

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Manajemen*



Oleh :

**FAINAL AZIZ**  
**1305160032**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

### **Fainal Aziz, 1305160032, Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan. Skripsi**

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja dan mengetahui dan menganalisis disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diolah dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan uji determinasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *random sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} (5,817) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , terdapat pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} (2,456) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$  dan terdapat pengaruh signifikan dan positif kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil  $F_{hitung} (96,789) > F_{tabel} (3,15)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan..

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji dan Syukur ke khadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia- Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan, dimana skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya dan disusun dengan sebaik mungkin oleh penulis.

Penulis sadar bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan. kekurangan tersebut tentunya dapat dijadikan peluang untuk meningkatkan penelitian selanjutnya. Akhirnya penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik dorongan, semangat, maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini ingin mengucapkan termakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Syukri Aziz, Ibunda Almh Syafriidah, berkat do'a dan dukungannya yang tiada henti ditunjukkan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Agusani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
3. Bapak H. Januri SE, MM, M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
7. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
8. Ibu Susi Handayani SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Bapak Pimpinan Perusahaan PD. Pembangunan Kota Medan beserta seluruh staf pegawai dan karyawan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Dan kepada teman-teman seperjuangan yang telah memberikan kenangan manis selama di bangku perkuliahan dan pertemanannya.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Oktober 2017  
Penulis

**FAINAL AZIZ**  
**1305160032**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6

### BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja .....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Arti Penting Kinerja Karyawan .....	8
c. Indikator Kinerja.....	9
d. Faktor- Faktor Kinerja .....	10
2. Disiplin.....	11
a. Pengertian Disiplin.....	11
b. Arti Penting Disiplin.....	12
c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Disiplin .....	13

d. Indikator Disiplin.....	14
3. Lingkungan Kerja .....	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	16
b. Jenis- Jenis Lingkungan Kerja.....	18
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..	19
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	20
B. Kerangka Konseptual .....	22
C. Hipotesis penelitian .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan penelitian .....	25
B. Definisi operasional penelitian .....	25
C. Tempat dan waktu penelitian.....	27
D. Populasi dan sampel .....	28
E. Teknik pengumpulan data .....	32
F. Teknik Analisis Data .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	40
1. Deskripsi Data .....	40
2. Analisis Data.....	48
B. Pembahasan .....	55
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran .....	59

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan .....	25
Tabel III.2 Indikator Disiplin .....	26
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	27
Tabel III.4 Pelaksanaan penelitian .....	28
Tabel III.5 Tugas Karyawan .....	29
Tabel III.6 Skala Liker's .....	30
Tabel III.7 Validitas Kedisiplinan.....	32
Tabel III.8 Validitas Lingkungan Kerja.....	33
Tabel III.9 Validitas Kinerja Karyawan.....	33
Tabel III.10 Reliabilitas Instrumen .....	35
Tabel IV. 1 Skala Likert.....	40
Tabel IV. 2 Distribusi Koresponden Jensi Kelamin .....	41
Tabel IV. 3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel IV. 4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan .....	41
Tabel IV. 5 Skor Angket Kedisplinan.....	42
Tabel IV. 6 Skor Angket Lingkungan Kerja .....	44
Tabel IV. 7 Skor Angket Kinerja .....	46
Tabel IV. 8 Uji Multikolinieritas .....	50
Tabel IV. 9 Uji Regresi Linear Berganda .....	51
Tabel IV. 10 Uji t .....	52
Tabel IV. 11 Uji F.....	53
Tabel IV. 12 Koefisien Determinasi .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.3 Kerangka konseptual .....	26
Gambar IV.1 Grafik Histrogram .....	48
Gambar IV.2 P-Plot.....	49
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas .....	51

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kinerja pada umumnya di artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baiktau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurutnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang yang sepatutnyamemiliki derajat kesesuaian dan tingkat kemampuan tertentu, (Rivai, 2013, hal. 551)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia nya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya- upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2010, hal. 176-177) yaitu Efektifitas dan efesiensi, Otoritas dan tanggung jawab, Disiplin kerja, Inisiatif.

Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. (Hasibuan 2013, hal. 193)

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Upaya peningkatan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan harusla memperhatikan kedisiplinan pegawainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik didalam perusahaan.

Selain faktor disiplin faktor lingkungan kerja sangat diperlukan, karna pada dasarnya lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah dan prestasi kerja pegawai tersebut akan menurun. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat memperngaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaannya.

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.(sunyoto 2013, hal. 43)

Dengan demikian pentingkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dalam sebuah perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pimpinan, demi tercapainya suatu tujuan perusahaan.PD. Pembangunan Kota Medan merupakan salah satu dari tiga Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dibidang jasa konstruksi, developer, pengelolaan sarana umum dan hiburan. Kegiatan usaha di PD. Pembangunan mencakup pergudangan, sewa rumah susun, hiburan kolam renang, dan hiburan kebun binatang.

Masalah yang dihadapi PD. Pembangunan Kota Medan adalah masih kurangnya kedisiplinan para pegawai yang terlihat dalam keterlambatan untuk masuk pada jam kantor yang telah ditentukan, dan kurangnya fasilitas yang terdapat dimasing-masing ruangan, serta masih rendahnya upaya peningkatan kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Seharusnya pegawai mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan, karena sikap dan prilaku pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan.

Karyawan di tuntutan untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien . Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada PD.Pembangunan Kota Medan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Dengan demikian dapat kita ketahui bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian pendahuluan seperti uraian dalam latar belakang masalah, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor disiplin dan lingkungan kerja ternyata PD.Pembangunan Kota Medan terlihat masalah yang timbul didalam perusahaan yaitu :

1. Kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Displin karyawan yang masih rendah, masih ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, masuk kerja tidaksesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman berakibat menurunnya kinerja karyawan.

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

### **1. Batasan Masalah**

Mengingat dan menyadari keterbatasan waktu dan pengetahuan maka penulis hanya membatasi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun

dalam penelitian ini hanya memfaktorkan dua faktor saja yaitu disiplin dan lingkungan kerja, dan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PD. Pembangunan Kota Medan.

## **2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan?
- c. Apakah disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan?

## **D. Tujuan dan manfaat penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah. Tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan

## **2. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Manfaat teori**

Sebagai jenjang untuk menyusun skripsi dan untuk menambah wawasan tentang masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

### **b. Manfaat praktis**

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **c. Manfaat untuk penelitian yang akan datang**

Sebagai bahan perbandingan dan dapat memberi masukan dalam rangka mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

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

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

Kinerja mencerminkan keberhasilan organisasi, hal ini dikerenakan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memperjelas pengertian kinerja penulis mengutip pendapat para ahli, yaitu:

Menurut Mangkunegara ( 2011, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Wibisono (2011, hal. 6) menyatakan “kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu”.

Menurut Rivai (2013, hal. 551) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesesuaian dan tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan atau tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab dan dalam periode tertentu. Kinerja sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil kerja yang dimaksud

adalah barang dan jasa yang diberikan karyawan pada suatu perusahaan, untuk itu diperlukan penilaian kinerja.

#### **b. Arti penting kinerja karyawan**

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai sesuatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2014, hal. 259) menyatakan pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Kasmir (2016, hal. 181) menyatakan arti penting kinerja karyawan adalah untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dengan beberapa tujuan untuk memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan dan memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian maupun definisi yang telah diungkapkan di atas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan dengan menyangkut seluruh hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia yang dapat dinilai dari berbagai perilaku nyata seberapa

jauh ia mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Dengan hal tersebut dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

### **c. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja yang efektif menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

(Mangkunegara 2011, hal. 75) menyatakan terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Berikut penjelasannya:

#### 1) Kualitas kerja

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

#### 2) Kuantitas kerja

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

### 3) Kehandalan

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

### 4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, kemampuan sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Dari definisi indikator diatas dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut adalah suatu ciri-ciri yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **d. Faktor-Faktor Kinerja**

Karyawan harus bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan.

(Mangkunegara 2013, hal. 67) menyatakan ada beberapa faktor dalam penilaian kinerja efektif, yaitu: “ Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi”

Berikut penjelasan:

- 1) Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan tercapai dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- 2) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menggapai situasi kerja motivasi kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan faktor diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karena faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja.

## **2. Disiplin**

### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno ( 2009, hal.87)Menyatakan Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Rivai ( 2008, hal. 825) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi denga karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran

atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2013, hal 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa “disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku”. Peraturan sangat berlaku untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

#### **b. Arti penting disiplin**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut (Singodimedjo dalam Edy Sutrisno 2009, hal. 90) menyatakan Disiplin adalah sikap dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan (Edy Sutrisno 2009, hal. 86) menyatakan “disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal”.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa peraturan perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan arahan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik didalam perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa adanya disiplin karyawan yang baik maka dapat menghambat tujuan perusahaan. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin**

Karyawan yang harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Dengan tanggung jawab maka kinerja yang akan dihasilkan akan dicapai.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 89) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan
- 2) Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 3) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
- 4) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 5) Adanya tidaknya perhatian kepada karyawan
- 6) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya
- 7) Adanya tidaknya pengawasan pimpinan

Berikut penjelasannya:

- 1) Keteladanan dari seorang pemimpin sangat penting, karena pimpinan menjadi pusat para bawahannya dan bawahan selalu melihat aktivitas pimpinannya. Serta memperhatikan bagaimana pimpinan menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan.
- 2) Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pelaksanaan disiplin tidak akan terlaksanakan dalam perusahaan apabila aturan tersebut harus ditulis dan disahkan oleh pimpinan sehingga dapat dijadikan pedoman.

3) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Pimpinan dalam suatu perusahaan memiliki peran penting, pimpinan harus mengambil suatu tindakan atau keputusan apabila ada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Maka pimpinan harus mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

4) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para bawahan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan kontribusinya untuk perusahaan.

5) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Para karyawan tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya. Sehingga mereka bekerja dan mentaati peraturan perusahaan dengan baik dan efisien.

6) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu komunikasi yang baik antar karyawan dengan karyawan, antara karyawan dengan pimpinan, kerja sama yang baik, saling menghormati.

7) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan agar kegiatan tersebut sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Begitu juga dengan disiplin, agar tidak terjadi pelanggaran peraturan perlu adanya pengawasan dari pimpinan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan-aturan yang wajib untuk dipatuhi oleh karyawan dalam perusahaan .

Dengan demikian secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan, sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan

**d. Indikator-Indikator Disiplin**

Agar suatu sistem disiplin dapat tercapai maka suatu karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin.

Adapun indikator disiplin menurut (Fauzia agustini 2011, hal. 73)

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

Berikut penjelasannya:

1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan

2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi

3) Ketaatan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik

4) Kesadaran

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan dengan baik bukan atas paksaan

5) Tangung jawab

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

Bedasarkan indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin sangatlah mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu di perhatikan, hal ini di sebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia

dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Sunyoto (2015, hal. 38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Serdamayanti (2009, hal. 31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak secara langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sutrisno (2009, hal 118) bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen instansi yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk sejalan dengan pendirian instansi, manajemen instansi selanjutnya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan.

#### **b. Jenis - jenis lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 22) jenis – jenis lingkungan kerja yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik
- 2) Lingkungan kerja non fisik

Berikut penjelasannya :

##### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang berlangsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tak sedap, warna dan lain-lain.

##### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan. bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu:

Menurut Ahyari (2006, hal. 128) Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bisisng
- 4) Ruang gerak
- 5) Keamanan kerja

Berikut penjelasannya :

- 1) Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap.

- 2) Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

3) Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4) Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik.

5) Keamanan kerja

Faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

#### **d. Indikator lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Danang Sunyoto (2015, hal. 38) mengatakan bahwa yang menjadi indikator kerja adalah:

- 1) Kebersihan
- 2) Musik
- 3) Penerangan
- 4) Ketenangan
- 5) Prilaku Karyawan

Adapun penjelasan dari teori di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan, sehingga mendorong semangat bekerja bagi karyawan.

- 2) Musik

Musik bisa saja mendukung semangat kerja karyawan dalam bekerja tetapi tidak pada musik yang terlalu keras, karena ini dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

- 3) Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja meningkatkan kinerja karyawan.

- 4) Ketenangan

Ketenangan adalah faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan, kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

- 5) Perilaku karyawan

Perilaku karyawan yang bertanggung jawab dan menghargai pekerjaannya akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan menginginkan untuk kemudahan dan pencapaian tujuan kerja.

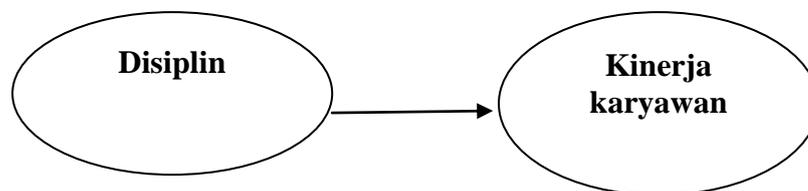
Dari pendapat diatas tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, kedisiplinan harus di tegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Ahmad Nur Rofi (2012) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja.



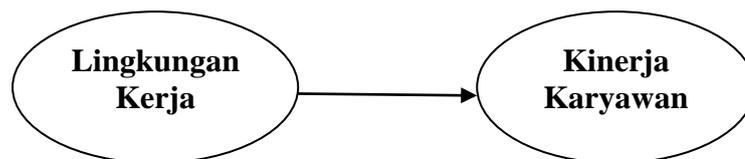
**Gambar II.1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Simanjuntak (2011, hal. 48) lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan risiko kerja berupa kecelakaan dan atau penyakit kerja, dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya.

Hasil penelitian Sugiarto (2012) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.



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

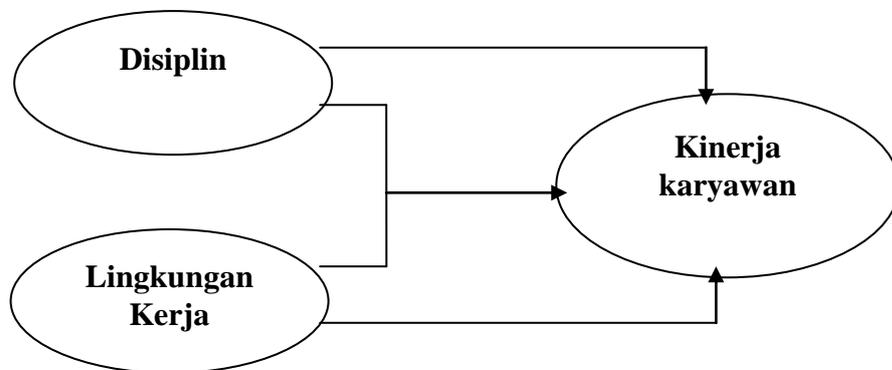
## **3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan**

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus

mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama (Edy Sutrisno, 2009, hal. 94).

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilman Yogaswara Apandi (2012) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berikut ini akan dikemukakan kerangka konseptual dalam penelitian yang akan dilakukan:



**Gamabar II.3. Kerangka Konseptual**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan
3. Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

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

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Mangkunegara 2014, hal. 9) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Indikator kinerja karyawan**

No	Indikator	No item
1	Kualitas kerja	1
2	Kuantitas kerja	2
3	Kehandalan	3
4	Sikap	4

Sumber :Mangkunegara (2011:75)

## 2. Disiplin ( $X_2$ )

Agar suatu sistem disiplin dapat tercapai maka suatu karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin.

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

No	Indikator	No item
1	Tingkat kehadiran	1
2	Tata cara kerja	2
3	Ketaatan	3
4	Kesadaran	4
5	Tanggung jawab	5

Sumber: Fauzia Agutini (2011hal. 73)

## 3. Lingkungan kerja ( $X_2$ )

Lingkungan kerja dalam perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja di katakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman kesesuaian lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisiensi.

**Tabel III.3**  
**Indikator lingkungan kerja**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>No item</b>
1	Kebersihan	1
2	Musik	2
3	Penerangan	3
4	Ketenangan	4
5	Prilaku Karyawan	5

Danang Sunyoto (2015, hal. 38)

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada PD. Pembangunan Kota Medan

#### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Juli 2017 sampai dengan bulan September 2017.

**Tabel III-4  
Pelaksanaan Penelitian**

KEGIATAN PENELITIA N	WAKTU PENELITIAN																			
	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■																		
Riset awal			■	■	■	■	■	■												
Pembuatan proposal			■	■	■	■	■	■												
Bimbingan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar proposal													■	■	■	■				
Pengumpulan data															■	■	■	■	■	■
Penyusunan skripsi																	■	■	■	■
Bimbingan skripsi																	■	■	■	■
Sidang meja hijau																			■	

#### **D. Populasi Dan Sample**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2010, hal. 215) menyatakan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap di PD. Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 143 karyawan.

## 2. Sampel

Sugiyono (2010, hal. 215) menyatakan “sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan dijadikan sebagai objek ataupun responden penelitian, dalam hal ini penelitian menentukan sampel dengan teknik *random smpling* yaitu . sebagai berikut :

**TABEL III-5**  
**Tugas Karyawan**

NO	UNIT	POPULASI	SAMPEL
1	Umum	9	$9/143(59)=4$
2	Program	4	$4/143(59)=2$
3	Personalia SDM	5	$5/143(59)=2$
4	Pembangunan	5	$5/143(59)=2$
5	Keuangan & Akuntansi	10	$10/143(59)=4$
6	Usaha & Jasa	6	$6/143(59)=2$
7	Pemeliharaan & Pengawasan	6	$6/143(59)=2$
8	Deli Swimming Pool	22	$22/143(59)=9$
9	Gelanggan Remaja	8	$8/143(59)=3$
10	Pergudangan	30	$30/143(59)=13$
11	Rusunawa	5	$5/143(59)=2$
12	Medan Zoo	33	$33/143(59)=14$
	TOTAL	143	59

Adapun persamaan sebagai berikut:

$$\text{populasi itu. } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{143}{1 + (143 \cdot 0,1^2)} = 59$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketelitian

Berdasarkan perhitungan Slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.

#### **E. Teknik pengumpulan data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Angket (*Questioner*)**

Angket adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PD. Pembangunan Kota Medan dengan menggunakan Skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

**Tabel III-6 Skala Liker's**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan:

$n$  = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah:

- a)  $H_0: p = 0$  [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid) ]

- b)  $H_1: p \neq 0$  [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

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

Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angka penulis sebarkan yaitu:

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kedisiplinan ( $X_1$ )**

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha$ 0,05)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000 $<$ 0,05	Valid
2	0,000		0,000 $<$ 0,05	Valid
3	0,000		0,000 $<$ 0,05	Valid
4	0,000		0,000 $<$ 0,05	Valid
5	0,000		0,000 $<$ 0,05	Valid
6	0,000		0,000 $<$ 0,05	Valid
7	0,000		0,000 $<$ 0,05	Valid
8	0,000		0,000 $<$ 0,05	Valid
9	0,000		0,000 $<$ 0,05	Valid
10	0,000		0,000 $<$ 0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000  $<$  0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kedisiplinan dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq\alpha 0,05$ )	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,001	0,05	0,001<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,001		0,001<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,000		0,000<0,05	Valid
10	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

**Tabel III.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq\alpha 0,05$ )	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,000		0,000<0,05	Valid
10	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kinerja

pegawai dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *cronbach's Alpha* sebagai berikut :

$$r_{II} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_I^2} \right]$$

(Juliandi 2013, hal 86)

Dimana :

$r_{II}$  = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

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

$\sigma_I^2$  = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,60$  maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

**Tabel III.10**  
**Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kedisiplinan ( $X_1$ )	0,714	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,723	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,718	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument Kedisiplinan (Variabel  $X_1$ ) sebesar 0,714 (reliabel), Instrument Lingkungan Kerja (variabel  $X_2$ ) sebesar 0,723 (reliabel), Kinerja Karyawan (variabel Y) sebesar 0,718 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

#### **F. Teknik Analisis Data**

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

##### **1. Pengujian Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

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

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji stastik non parametric kolmogrov smirnov. Dengan kriteria jika data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (2-tailed)  $> \alpha 0,05$

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan scatter plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam Sugiyono (2014, hal.298) sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Disiplin

$X_2$  = Lingkungan Kerja

Kriteria :

1. Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding lurus).
2. Terjadinya korelasi negative apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik).
3. Terjadinya korelasi nilai apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur.

### a. Uji Hipotesis

- 1) Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (y). untuk menguji signifikan

hubungan digunakan rumus uji statistic t. berikut rumus uji statistic t dalam Sugiono (2010,hal.184)

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

Keterangan

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Dengan ketentuan :

$H_0 = H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)

$H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)

## 2) Uji Simultan (uji F)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen digunakan uji F. Berikut rumus untuk menghitung uji F dalam Sugiono (2012, hal 257) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan

Fh = nilai f hitung

R = Koefisiensi korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{table}$  tolak  $H_o$  terima  $H_a$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{table}$  terima  $H_o$  tolak  $H_a$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_o$  = tidak ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a$  = ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Keterangan :

$F_{hitung}$  = hasil perhitungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$F_{table}$  = nilai F dalam F berdasarkan n

### 3) Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase. Berikut adalah rumus yang digunakan

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

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel ( $X_1$ ), 10 pertanyaan untuk variabel ( $X_2$ ), dan 10 pertanyaan untuk variabel ( $Y$ ) dimana yang menjadi variabel  $X_1$ , adalah kedisiplinan, yang menjadi variabel lingkungan kerja  $X_2$  adalah, dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 59 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

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

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kedisiplinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), maupun kinerja karyawan ( $Y$ )

##### a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PD Pembangunan Medan sebanyak 59 orang. Karakteristik responden karyawan yang terdaftar pada PD Pembangunan Medan untuk tahun 2017.

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

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	37 orang	62,7%
2	Perempuan	22 orang	37,3%
	Jumlah	59 orang	100%

*Sumber : PD Pembangunan Medan*

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 37 orang laki-laki (62,7%) dan wanita sebanyak 22 orang (37,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan, karena pria lebih fokus dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

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

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	11 orang	18,6 %
2	31-40	35 orang	59,3 %
3	41-50	8 orang	13,6%
4	Diatas 51	5 orang	8,5%
	Jumlah	59 orang	100%

*Sumber : PD Pembangunan Medan*

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 35 orang (59,3%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 5 orang (8,5%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	13 orang	22%
2	D-III	9 orang	15,3 %
3	Strata-1	33 orang	55,9 %
4	Strata-2	4 orang	6,8%
	Jumlah	59 orang	100%

*Sumber : PD Pembangunan Medan*

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PD Pembangunan Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 33 orang (55,9%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 4 orang (6,8%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di PD Pembangunan Medan yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

#### b. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kedisiplinan (X<sub>1</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	45,8	29	49,2	3	5,1	0	0	0	0	59	100
2	28	47,5	29	49,2	2	3,4	0	0	0	0	59	100
3	31	52,5	25	42,4	3	5,1	0	0	0	0	59	100
4	29	49,2	29	49,2	1	1,7	0	0	0	0	59	100
5	36	61	21	35,6	2	3,4	0	0	0	0	59	100
6	33	55,9	24	40,7	2	3,4	0	0	0	0	59	100
7	33	55,9	25	42,4	1	1,7	0	0	0	0	59	100
8	31	52,5	28	47,5	1	1,7	0	0	0	0	59	100
9	37	62,1	19	32,2	3	5,1	0	0	0	0	59	100
10	32	54,2	23	39	4	6,8	0	0	0	0	59	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai tingkat kehadiran yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju 29 orang dengan presentase sebesar 49,2%

2. Dari jawaban kedua mengenai datang tepat pada waktu kerja, mayoritas responden menjawab setuju 29 orang dengan presentase sebesar 49,2%
3. Dari jawaban ketiga mengenai tata cara kerja perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 31 orang dengan presentase sebesar 52,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai aturan kerja diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 29 orang dengan presentase sebesar 49,2%
5. Dari jawaban kelima mengenai taat kepada atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 36 orang dengan presentase sebesar 61%
6. Dari jawaban keenam mengenai menaati peraturan diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 33 orang dengan presentase sebesar 55,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai menyukai pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 33 orang dengan presentase sebesar 55,9%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai bekerja dengan suka rela, mayoritas responden menjawab sangat setuju 31 orang dengan presentase sebesar 52,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai bertanggung jawab atas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 37 orang dengan presentase sebesar 62,1%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bekerja keras untuk mencapai target, mayoritas responden menjawab sangat setuju 32 orang dengan presentase sebesar 54,2%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden mengenai tingkat kedisiplinan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	42,4	34	57,6	0	0	0	0	0	0	59	100
2	32	54,2	25	42,4	2	3,4	0	0	0	0	59	100
3	30	50,8	29	49,2	0	0	0	0	0	0	59	100
4	30	50,8	29	49,2	0	0	0	0	0	0	59	100
5	26	40,1	32	54,2	1	1,7	0	0	0	0	59	100
6	27	45,8	31	52,5	1	1,7	0	0	0	0	59	100
7	30	50,8	28	47,5	1	1,7	0	0	0	0	59	100
8	29	49,2	29	49,2	1	1,7	0	0	0	0	59	100
9	23	39	35	59,3	1	1,7	0	0	0	0	59	100
10	27	45,8	32	54,2	0	0	0	0	0	0	59	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai kebersihan tempat saya kerja, mayoritas responden menjawab setuju 34 orang dengan presentase sebesar 57,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai lingkungan kerja yang bersih, mayoritas responden menjawab sangat setuju 32 orang dengan presentase sebesar 54,2%

3. Dari jawaban ketiga mengenai musik yang ada tidak mengganggu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 30 orang dengan presentase sebesar 50,8%
4. Dari jawaban keempat mengenai musik dapat meningkatkan konsentrasi kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 30 orang dengan presentase sebesar 50,8%
5. Dari jawaban kelima mengenai penerangan yang tersedia sudah cukup, mayoritas responden menjawab setuju dengan 32 orang dengan presentase sebesar 54,2%
6. Dari jawaban keenam mengenai penerangan lampu yang ada sudah cukup memadai, mayoritas responden menjawab setuju 31 orang dengan presentase sebesar 52,5%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai jauh dari kebisingan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 30 orang dengan presentase sebesar 50,8%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kebisingan membuat saya tidak fokus, mayoritas responden menjawab sangat setuju 29 orang dengan presentase sebesar 49,2%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai rekan kerja saya sering membantu, mayoritas responden menjawab setuju 35 orang dengan presentase sebesar 59,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai senang dengan sikap karyawan diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 32 orang dengan presentase sebesar 54,2%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden mengenai tingkat lingkungan kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	55,9	26	40,1	0	0	0	0	0	0	59	100
2	28	47,5	29	49,2	2	3,4	0	0	0	0	59	100
3	32	54,2	26	40,1	1	1,7	0	0	0	0	59	100
4	31	52,5	28	47,5	0	0	0	0	0	0	59	100
5	27	45,8	30	50,8	2	3,4	0	0	0	0	59	100
6	25	42,4	33	55,9	1	1,7	0	0	0	0	59	100
7	36	61	23	39	0	0	0	0	0	0	59	100
8	31	52,5	28	47,5	0	0	0	0	0	0	59	100
9	30	50,8	29	49,2	0	0	0	0	0	0	59	100
10	29	49,2	30	50,8	0	0	0	0	0	0	59	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai kualitas setiap melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 33 orang dengan presentase sebesar 55,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab setuju 33 orang dengan presentase sebesar 49,2%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 32 orang dengan presentase sebesar 54,2%

4. Dari jawaban keempat mengenai pekerjaan yang saya kerjakan berhasil tercapai dalam satu periode tertentu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 31 orang dengan presentase sebesar 52,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai andalan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju dengan 30 orang dengan presentase sebesar 50,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai potensi yang cukup baik untuk dapat diandalkan, mayoritas responden menjawab setuju 33 orang dengan presentase sebesar 55,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai bisa mengajari apabila rekan saya tidak mengerti tentang pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 36 orang dengan presentase sebesar 61%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai senang dengan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 31 orang dengan presentase sebesar 52,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai bersikap baik kepada setiap individu yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 30 orang dengan presentase sebesar 50,8%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai disiplin dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju 30 orang dengan presentase sebesar 50,8%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden mengenai tingkat kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

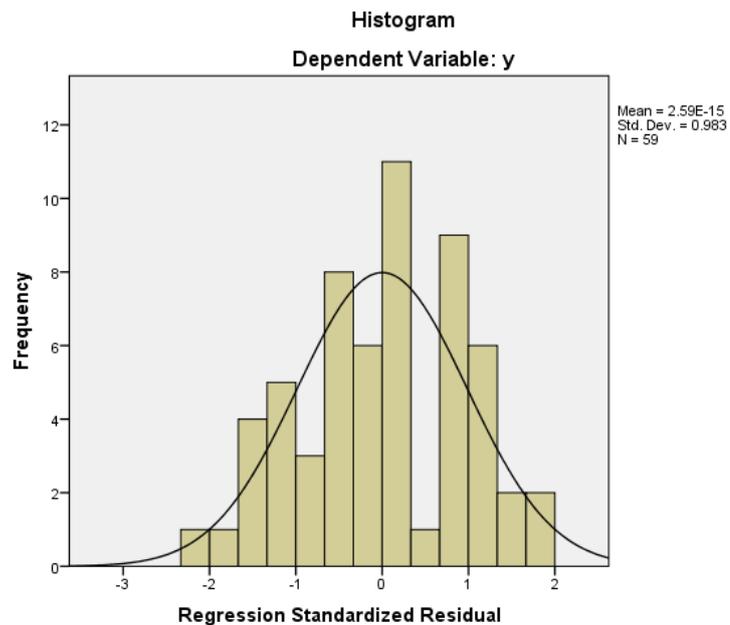
Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

## 2. Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

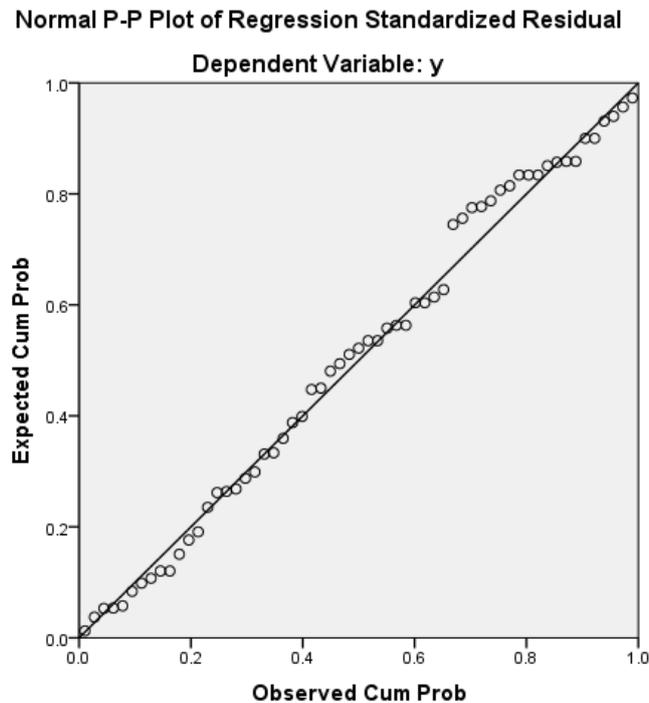
#### 1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



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

Berdasarkan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV.2**  
**Penelitian menggunakan P-Plot**

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
x1	.867	.614	.368	.327	3.058
x2	.800	.312	.155	.327	3.058

a. Dependent Variable: y  
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

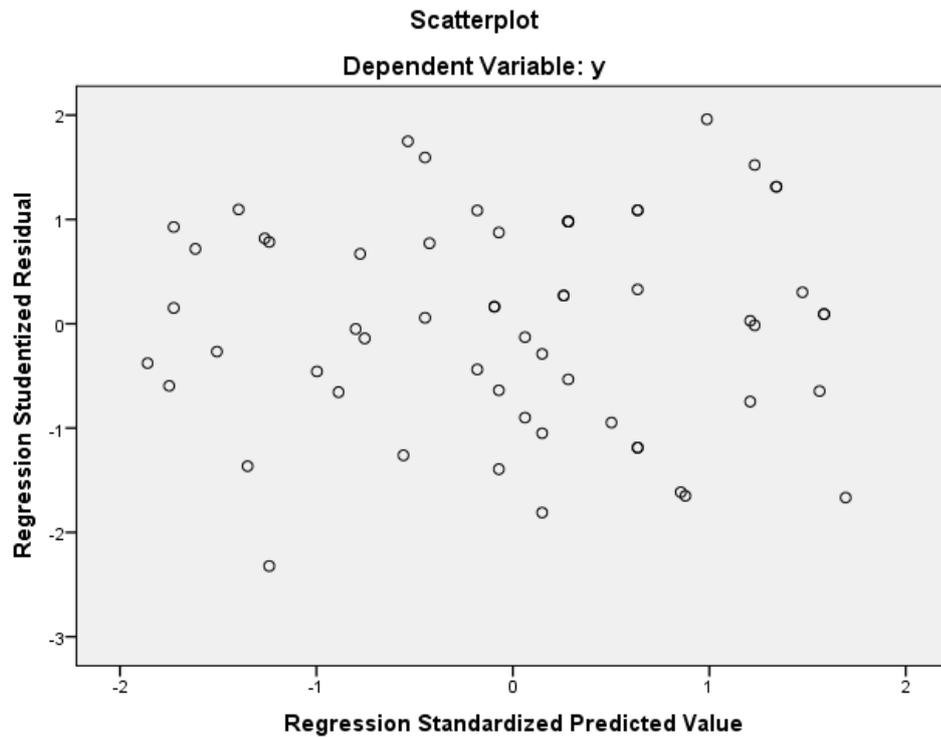
Pada Tabel IV.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan ( $X_1$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,327 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,058 lebih kecil dari 10.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,327 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,058 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



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

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa untuk hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

**b. Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel IV.9**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.353	2.856		2.225	.030
x1	.593	.102	.644	5.817	.000
x2	.269	.109	.272	2.456	.017

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,353 + 0,593X_1 + 0,269 X_2 + e$$

Dimana:

- a) Nilai konstanta sebesar 6,353 apabila variabel kedisiplinan, lingkungan kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan pada perusahaan adalah sebesar 6,353.
- b) Nilai koefisien kedisiplinan sebesar 0,593 menyatakan bahwa setiap kenaikan kedisiplinan satu kali maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,593.
- c) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,269 menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu kali maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,269.

## b. Uji Hipotesis

### 1) Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

**Tabel IV.10**  
**Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.353	2.856		2.225	.030
x1	.593	.102	.644	5.817	.000
x2	.269	.109	.272	2.456	.017

a. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari tabel IV.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Kedisiplinan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,817 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} (5,817) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,456 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} (2,456) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.11**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.138	2	172.569	96.789	.000 <sup>b</sup>
	Residual	99.845	56	1.783		
	Total	444.983	58			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada tabel IV.11 uji-F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 96,789 dengan nilai signifikan 0,000 pada  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,15, maka diperoleh  $F_{hitung}$  ( $96,789$ ) >  $F_{tabel}$  ( $3,15$ ) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Berikut ini nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel IV.12**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 <sup>a</sup>	.776	.768	1.33527

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,776 atau 77,6% yang artinya kedisiplinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,6% , sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan variabel lainnya.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji statistik kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PD Pembangunan Kota Medan. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} (5,817) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Ahmad Nur Rofi (2012) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja..

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

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PD Pembangunan Kota Medan.. Dikarenakan  $t_{hitung} (2,456) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$ .

Menurut Simanjuntak (2011, hal. 48) lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan risiko kerja berupa kecelakaan dan atau penyakit kerja, dan

dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya.

Hasil penelitian ini sejalan Sugiarto (2012) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PD Pembangunan Kota Medan. Dikarenakan hasil  $F_{hitung} (96,789) > F_{tabel} (3,15)$  dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dengan nilai *R Square* sebesar 0,776 atau 77,6% artinya kedisiplinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,6% , sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan variabel lainnya.

Hal ini juga sejalan dnegan teori Menurut (Martoyo, 2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Disiplin

perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama (Edy Sutrisno, 2009, hal. 94).

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilman Yogaswara Apandi (2012) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dengan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan pada PD Pembagunan Kota Medan adalah :

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} (5,817) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya semakin tinggi tingkat disiplin yang dilakukan oleh karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} (2,456) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$  yang artinya semakin baik lingkungan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil  $F_{hitung} (96,789) > F_{tabel} (3,15)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya semakin tinggi disiplin kerja dan semakin baik lingkungan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
4. Tingkat persentase pengaruh yang dapat dilihat dari *R Square* sebesar 0,776 atau 77,6% yang artinya kedisiplinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,6% , sedangkan sisanya

sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan variabel lainnya.

## **B. Saran**

Dengan saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Diharapkan setiap karyawan dapat mematuhi jadwal kehadiran, dan diharapkan pimpinan terus mengingatkan kepada setiap karyawan untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal, dan juga Pimpinan harus mempertimbangkan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tenaga kerja yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi sebaiknya pimpinan perusahaan memberikan apresiasi supaya sikap disiplin kerjanya tetap dipertahankan atau ditingkatkan
2. Perusahaan harus lebih meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja yang berada pada PD Pembangunan Kota Medan, sehingga karyawan menjadi lebih betah dan dapat lebih berkonsentrasi.
3. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kepemimpinan dan disiplin agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (edisi III). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Azwar Juliandi Irfan, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung:Ciptaka Media Perintis.
- Danang Sunyoto (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetaka Pertama, Yogyakarta : Cempaka Putih.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh Belas, Edisi Revisi Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik)*, Cetakan Ke Satu, Jakarta: PT RajaGrfindo Persada.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan ke Tiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*, Jakarata: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Sutrisno Edy (2009) *Manajemen sumber daya manusi*, Edisi Pertama, Cetakan ke Empat, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sutrisno Edy (2010). *Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sedarmayanti, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokasi, dan Manajemen Negeri Sipil.*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Refromasi Birokrasi*.
- Tim Penyusun (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan: FE – UMSU.
- Veithzal Rivai (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik (edisi 1)*. Jakarta: PT Raja Grafindi Persada.
- Wibowo (2013). *Manajeme Kinerja*, Edisi Revisi, Cetakan Ke Empat, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ade, Kartika. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourching PT. Guna Adi Graha Surabaya*. Skripsi
- Arida, Ayu. (2010. *Jurnal : Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. SAI Apparel Semarang.
- Tri Megawati (2015) *Pengaruh kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai PD. Pembangunan Kota Medan*.
- Nurlika Sinurat (2016) *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan*.