutuhan) yaitu perlindungan agama, kehidupan, kekayaan, akal/intelek dan keturunan; ḥājiyyat (komplementer) dan taḥsiniyyat (hiasan).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan karyawan. Sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang tinggi dalam diri karyawan agar lebih mendapat hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan teori di atas, peneliti melakukan pengujian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan dari tabel IV-11 dengan kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,154 > 1,672$) dan kriteria angka signifikan $0,000 < 0,05$ ($0,008 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel X_1 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan, dkk, (2015: 164) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang. Penelitian Lestary dan Ghaby, (2015: 120), menunjukkan bahwa makin baik perilaku lingkungan kerja maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya pada

karyawan PG Krebet Baru Kota Malang. Adapun penelitian Putrana, dkk, (2016: 11) menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Gelora Persada Mediatama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin kerja karyawan

Dalam dunia kerja, setiap individu ingin menunjukkan kemampuan yang dimiliki sebagai penilaian atasan terhadap dirinya. Penilaian yang diharapkan akan memberikan dampak yang positif bagi diri karyawan. Namun, penilaian yang dilakukan perusahaan bukan hanya untuk mengetahui pencapaian karyawan, namun sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk memberikan keputusan apakah karyawan layak diberikan kompensasi, promosi, rotasi ataupun yang lain yang terbaik menurut perusahaan.

Perlunya karyawan yang serius bekerja dan mengabdi pada perusahaan agar perusahaan memiliki bahan pertimbangan untuk memberikan keputusan. Sehingga karyawan diharapkan bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan atasan dan mampu memberikan kemajuan terhadap perusahaan. Dengan adanya rasa saling membutuhkan antara karyawan dan perusahaan tentu akan terjalin kesolidan dalam membangun perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang bertahan, serius, aktif, optimis dan bersungguh-sungguh dalam bekerja telah memiliki komitmen di dalam perusahaan.

Komunikasi merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki/dirasakan setiap individu dalam suatu hal. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komunikasional (Wibowo,

2017: 429). Menurut Setyaningrum, dkk, (2017: 695) komunikasi adalah sikap dan perilaku karyawan untuk terlibat aktif untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Namun komunikasi sering juga dikaitkan dengan istiqomah, dalam konsep Islam istiqomah memiliki arti seseorang yang bersungguh-sungguh, serius dan terus-menerus dalam bekerja atau mempertahankan apa yang dikehendakinya. Menurut Rauf (2009: 78) Istiqomah adalah satu kesatuan antara pikiran, perasaan, dan tindakan. Artinya, apa yang dirasakan sesuai dengan pikiran dan tindakan. Hendrawan (2009: 59) diadaptasi dari Anis Mata. Istiqomah (terus-menerus) bahwa seseorang yang bersungguh-sungguh dan bertekad kuat untuk merubah atau mengerjakan sesuatu kearah yang benar. Menurut Aldag dan Reschke (1997: 2) mengemukakan ada tiga dimensi utama yaitu: Affective commitment, Continuance commitment dan Normative commitment.

Berdasarkan teori di atas, maka apabila seseorang yang bekerja dalam organisasi dan bersungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal tentu memiliki kinerja yang baik. Sehingga perlu adanya komitmen yang tertanam dalam diri karyawan agar karyawan tidak beranggapan bahwa bekerja merupakan suatu tekanan melainkan suatu pengalaman.

Dengan demikian, peneliti melakukan pengujian secara parsial pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan. Adapun kriteria pengujian antara lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,971 > 1,672$) dan kriteria signifikansinya $0,000 < 0,05$ ($0,004 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

Pada penelitian Wahyudi (2012: 86) menunjukkan bahwa komunikasional dan etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap performansi kerja staf pengajar di Surakarta. Selanjutnya Febriani dan Suharnomo (2015: 9) menunjukkan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Cabang Ungaran. Adapun penelitian Djamiko, dkk, (2015: 7) menunjukkan bahwa komunikasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik. Pada penelitian Setyaningrum, dkk, (2017: 699) juga menemukan bahwa komunikasi selain berdampak langsung kepada disiplin kerja karyawan, juga dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan organisasi dan disiplin kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi Terhadap Disiplin kerja karyawan

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa seseorang yang memiliki rasa menolong, ikhlas bekerja, berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan secara suka rela disebut dengan Lingkungan kerja. Maka, dengan adanya sifat karyawan yang merasa bahwa perusahaan memerlukan sosok karyawan yang mampu memajukan perusahaan serta mengabdi dan bertahan di dalam perusahaan tersebut sering disebut dengan komunikasi.

Dengan demikian, apabila karyawan memiliki sifat lingkungan kerja dan komunikasi terhadap perusahaan, tentu akan berpengaruh terhadap kinerja yang

ditunjukkan individu tersebut. Adapun kriteria pengujian yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,498 > F_{tabel} 3,159$) dan mempunyai kriteria angka signifikan $0,000 < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

Dengan adanya apresiasi yang diberikan perusahaan, maka para karyawan tidak merasa dirugikan apabila melakukan sesuatu di luar pekerjaannya. Karyawan mau membantu pekerjaan rekan kerja, menaati peraturan serta disiplin karena karyawan menyadari setiap pekerjaan yang diberikan para atasan, harus memiliki hasil yang maksimal meskipun tanpa imbalan yang berarti. Karyawan yang memiliki kriteria demikian disebut dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (Lingkungan kerja).

Di sisi lain, apabila organisasi memberikan apresiasi yang sesuai, maka kemungkinan besar karyawan akan mengabdi kepada perusahaan dalam waktu yang cukup lama. Karyawan yang sudah mengabdi cukup lama kepada perusahaan tentunya memiliki kelekatan yang kuat dengan perusahaan. Kecocokan yang dirasakan setiap karyawan tentu akan mempengaruhi kontribusi yang diberikan karyawan, sehingga muncul rasa komitmen terhadap organisasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ticoalu (2013: 789) yang menyatakan Lingkungan kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) cabang Manado.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Masalah yang ditemukan pada penelitian ini adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, hal ini terlihat dari penataan ruang yang kurang baik. Komunikasi antar karyawan kurang efektif yang menyebabkan disiplin kerja karyawan tidak maksimal. Masih adanya karyawan yang datang terlambat dan tingkat kehadiran yang masih rendah, sehingga menyebabkan tingkat disiplin kerja karyawan tidak maksimal. Disiplin kerja karyawan yang kurang optimal, hal ini terlihat dari hasil kerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan atau instansi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Medan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya hanya menyelidiki permukaannya saja, sehingga hanya memerlukan waktu yang cukup relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian asosiatif.

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Disiplin kerja karyawan (Y) nilai t_{hitung} diperoleh 2,762 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,762 > 1,672$). Hal ini dapat juga dilihat dari nilai signifikansi pada variabel Lingkungan kerja sebesar 0,008. Maka dapat ditetapkan angka signifikan yaitu $0,008 < 0,05$. Kriteria penentuan penerimaan penolakan hasil analisis data memperlihatkan bahwa tolak H_0 dan terima H_a . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Disiplin kerja karyawan (Y) nilai t_{hitung} diperoleh 2,971 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,971 > 1,672$). Hal ini dapat juga dilihat dari nilai signifikansi pada variabel Komunikasi sebesar 0,004. Maka dapat ditetapkan angka signifikan yaitu $0,004 < 0,05$. Kriteria penentuan penerimaan penolakan hasil analisis data memperlihatkan bahwa tolak H_0 dan terima H_a . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

Berdasarkan hasil pengujian simultan Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Disiplin kerja karyawan nilai F_{hitung} diperoleh 30,498 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,159. Maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,498 > 3,159$). Hal ini dapat juga dilihat dari nilai signifikansi pada uji simultan sebesar 0,000. Maka dapat ditetapkan angka signifikan yaitu $0,000 < \alpha 0,05$. Kriteria penentuan

penerimaan penolakan hasil analisis data memperlihatkan bahwa tolak Ho dan terima Ha. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai R-square dalam model regresi adalah 0,517 atau 51,7%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Disiplin kerja karyawan pada perusahaan sebesar 51,7% sisanya 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karywan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Ada pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karywan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Ada pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap disiplin kerja karywan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut: PT PLN (Persero) Up3 Medan perlu memperhatikan lingkungan kerja agar disiplin kerja meningkat. PT PLN (Persero) Up3 Medan perlu memperhatikan komunikasi agar disiplin karyawan meningkat. PT PLN (Persero) Up3 Medan perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja dan komunikasi.

Daftar Pustaka

- Alexsander. (2010). Analisis Faktor – faktor Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik. (*Kesbangpol*). Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Universitas Jambi*.
- Abdillah Chaidir Arief Dan Wajdi Farid. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 12. No. 1.
- Amania Dita dan Cempaka Putih. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan. *Jurnal Vol.1 Edisi 2*.
- Atmosudirjo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dewi Irma Dan Liwaul Mustakim. (2018). Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Skretariat Daerah (Setda) Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.1. No.3.
- Dewi Andriani. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 8. No.4.
- Dihan Nurdiana Fereshti. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Komunikasi Kerja Terhadap Efektifitas Kerja. (Kasus Wanita Pekerja Di Perbank. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi efektif*. Vol.4. No.1.
- Erlangga. (2012). *Psikologi Komunikasi Teori Dan Praktik*. Jakarta.
- Fatimah Fatia. (2012). Kemampuan Komunikasi Matematis Dan Pemecahan Masalah Melalui *Problem Based Learning*. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*.
- Fachri Helman Dan Irawan Peri. (2013). Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Di RRI Pontianak. *Jurnal Sdm*. Vol.3
- Fandy Muhammad . (2012). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Didiplin Kerja Pada PT.Pusri Palembang. *Jurnal Penelitian Sumber Daya Manusia*. Vol.5. No.1.
- Fahradina Nova Dan I Bansu Saiman. (2014). Peningkatan Kemampuan Komunikasi Matematis Dan Kemandirian Belajar Siswa SMP. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Ghoniayah Nunung , Mansurip. (2015). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *Jurnal Berkala Ilmiah Efsienssi VOL.15 No. 05*.

Hartono Febrianto Winastyo Dan Rotinsulu Jorie Jopie. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citr Rasa Manado. *Jurnal Vol.3. No.2.*

Helmi Fadilla Alvin. (2010). Disiplin Kerja. *Jurnal Bulletin Psikologi*. Tahun IV. No.1.

Hasbi Muhammad Teuku, Ash-Shidieqy, Tafsir Al –Qur’Anul Majid An –Nur.

Indriani Suwondo Diah Dan Sutanto Madiono Eddy. (2014). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol. 17. No.2.*

Ibnu Sina Samura (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. *JOM Fekon*, Vol 4 No. 1

Inbar, N.R.D.; Astuti, E.S.; dan Sulistyo, M.C.W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 58 No. 2 Mei 2018.*

Juliandi, Azuar. Irfan. Manurung, Saprinal.(2015). Metodologi Penelitian Bisnis. Medan : UMSU Press.

Kiswanto. M (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis Vol.6. No.1.*

Khumaedi Evawati. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal. PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. Vol. 2. No.1.*

Komarudin P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Lutfi Muhammad. (2014). Pengaruh Lingkungan Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Kaeyawan Pada (PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta). *Jurnal SDM. Vol.8. No.1.*

Munparidi. (2012) Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi. Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke – VII.*

Mujib Miftachul & Indartono Setyabudi. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY). *Prosiding seminar Nasional:Penguatan Hubungan Antara Pengembangan Keterampilan, Pendidikan Dan Ketenaga Kerjaan Generasi Muda.*

Ningrum Eka Mardani. (2013). Peranan Komunikasi Internal Di Lingkungan Kerja. *Jurnal Indept. Vol.3. No.1.*

Nurtjahjono Eko Gunawan. Musadieq Al Mochammad. Parhusip M.D. Carnila. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera) 1912 Kayutangan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis. (JAB)*. Vol. 9.No.1.

Nurrohim Hassa Dan Anatan. (2010). Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*. Vol.7. No.4.

Potu Aurelia. (2013). Kepemimpinan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Embar Vol.1 No.4 Hal. 1208-1218*

Qoshiful Aqli Roshiful. (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumanjang.

Rofi Nur Ahmad. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*. Vol.3. No.1.

Rejeki Ayu Sry. (2010). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dalam Keluarga Dengan Pemahaman Moral Pada Remaja. Jurnal (1). Vol.8.

Rohmaan Karimir Taisiir. (2010). *Tafsir Ibnu Katsir*. Bogor.

Setiawan Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*.Vol.1. No.4.

Susanty Aries Dan Baskoro Wahyu Sigit. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada PT.PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip*. Vol.VII. No.2.

Sumantri Arif. (2010). *Kesehatan Lingkungan & Prespektif Islam*. Jakarta : Kencana.

Sunyoto Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT.Buku.

Safitri Erma. (2012). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol.1. No.4.

Sajangbati A.S. Ivonne. (2013). Motivasi Disiplin Dan Kepuasan Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol.1. No.4.

Suroso,Khafid Muhammad. (2012). Pengaruh Disiplin Belajar Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Hasil Belajar Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi* Vol.2 No.2.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sadikin Said. (2017). Tafsir Ibnu Katsir. Pengaruh Komunikasi Islam Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan LPP TVRI Stasiun Aceh. Jurnal Al – Bayan. Vol. 23. No.1.
- Sanaulan. (2016). Dalam Perspektif Komunikasi Islam. Jurnal Komunikasi Islam.
- Soleha Tuti. (2016). Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan.
- Sriwidodo Untung Dan Haryanto Budhi. (2010). Pengaruh Kompetensi Motivasi Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.4. No.1.
- Sofyan Khairani Diana. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1
- Sriwidodo Untung Dan Haryanto Budhi Agus. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, Model Investigasi Kelompok. Jurnal Vol.1. No.1.
- Sari Purnama Widi. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. Jurnal Manajemen. UDINUS.
- Sani & Zaharuddin. (2013). Tafsir Ibnu Katsir. Jakarta : Kencana
- Suwondo Indriani Diah dan Sutanto Madiono Eddy. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jutnal Manajemen Dan Kewirausahaan JMK*, VOL. 17, NO. 2.
- Soepeno Djurwati , Taroreh , N Rita , Sumaki J Windy. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Menado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol.15 No. 05.
- Surkaja Rahmat, Machasin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Journal Of Management*, Vol. 2 No. 2.
- Utami Sri Setyaningsih Dan Hartanto Agus. (2010). Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.4. No.1.
- Udayonto Restu Rahmad, Bagia Wayan I, Yulianthini Nyoman Ni. (2015). Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Cola – cola Distribusi Indonesia SO Singaraja. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol.3.

Utami Sri Setyaningsih Dan Hartanto Agus. (2010). Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.4. No.158.

Wiratama Alit Jaka Nyoman I Dan Desak Ketut Sintaasih. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. Vol.7. No.2.

Widikusyanto Johan Muhammad, Hermansyah Andi Wibowo, Nafiudin Naufiudin, Nur Ain Isqodrin. (2016). Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten. *Jurnal MSDM*. Vol.8.

Wardhani Puspita Arie, Hasiolan Budi Leonardo, Minarsih Magdalena Maria. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Kebudayaan Dan Parawisata Kota Semarang. *Jurnal Of Management*. Vol. 2 No. 2.

Yudiaatmaja Fridayana, Adnyana Agus Putu,Suwendra Wayan I. (2016). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol.4.

Yantara Lay Jani. (2015). Analisi Faktor Kepuasan Komunikasi Organisasi Di Apartemen Metropolis Surabaya. *Jurnal E- Komunikasi*.

Yoesana Umy. (2013). Hubungan Antar Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. E.-jurnal Pemerintah Integrative. (1)

Yustina Chrimardani. (2014). Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS

NAMA : VEBY SELVIYAN
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
TEMPAT / TGL LAHIR : MEDAN, 25 OKTOBER 1997
ALAMAT : JL. RAHMADSYAH GG. LANGGAR NO. 26 B
NO. TELP / HP : 083194901512
AGAMA : ISLAM

PENDIDIKAN FORMAL

2003 - 2009 : SD. SWASTA MUHAMMADIYAH - 01 MEDAN
2009 - 2012 : SMP. SWASTA MUHAMMADIYAH - 01 MEDAN
2012 - 2015 : SMA SWASTA ERIA MEDAN
2015 - 2019 : S1 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini Saya Perbuat Dengan Sebenar-benarnya.

Medan, September 2019

Hormat Saya

VEBY SELVIYAN
NPM. 1505160050

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Me dan

Identitas Responden:

1. Usia : Tahun
2. Jenis Kelamin : Laki – laki / Perempuan *)
3. Pendidikan : Di bawah SLTA / SLTA (Sederajat) / D3 / S1 / S2 *)
4. Lama Bekerja : Tahun

*) Lingkarin Salah Satu

Isilah kuesioner berikut dengan cara menceklis (✓) salah satu jawaban yang menurut anda benar dan sesuai dengan yang anda alami.

Keterangan :

sangat tidak Setuju	STS
tidak Setuju	TS
Netral	N
Setuju	S
sangat Setuju	SS

Kuesioner Lingkungan Kerja (X1)

No	Per nyata an	STS	TS	N	S	SS
	“Perlengkapankerja”					
1	Perlengkapankerja yang di sedi akan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan					
	“Kondisikerja”					
2	karyawan merasanyaman dengan kondisikerja yang ada di perusahaan					
	“Pewarnaan”					
3	Pewarnaan yang terang pada dinding ruangankerja karyawan dapat menambahsemangatkerja karyawan					
	“Kebersihan”					
4	karyawan harus ikutsertamenjagakebersihandi tempat kerja					
	“Penerangan”					
5	Penerangan yang ada seperti sinarmatahari dan lampu di ruangankerja telah sesuai dengan kebutuhan					
	“Pertukaranudara”					
6	Pertukaranudaradiruangkerja karyawan sudah cukup baik					
	“music”					
7	karyawan sering mendengarkan music dalam bekerja agar terlihat					
	“Keamanan”					
8	Keamanan tempat kerja sudah mampu membuat karyawan berkerja dengan nyaman					
	“Kebisingan”					
9	Kebisingan dapat menganggukonsentrasikerja karyawan					
	“Hubungansesamarekankerja”					
10	karyawan harus memiliki hubunganbaiksesamarekankerja					

Kuesioner Komunikasi(X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	“ informasi ”					
11	Karyawan mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah dipahami oleh atasan					
12	Informasi yang disampaikan oleh karyawan kepada atasan harus tepatwaktu					
	“Teguran”					
13	Ketika karyawan melakukan kesalahan, atasan berhak memberi teguran kepada karyawannya langsung					
14	Apabila karyawan sering mendapatkan teguran dari atasan maka karyawan siapkenakhukuman					
	“ saling bertukar pendapat ”					
15	Karyawan harus saling bertukar pendapat dalam mengerjakan suatu pekerjaan					
	“Pemahaman”					
16	Setiap karyawan mempunyai suatu pemahaman yang berbda – beda dalam bekerja					
	“Tind akan ”					
17	Adanya tind akan nyata dari atasan dalam menanggapi pendapat atau kritik dari bawahan					
	“Hubungan pegawai dan pimpinan ”					
18	Hubungan pegawai dan pimpinan terjalin cukup baik di dalam perusahaan					
	“ perbedaan pendapat ”					
19	Setiap karyawan selalu memiliki perbedaan pendapat dalam kegiatan diskusi					
	“kepercayaan dengan sesama pegawai ”					
20	Hubungan kepercayaan dengan sesama pegawai dalam pekerjaan sangat diperlukan					

KuesionerDisiplinKerja(Y)

No	Per nyata an	STS	TS	N	S	SS
	“ hadir TepatWaktu”					
21	karyawan harus hadir tepatwaktu, pada peraturan yang telah di tetapkanoleh perusahaan					
22	Jika karyawan tidak hadir tepatwaktu, maka karyawan siapkenakhukuman					
	“Keterampilan”					
23	Apabila karyawan tidak memiliki keterampilan dalam bekerjamaka akan dipertimbangkanlagi dalam bekerja di perusahaan itu					
	“KreatifInovatif”					
24	karyawan harus mengeluarkan ide – ide kreatif /inovatif untuk kemajuan perusahaan setiaptahunnya					
	“TanggungJawab”					
25	Seorang karyawan yang baik harus tanggungjawab dalam mengerjain suatu pekerjaan yang di perintahkanoleh atasan					
26	karyawan harus tanggungjawab dalam mengambil suatu keputusan					
	“Kemampuan”					
27	Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam bekerja					
28	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sangat baik					
	“Ketegasan”					
29	Instansi memberikan sanksi yang tegasbagi yang melanggar peraturan dalam bekerja					
	“Ketaatan sikap”					
30	Ketaatan sikap karyawan selalu menggunakan seragam sesuai hari yang telah ditentukan oleh perusahaan					

HASIL SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 ^a	.517	.500	4.36174	2.236

a. Predictors: (Constant), X2 Komunikasi, X1 Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1160.438	2	580.219	30.498	.000 ^a
	Residual	1084.412				
	Total	2244.850				

a. Predictors: (Constant), X2 Komunikasi, X1 Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.412	3.985	2.864	.006	.466	2.144
	X1 Lingkungan Kerja	.388	.140				
	X2 Komunikasi	.379	.128				

a. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

NPar Tests

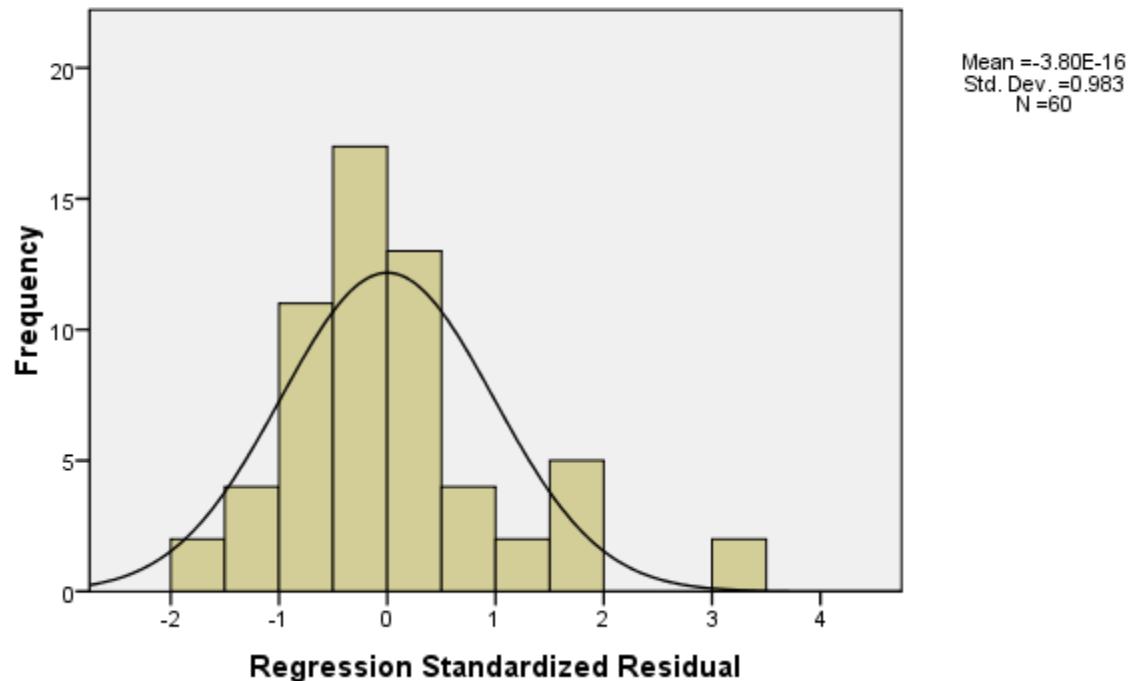
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Lingkungan Kerja	X2 Komunikasi	Y Disiplin Kerja Karyawan
N		60	60	60
Normal Parameters ^a	Mean	39.5333	40.3833	42.0500
	Std. Deviation	5.92743	6.51229	6.16833
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.101	.149
	Positive	.098	.101	.099
	Negative	-.065	-.094	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		.760	.782	1.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.610	.573	.138
a. Test distribution is Normal.				

Charts

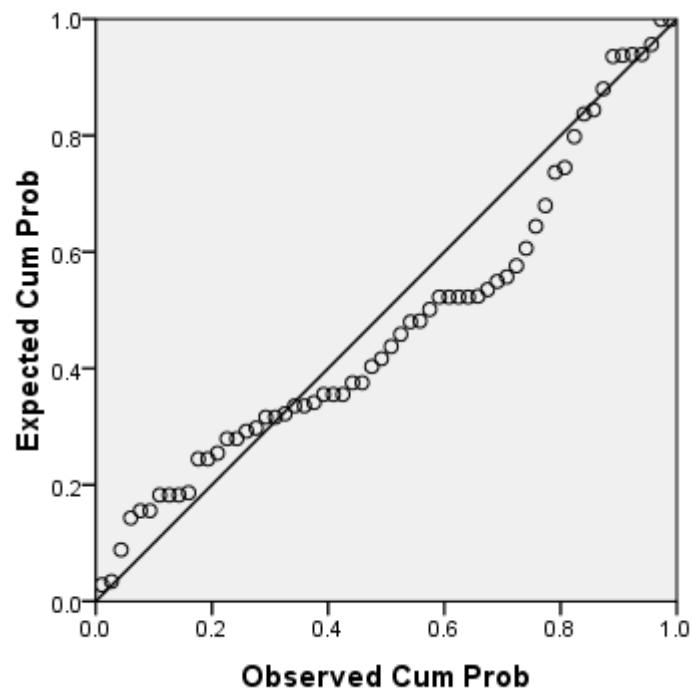
Histogram

Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan



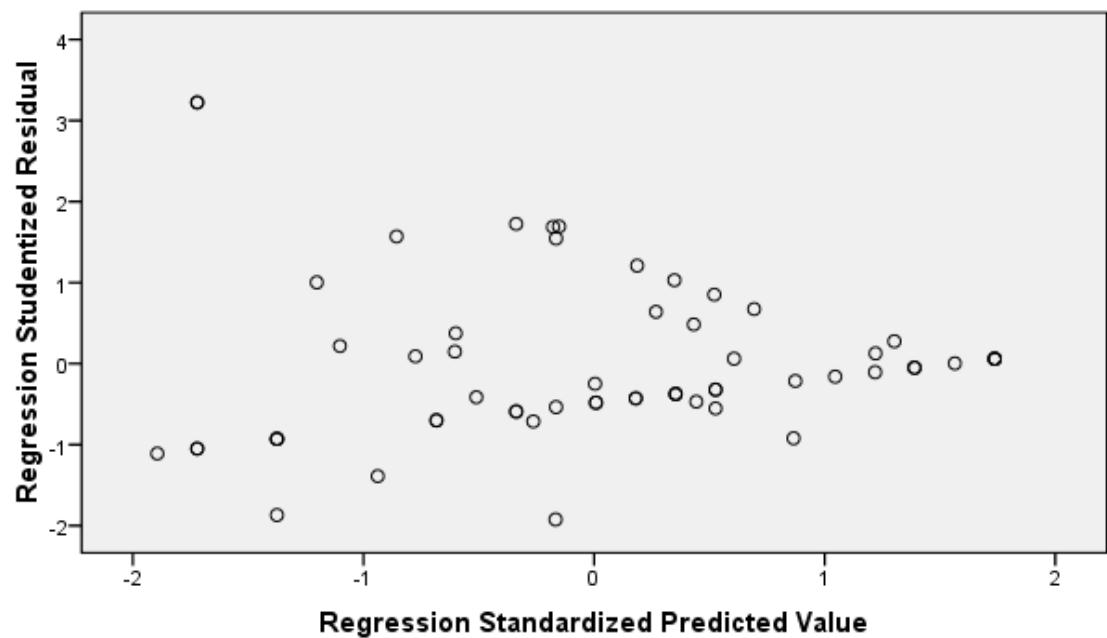
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan



VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel X1

Validity

Correlations

Correlations

VAR7	Pearson Correlation	.369**	.329	.391**	.272	.351**	.001	1	-.044	.290	.076	.541**
	Sig. (2-tailed)	.004	.010	.002	.035	.006	.996		.736	.025	.564	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR8	Pearson Correlation	.168	.217	.194	.359**	.160	.555**	-.044	1	.131	.445**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.199	.095	.137	.005	.222	.000	.736		.317	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR9	Pearson Correlation	.299	.190	.263	.494**	-.129	.246	.290	.131	1	-.100	.482**
	Sig. (2-tailed)	.020	.146	.042	.000	.327	.058	.025	.317		.446	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR10	Pearson Correlation	.062	.147	.042	-.042	.372**	.324	.076	.445**	-.100	1	.413**
	Sig. (2-tailed)	.636	.262	.752	.752	.003	.012	.564	.000	.446		.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.685**	.496**	.659**	.604**	.475**	.679**	.541**	.570**	.482**	.413**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	10

Variabel X2

Validity

Correlations

Correlations											
	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	TOTAL
VAR1	Pearson Correlation	1	.034	.794**	.365**	.506**	.650**	.559**	.394**	.399**	.207
	Sig. (2-tailed)		.799	.000	.004	.000	.000	.000	.002	.002	.112
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR2	Pearson Correlation	.034	1	.049	.492**	.425**	.146	.326	.274	-.018	.399**
	Sig. (2-tailed)	.799		.710	.000	.001	.266	.011	.034	.892	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR3	Pearson Correlation	.794**	.049	1	.185	.537**	.726**	.514**	.462**	.448**	.232
	Sig. (2-tailed)	.000	.710		.157	.000	.000	.000	.000	.000	.075
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR4	Pearson Correlation	.365**	.492**	.185	1	.007	.294	.262	.266	.378	.125
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.157		.958	.022	.043	.040	.003	.343
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR5	Pearson Correlation	.506**	.425**	.537**	.007	1	.365**	.599**	.359**	.065	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.958		.004	.000	.005	.619	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR6	Pearson Correlation	.650**	.146	.726**	.294	.365**	1	.237	.593**	.483**	.348**
	Sig. (2-tailed)	.000	.266	.000	.022	.004		.069	.000	.000	.006

		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR7	Pearson Correlation		.559**	.326*	.514**	.262*	.599**	.237	1	.096	.269*	.325*	.669**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.000	.043	.000	.069		.467	.038	.011	.000	
	N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR8	Pearson Correlation		.394**	.274*	.462**	.266*	.359**	.593**	.096	1	.080	.377**	.605**	
	Sig. (2-tailed)		.002	.034	.000	.040	.005	.000	.467		.542	.003	.000	
	N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR9	Pearson Correlation		.399**	-.018	.448	.378	.065	.483	.269*	.080	1	.083	.509**	
	Sig. (2-tailed)		.002	.892	.000	.003	.619	.000	.038	.542		.529	.000	
	N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR10	Pearson Correlation		.207	.399**	.232	.125	.421**	.348**	.325*	.377**	.083	1	.547**	
	Sig. (2-tailed)		.112	.002	.075	.343	.001	.006	.011	.003	.529		.000	
	N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation		.783**	.479	.789	.527	.676	.762	.669	.605	.509	.547	1	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

Variabel Y

Correlations

		Correlations										
		VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	TOTAL
VAR1	Pearson Correlation	1	.041	.792**	.377**	.398**	.767**	.392**	.566**	.474**	.217	.793**
	Sig. (2-tailed)		.757	.000	.003	.002	.000	.002	.000	.000	.096	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR2	Pearson Correlation	.041	1	.094	.499**	.471**	.111	.539**	.216	.273*	.022	.523**
	Sig. (2-tailed)	.757		.476	.000	.000	.399	.000	.097	.035	.867	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR3	Pearson Correlation	.792**	.094	1	.215	.410**	.724**	.344**	.614**	.487**	.259*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.476		.099	.001	.000	.007	.000	.000	.046	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR4	Pearson Correlation	.377**	.499**	.215	1	.023	.387**	.468**	.190	.708**	-.228	.588**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.099		.861	.002	.000	.146	.000	.079	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR5	Pearson Correlation	.398**	.471**	.410**	.023	1	.323*	.464**	.506**	.042	.339**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.861		.012	.000	.000	.749	.008	.000

N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR6	Pearson Correlation	.767**	.111	.724**	.387**	.323*	1	.180	.662**	.521**	.222	.765**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.399	.000	.002	.012		.168	.000	.000	.088	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
VAR7	Pearson Correlation	.392**	.539**	.344**	.468**	.464**	.180		1	.172	.402**	.042	.651**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.007	.000	.000	.168		.188	.001	.752	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
VAR8	Pearson Correlation	.566**	.216	.614**	.190	.506**	.662**		.172		1	.209	.179
	Sig. (2-tailed)	.000	.097	.000	.146	.000	.000	.188		.108	.170	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
VAR9	Pearson Correlation	.474**	.273*	.487**	.708**	.042	.521**		.402**	.209		1	-.196
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.000	.000	.749	.000	.001	.001	.108		.132	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
VAR10	Pearson Correlation	.217	.022	.259*	-.228	.339**	.222		.042	.179	-.196		.288
	Sig. (2-tailed)	.096	.867	.046	.079	.008	.088		.752	.170	.132		.026
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
TOTAL	Pearson Correlation	.793**	.523**	.779**	.588**	.623**	.765**		.651**	.664**	.634**	.288*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.026	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251

62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198

94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
∞	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418

80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Tabel R

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640
22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629
23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618
24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501

39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368
76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366
77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359

80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
∞	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321

TABULASI DATA

Distribusi Responden untuk Variabel X1

No.	Butir Angket										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	2	3	5	3	5	3	5	3	3	35
2	5	3	3	5	3	4	3	3	5	3	37
3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	43
4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	44
5	4	3	5	5	2	5	4	5	2	3	38
6	3	5	3	4	5	4	3	5	3	5	40
7	5	3	4	5	3	5	3	5	3	5	41
8	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	37
9	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	42
10	3	5	5	5	4	2	5	4	4	4	41
11	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	46
12	5	5	5	5	2	2	5	2	5	2	38
13	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	38
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
15	5	2	5	2	5	5	2	2	2	5	35
16	4	4	4	2	2	2	5	2	5	2	32
17	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	40
18	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	33
19	3	3	3	2	5	2	5	2	2	5	32
20	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
21	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	46
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
25	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	45
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	38
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
29	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	29
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	32
32	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	44
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38

34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33	
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	
38	2	4	2	4	2	4	2	5	2	5	32	
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
41	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	36	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	
43	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	42	
44	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43	
45	5	2	5	2	3	5	5	5	3	5	40	
46	3	5	4	5	3	5	2	5	4	3	39	
47	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	38	
48	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	43	
49	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42	
50	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	41	
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
52	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36	
53	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	
54	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
56	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	32	
57	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46	
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
59	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	32	
60	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	41	

Distribusi Responden untuk Variabel X2

No.	Butir Angket										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	3	4	2	5	3	3	35
2	5	3	3	5	3	4	3	3	5	3	37
3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	43
4	5	3	5	5	3	4	3	5	5	3	41
5	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	42
6	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
7	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
8	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
9	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	47
13	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	45
15	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	38
16	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
18	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	38
19	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
25	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	45
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	38
28	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
29	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	29
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

36	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
38	2	4	2	4	2	4	2	5	2	5	32
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
43	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	42
44	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
45	5	2	5	2	3	5	5	5	3	5	40
46	3	5	4	5	3	5	2	5	4	3	39
47	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	38
48	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	43
49	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
50	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	41
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
53	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
54	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	32
57	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
59	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	32
60	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	26

Distribusi Responden untuk Variabel Y

No.	Butir Angket										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	45
2	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	38
3	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	42
4	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
5	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	41
6	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
8	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
9	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
10	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	42
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
12	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
13	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	33
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
15	5	2	5	2	5	5	2	5	5	5	41
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
18	5	4	5	4	2	4	2	4	4	5	39
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
25	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
29	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	29
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
31	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	32
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	3	3	5	4	5	4	5	3	4	41

37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
38	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	28
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	36
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
43	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	42
44	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
45	5	2	5	2	3	5	5	5	3	5	40
46	3	5	4	5	3	5	2	5	4	3	39
47	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	38
48	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	43
49	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
50	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	41
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
54	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	32
57	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
59	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	32
60	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	38

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU
Di
Medan.

Medan, 2 Januari 2019 H
M

Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : VERBY SELVIYAH
NPM : 1505160050
Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber daya manusia)
Kelas/Sem : F/M Manajemen malam
Alamat : Jln. Amalihun Simpang Cemara No.9

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Safrial manurung disetujui Prodi : (SAFRIAL MANURUNG)

Dari hasil survei & kunjungan keperusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja yg kurang kondusif dilihat dari penataan ruang kurang baik
2. masih adanya karyawan yg datang terlambat dan tingkat kehadiran yg masih rendah.
3. Komunikasi antar karyawan kurang efektif yg menyebabkan kinerja karyawan tak maksimal.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PLN. (Persero)
UP3 Medan".

Medan, 2 Januari 2019

Dosen Pembimbing
S. Manurung

Peneliti/Mahasiswa
Verby Selviyah

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Prodi

(Jasman Sari puchkin, SE, M.Si).

Diagendakan Pada Tanggal : 2/2/2019
Nomor Agenda : 88

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN



Medan,

20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ.Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : V E B Y S E L V I Y A N

NPM : 1 5 0 5 1 6 0 0 . 5 0

Tempat/tgl Lahir : M E D A N
2 5 1 0 1 9 9 7

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : G A M A L I U N S I M P A N G
C E M A R A N N O 9.

Tempat Penelitian P T P L N P E R S E R O U P 3
M E D A N

Alamat Penelitian : L I S T R I K N O 8 M E D A N

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

(Jasman Saripuddin, SE.,M.SI)

Wassalam
Pemohon

(Veby Selviyan)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Vebi Selviyan
NPM : 1505160050
Konsentrasi : sumber daya manusia (sdm).
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 2 Februari 2019

Pembuat Pernyataan



NB :

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



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 07 Februari 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : VEBY SELVIYAN
N.P.M. : 1505160050
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 25 Oktober 1997
Alamat Rumah : Amaliun Simpang Cemara No.9 Medan
JudulProposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	II — II — II — II
Bab II	Kerangka Konseptual
Bab III	Waktu Penelitian / Tabel Jadwal Penelitian
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 07 Februari 2019

TIM SEMINAR

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 07 Februari 2019** menerangkan bahwa:

Nama : VEBY SELVIYAN
N .P.M. : 1505160050
Tempat / Tgl.Lahir : Medan,25 Oktober 1997
Alamat Rumah : Amaliun Simpang Cemara No.9 Medan
JudulProposal :PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.**

Medan, Kamis, 07 Februari 2019

TIM SEMINAR

Ketua


JASMAN SYARIFUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris


Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing


SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.

Pembanding


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

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

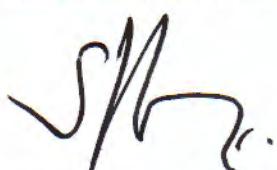
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap	:	VEBY SELVIYAN
N.P.M	:	1505160050
Program Studi	:	MANAJEMEN
Konsentrasi	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian	:	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
28/12/2018	<p>Perbaiki latihan belajar mengidentifikasi masalah masalah yang penelitian masih belum kenyatakan hasilnya sejauh ini belum masalah tentang kayu tidak dalam yang ada masalah dalam penelitian.</p>	M.	
30/12/2018	<p>Perbaiki latihan, buku masalah, tentang kayu tidak dalam. yang ada masalah dalam penelitian.</p>	S.	
2/1/2019	<p>Perbaiki form pertemuan form sejauh dengan variable penelitian minimap kayu sulit bah. hasil 4 form</p>	H.	

Medan, Januari 2019

Pembimbing Proposal



(SAPRINAL MANURUNG,SE., M.A.)

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen



(JASMAN SYARIFUDDIN HS, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

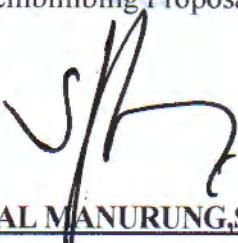
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap	: VEBY SELVIYAN
N.P.M	: 1505160050
Program Studi	: MANAJEMEN
Konsentrasi	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian	: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
3/1/2019	<p>Perbaikkan teori yang tidak terdapat pada dasar dan berdasarkan ada perbaikan yang sejalan dgn sifat-sifat kognitif.</p>	S.	
7/1/2019	<p>Perbaikkan teori tambahkan teori terteorikan. sesuaikan dgn variabel bereditabilitas.</p>	S.	
8/1/2019	<p>Perbaikkan metodologi penelitian yang proposalnya dugaan upaya mengatas sebagian religiusitas dengan kegiatan kerja sumber daya</p>	S.	

Medan, Januari 2019

Pembimbing Proposal


(SAPRINAL MANURUNG,SE., M.A.)

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

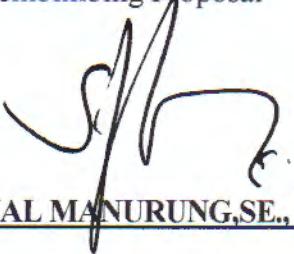
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap	:	VEBY SELVIYAN
N.P.M	:	1505160050
Program Studi	:	MANAJEMEN
Konsentrasi	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian	:	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

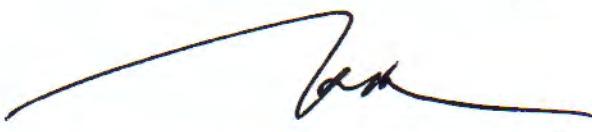
Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
28/11/2019	<p>Perbaiki metode peny. pemiliran, supaya lebih relevan & mendukung masalah yg ada di pt. dan karyawannya.</p>	SJ	
29/11/2019	<p>Perbaiki supaya lebih masalah yg ada di pt. dan karyawannya.</p>	SJ	
31/12/2019	<p>layout ACU - Seminar</p>		

Pembimbing Proposal


(SAPRINAL MANURUNG,SE., M.A.)

Medan, Januari 2019

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
nomor dan tanggallnya

Nomor : **041 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2019**
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 26 Rabiul Akhir 1440 H
03 Januari 2019 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PT.PLN PERSERO UP3 MEDAN
Jl.Listrik No.8 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **VEB Y SELVIYAN**
Npm : **1505160050**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertinggal



Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan

PLN

Jl. Listrik No. 8 Medan 20112

T (061) 4142888

F (061) 4152289

W www.pln.co.id

Nomor : 0005 /STH.00.01/MED/2019
Lampiran : -
Sifat : Biasa
Perihal : Ijin Riset

Januari 2019

Kepada

Yth. Dekan Fak. Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3
Medan

Membalas surat dari Dekan Fak. Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No.0413II.3-AU/UMSU-05/F/2018, tanggal 03 Januari 2019 perihal Permohonan Ijin riset atas nama :

No	NAMA	NIM
1	VEBY SELVIYAN	1505160050

Dengan ini kami beritahukan bahwa :

1. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan dapat menerima mahasiswa Saudara untuk melaksanakan Riset di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan pada tanggal 17 Januari 2019 sampai dengan selesai.
2. Dalam pelaksanaan Riset , PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan hanya memberikan data sesuai permintaan pada surat tersebut di atas.
3. Selama Riset tersebut Mahasiswa harus tunduk dan taat serta mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan dan yang bersangkutan wajib menggunakan pakaian/kemeja putih dan celana (tidak dibenarkan memakai celana ketat) / rok wama gelap.
4. Untuk urusan administrasinya Saudara dapat menghubungi Sub Bagian SDM dan Administrasi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan.

Demikian kami sampaikan untuk atas perhatiannya diucapkan terima kasih.





Bila menjawab surat ini agar disebutkan
nomor dan tanggallnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : **1226** /II.3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. : -

Medan, 28 Jumadil Akhir 1440 H
05 Maret 2019 M

H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.PLN PERSERO UP3 MEDAN
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **VEB Y SELVIYAN**
N P M : **1505160050**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelangan Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan
2. Pertinggal.



Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan

PLN

Jl. Listrik No. 8 Medan 20112

T (061) 4142888

F (061) 4152289

W www.pln.co.id

Nomor : **0020** /STH.00.01 /MED/2019

21 Maret 2019

Lampiran : -

Sifat : -

Perihal : Selesai Riset

Kepada :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3
Medan

Menunjuk surat kami terdahulu No. 005/STH.00.01/MED/2019 tanggal 15 Januari 2019, perihal ijin riset, maka dengan ini menerangkan bahwa :

No.	Nama	NIM
1	VEBY SELVIYAN	1505160050

Telah selesai melaksanakan riset pada tanggal 17 Januari 2019 di PT PLN (Persero) UP3 Medan.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih





Bila menjawab surat ini agar disebutkan
nomor dan tangganya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 041 TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 03 Januari 2019

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : VEB Y SELVIYAN
N P M : 1505160050
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Disiplin
Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan

Dosen Pembimbing : SAFRINAL MANURUNG,SE.,MA.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Penubimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 03 Januari 2019
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 26 Rabiul Akhir 1440 H
03 Januari 2019 M


Dekan *A*
H.JANTRI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
2. Pertinggal.