

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA I (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

CERAH MAIDA SIREGAR
NPM 1305160496



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

ABSTRAK

Cerah Maida Siregar, NPM 1305160496, Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2017.

Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Untuk mengetahui disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Pendekatan dalam peneliti ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan Kuantitatif adalah sebuah penilaian yang dilakukan berdasarkan jumlah sesuatu, yang mana dalam hal ini kualitas bukanlah sebagai faktor utama yang menjadi dasar penilaian. Di dalam kuantitatif semua aspek mutu akan dikesampingkan terlebih dahulu dan faktor jumlah atau kuantitaslah yang akan menjadi dasar penilaian utamanya. Meski begitu, bukan berarti kuantitatif tidak memperlihatkan aspek mutu sama sekali, hanya saja di dalam hal ini mutu bukanlah sesuatu yang menjadi faktor utama.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil bahwa signifikan $0,755 < 0,05$, ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan Y . Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil bahwa signifikan $0,814 > 0,05$, ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X_2 dan Y . Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Sedangkan R-Square adalah $0,94\%$ atau $0,009\%$ menunjukkan sekitar $0,009\%$ variabel Y (Prestasi kerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan) adalah $0,009\%$. Sisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai f pada tabel diatas adalah $0,282$ dengan sig $0,755 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



ASSALAMU' ALAIKUM Wr.Wb.

Dengan mengucap puji dan syukur Kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan Karunia-Nya Kepada penulis sehingha dapat menyelesaikan Skripsi ini dalam memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara serta beriringan Shalawat dan Salam penulis sampaikan kepada Rasulullah SAW, berharap ilmu yang penulis diberikan kemudahan, kelancaran serta karunia yang sangat besar kepada penulis tentu dengan segala limpah karunia yang sangat besar kepada penulis, tentu dengan segala limpah rahmat dan karunia tersebut penulis telah mendapatkan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan Skirpsi yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.**

Alhamdulillah berkat bantuan dari semmua pihak yang terlibat dalam pembuatan Skripsi ini Akhirnya Skripsi terselesaikan juga. Dengan kesempatan ini, penulis tidak lupa mengucapkan banyak terimah kasih kepada pihak atas bimbingan dan motivasi yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung.

Tiada kata-kata yang dapat penulis rangkai untuk rasa terima kasih kepada semua pihak atas bantuan dan jerih payah yang diberikan dalam menyelesaikan Skripsi ini, untuk itu dalam penulisan ini banyak yang telah dikorbankan dan banyak yang didapatkan, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibunda dan Ayahanda Tercinta penulis kerana senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang, serta doa maupun dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun Skripsi ini.
2. Kepada Bapak Drs. Agusani, MA.P selaku Sektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Kepada Bapak Januri SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Kepada Bapak Ade Gunawan, SE, M. Si, selaku Wali Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen, SE, M. Si. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hasrudy Tanjung SE, M. Si selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktunya untuk membimbing Skripsi yang telah memberikan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi.
9. Seluruh Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi.
10. Terima kasih kepada Sahabat-sahabat khususnya kepada Yuny Mawaddah Hasibuan, Lily Sundari, Ayu Resti Fauzi, Widia Kartika Sari, Mega Purnama Sari, Purnama Sari, Endah

Dwiranur Valini, Siti Aisyah Hasibuan, Syanti Simanungkalit, Dirman Harahap, Raja Mamora Harahap, yang telah mensupport saya sehingga saya bisa menyusun Skripsi.

11. Terima kasih kepada kak intan, kak elpina sari, kak asmidar sitorus, dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam memberikan saran serta dukungan menyelesaikan Skripsi.

Penulis juga menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, tentunya hal ini tidak terlepas dari keterbatasan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan referensi. Akhirul Kalam penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga Proposal Skripsi ini bermanfaat bagi kita semua aamin.

Medan, Januari 2017

Penulis

CERAH MAIDA SIREGAR
1305160496

DAFTAR TABEL

Tabel II-1 Waktu Penelitian.....	35
Tabel II-2 Skala Likert	38
Tabel IV-1 Skala Likert.....	44
Tabel IV-2 Distribusi Responden Kelamin.....	45
Tabel IV-3 Distribusi Responden Usia	45
Tabel IV-4 Distribusi Responden Tingkat Pendidikan	46
Tabel IV-5 Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	47
Tabel IV-6 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X1).....	48
Tabel IV-7 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)	48
Tabel IV-8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Prestasi Kerja Karyawan	49
Tabel IV-9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin	49
Tabel IV-10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja	49
Tabel IV-11 Hasil Jawaban Responden Disiplin.....	50
Tabel IV-12 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	52
Tabel IV-13 Hasil Jawaban Responden Kerja Karyawan.....	54
Tabel IV-14 Tabel Koefisien	59
Tabel IV-15 Hasil Uji Linier Berganda.....	62
Tabel IV-16 Hasil Uji F	67
Tabel IV-17 Nilai R Square	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV-1 Normalitas.....	56
Gambar IV-2 Heterokedasitas	60
Gambar IV-3 Kriteria Penguji Hipotesis Uji t Disiplin.....	65
Gambar IV-4 Kriteria Penguji Hipotesis Uji t Lingkungan Kerja.....	66
Gambar IV-3 Kriteria Penguji Hipotesis Uji F.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu fungsi manajemen yang merupakan tantangan pokok bagi para perusahaan, sehingga mereka bersedia bekerja sama secara efektif dan efisien untuk menciptakan kemajuan perusahaan. Peran sumber daya manusia di dalam perusahaan sangatlah penting untuk memajukan perusahaan menjadi lebih baik, melalui kinerja yang dihasilkan.

Menurut Rivai (20012: hal, 825) bahwa “Disiplin kerja yaitu suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk menaati semua peraturandan norma-norma soaial yang berlaku.

Berdasarkan peraturan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sumatera utara adalah Bentuk Badan Milik Negara (BUMN) yaitu perusahaan umum sejak tahun 1960 sampai dengan tahun 1993 telah mengalami beberapa perubahan, di sesuaikan dengan arah kebijaksanaan pemerintahan dalam rangka menunjang pembangunan nasional dan mengimbangi pertumbuhan permintaan layanan jasa kepelabuhan dinamis. Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan yang bekerja di perusahaan untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan dorongan kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah

kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Nama lengkap perusahaan saat ini adalah PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), berkantor pusat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan 20241, Sumatera Utara.

Berdasarkan prariset yang peneliti lakukan terdapat masalah yang di temukan di PT. Pelabuhan Indonweia I (Persero) Medan sumatera utara yang berkaitan dengan disiplin kerja yang ditandai menurunnya semangat dan gairah karyawan. Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktivitas perusahaan karena karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurunnya semangat dan gairah kerja pegawai dapat dilihat dari seringnya karyawan-karyawan menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaannya menumpuk.

Sedangkan berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terhadap masalah yang ditemukan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) medan yang berkaitan dengan disiplin kerja diantaranya para karyawan kurang menjalani tatatertib pelaksanaan tugas. Selain itu, masalah yang berkaitan dengan disiplin

kerja lainnya yaitu komunikasi yang kurang efektif antara sesama karyawan dan kurang tanggapannya karyawan terhadap apa yang mereka kerjakan.

Sedangkan prariset penelitian dilakukan terhadap masalah yang ditemukan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu belum semua karyawan mentaati peraturan lingkungan kerja yang sudah ditetapkan terutama masih ada karyawan berkeliaran di lingkungan kerja di saat jam kerja.

Rafi, Ahmad Nur (2012) penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang” terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara disiplin kerja terhadap lingkungan kerja karyawan. Disiplin kerja meningkat maka lingkungan kerja juga akan meningkat. Sedangkan menurut Wilman Yogaswara Apandi (2012) yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan yang berdampak pada kinerja MSDM” terhadap pengaruh positif antara Prestasi karyawan. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja pada Divisi Direktorat SDM dan Umum dibidang Administrasi dan Kesejahteraan SDM.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013 : hal, 296) Disiplin kerja” adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Masalah yang ditemui diperusahaan khususnya untuk lingkungan kerja adalah terciptanya kelompok-kelompok kecil yang bisa merusak persatuan dan

kesatuan di lingkungan kerja antara karyawan disebabkan oleh perbedaan pendapat dan gaya hidup masing-masing karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang masih kurang baik, masih kurang terciptanya hubungan harmonis antara karyawan dengan karyawan lainnya, dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan juga dapat menghambat kinerja karyawan Menurut Suyonto (2011, hal 193) lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Dengan demikian pentingnya lingkungan kerja yang nyaman dalam sebuah perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pimpinan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan yang bekerja di perusahaan untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam

meningkatkan dorongan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Dengan dasar pemikiran diatas, maka penulis membahas penulisan proposal penelitian dengan judul :”**Pengaruh disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pokok pikiran yang dituangkan didalam latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang bias di kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Ada beberapa karyawan yang melakukan kegiatan diluar pekerjaan seperti main game saat bekerja, makan dan membaca Koran saat jam kerja, sehingga tugas menumpuk.
2. Disiplin karyawan masih kurang baik yaitu terdapat karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan yang berlaku seperti terdapat karyawan masih ada yang meninggalkan kantor sebelumwaktunya, dan masih ada karyawan yang sering datang terlambat masuk pada saat bekerja setelah istirahat sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Pengawasan yang dilakukan belum optimal sepenuhnya yang disebabkan kurangnya keseriusan atasan dalam melakukan tugasnya sehingga menimbulkan perilaku karyawan kurang disiplin dan masi terdapat yang tidak tepat waktu masuk kerja dan tidak hadir.

C. Rumusan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja terhadap karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang yang telah diuraikan, maka adapun tujuan penelitian adalah :

- 1) Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
- 2) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Presero) Medan.
- 3) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelebuhan Indonesia I (Persero) Medan.

2. Manfaat dan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Manfaat teori

Penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai tentang penelitian ilmiah terutama mengenai disiplin, lingkungan kerja, dan prestasi karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

2) Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wahana pengetahuan bagi para pembaca terhadap informasi peneliti lain membahas tentang permasalahan yang sama di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

3) Manfaat yang akan datang

Penelitian diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam penerapan dan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, serta memberikan saran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam memperbaiki disiplin kerja dan lingkungan kerja agar prestasi kerja karyawan meningkat.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan dan pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan control diri agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Pada umumnya apabila ada orang yang mendengarkan perkataan disiplin, orang tersebut akan cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Pada hal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Menurut Husin (2011: hal. 291) bahwa “Disiplin kerja yaitu pegawai patuh dan taat untuk melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi atau sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku diorganisasi.

Menurut Hasibuan (2013: hal. 120) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Zesbendri (2012: hal, 12) menyatakan bahwa ada dua bentuk disiplin yaitu: pertama, disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan

pengawai mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai disiplin kerja. Kedua, , disiplin korektif, disiplin korektif adalah suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Sedangkan menurut mangkunegara (20013: hal, 129) menyatakan disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2005: hal, 291) disiplin kerja sebagai sikap saling menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi- sanksi apabila melanggar dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat pakar diatas dapat disimpulkan disiplin merupakan alat ukur yang digunakan atasan dalam mengukur ketaatan para karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan defisi-defisi diatas diketahui bahwa disiplin yaitu suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan sebuah peraturan di perusahaan itu. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai karena segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin berakibat karena lebih efektif dan efisien.

Disiplin dalam kehadiran, disiplin tepat waktu, tidak terlambat disiplin dalam kepatuhan dan disiplin dalam pemberian sanksi, bagi karyawan menjadi sesuatu perhatian yang harus terus diindahkan dan dilakukan dengan konsekuensi

yang sudah ditetapkan di perusahaan. Maka dapat disimpulkan definisi disiplin kerja merupakan sesuatu sikap, tingkah laku dan perhatian baik yang tertulis dan tidak tertulis yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan-karyawan yang ada di perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Merupakan Singodimedjo (Sutrisno 2015 : hal 89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Adalah Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.
- 2) Adanya tidak keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Adalah keteladananpimpinan sangat penting sekaligus karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan disiplin yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, jika aturan kerja pukul 08.00, maka sipemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan diperusahaan.
- 3) Adanya tidaknya peraturan pasti yang sudah dijadikan pengangan
Adalah pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pengangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi atau situasinya. Para karyawan akan melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada mereka.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Adalah Bila seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam

situasi yang demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Adalah dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan yang ditegakkan untuk menciptakan disiplin yaitu:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

c. Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan itu berikut adalah beberapa indikator-indikator yang sedang mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan.

Menurut Fauziah Agustini (2011, hal 73-74) ada 5 indikator disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran, tata cara bekerja, ketaatan kepada atasan, kesadaran dalam bekerja, dan tanggung jawab yang akan dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Tingkat kehadiran

Merupakan jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran para karyawan.

2) Tata cara kerja

Merupakan aturan dan ketentuan yang akan dipatuhi oleh seluruh para anggota organisasi.

3) Kesadaran bekerja

Merupakan mengikuti apa yang akan diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik dan sangat teliti dan bukan juga atas paksaan.

4) Tanggung jawab

Merupakan kesedian karyawan untuk mempertanggung jawabkan hasil kerjanya itu, sarana dan prasarana yang diperlukan, serta perilaku.

Menurut Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2009, hal, 89-92), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Keberanian pemimpin mengambil tindakan
- b) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pengangan
- c) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- d) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- e) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g) Disiplin kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2. Pendekatan Disiplin Kerja

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berfungsi, disiplin modern merupakan suatu cara menghindari hukuman secara fisik, melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses human yang berlaku.

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan Tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberi hukuman. Pendekatan ini berasumsi disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan Disiplin Bertujuan berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan. Disiplin bertujuan untuk perilaku yang lebih baik dan bertanggung jawab terhadap perubahan.

d. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

- 1) Hadir ditempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
- 2) Bekerja sesuai dengan prosedur ataupun aturan kerja dan peraturan orrganisasi.

- 3) Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan
- 4) Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
- 5) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- 6) Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- 7) Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- 8) Selama berkerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan mendukung karyawan supaya lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Alex S. Nitisemito dalam Sunyoto (2015, hal. 38) mengatakan bahwa “Lingkungan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, contohnya musik, penerangan, kebersihan dan lain-lain”.

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 28) adalah lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat atau aman dan nyaman.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sesuatu hal yang sngat penting di dalam organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja

yang aman dan nyaman maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan nyaman dan bersungguh-sungguh sehingga tingkat kinerja karyawan meningkat menjadi lebih baik.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedermayanti (2013 hal 131) jenis-jenis lingkungan kerja dibagi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
 - b) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja pegawai kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
 - c) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan prestasi.
 - d) Lingkungan atau perantara atau lingkungan umum perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti: kelembaban, sirkulasi udara, temperatur, kebisingan, getaran mekanisme, penerangan, bau tidak sedap, dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan kerja Non fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito salam Sunyoto (2015, hal, 38-42) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- 3) Peraturan kerja
- 4) Penerangan
- 5) Sirkulasi udara
- 6) Keamanan

Berikut penjelasannya adalah :

1) Hubungan kerja

Dalam hubungan kerja ini terdapat dua hubungan yaitu individu dan hubungan sesuai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh karyawan datang menyadari rekan-rekan kerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan kerja manapun atasannya berlangsung harmonis.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja tidaklah tenang atau sangat bisik akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenang dalam bekerja di perusahaan tersebut. Bagi karyawan-karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja itu sangatlah penting untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja lainnya.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan itu. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti atau teliti.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas penerangan seperti listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan

memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengasaan, ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6) Keamanan

Rasa aman di lingkungan kerja aka nada rasa menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja kamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja yaitu keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Sutrisno (2009, hal 118) adapin indikator-indiator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

- 1) Tingkat bekerja
- 2) Kebersihan
- 3) Pencahayaan
- 4) Ketenangan
- 5) Hubungan kerja

Berikut penjelasannya :

- 1) Tempat bekerja yaitu ruangan kerja yang luas,nyaman yang akan mendukung aktivitas untuk bekerja.
- 2) Kebersihan yaitu suatu penentuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan, jika tempat kerja yang dimiliki itu bersih maka keinginan untuk bekerjapun akan semakin meningkat.

- 3) Pencahayaan yaitu cukupnya sinar matahari yang masuk kedalam ruangan kerja masing-masing karyawan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga terlalu gelap, dengan ini diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.
- 4) Ketenangan yaitu faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang sangat aman akan membuat karyawan-karyawan aman dan nyaman dan akan membuat karyawan jua tenang dalam bekerjanya sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.
- 5) Hubungan kerja yaitu hubungan kerja yang baik dalam tempat bekerja dapat meningkatkan tujuan dalam pekerjaan masing-masing karyawan.

4. Prestasi Karyawan

a. Pengertian Prestasi Karyawan

Prestasi kerja menurut Hariandja (2012 : 195) menyatakan bahwa prestasi kerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu penyelesaian kerja atau sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawan dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2011 hal. 194) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013: hal. 67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan melihat batasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam prestasi kerja tercakup sejumlah hasil. Dalam bagian ini akan dibicarakan beberapa hasil yang bernilai tinggi bagi perusahaan/ organisasi dan bagi individu.

- 1) Hasil Objektif

Merupakan hasil objektif yang dapat diukur dalam segi kualitas (tugas, standar, eksplisit dan implisit).

- 2) Hasil Perilaku Pribadi

Pemegang pekerjaan bereaksi terhadap pekerjaan itu sendiri dengan hadir secara teratur, dengan tetap bekerja ataupun berhenti.

3) Hasil Intrinsik dan Ekstrinsik

Hasil pekerjaan dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Hasil intrinsik ialah objek atau kejadian yang timbul dari usaha karyawan itu sendiri dan tidak ada keterlibatan orang lain. Hasil intrinsik melibatkan perasaan, tanggung jawab, tantangan dan sebagainya. Sedangkan ekstrinsik adalah objek atau kejadian yang mengikuti usaha karyawan itu sendiri sehubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan itu sendiri seperti gaji, kondisi kerja, rekan kerja dan sebagainya.

4) Hasil Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung pada tingkat hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik serta bagaimana persepsi pemegang pekerjaan. Semua hasil ini mempunyai nilai yang berlainan yang berbeda.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Secara umum, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu:

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antar pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerja bawahan.
- 2) Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- 3) Terdapat suatu rencana dan iklim kerja yang bersahabat dengan karyawan-karyawan lainnya, organisasi apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaannya.

- 4) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama.
- 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan internal lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahagiakan dari pribadi dan karir dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Heidrahman dan Suad Husnan dalam Mila Badriah

(2008: 126) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- 1) Kuantitas Kerja
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, disini yang diperlukan perhatikan bukan hasil rutin, melainkan seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas Kerja
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan biasanya diukur melalui ketelitian, keterampilan, ketepatan dan beserta keberhasilan hasil kerjanya.
- 3) Kehadiran
Keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan di perusahaan tersebut.
- 4) Inisiatif
Kemampuan mengenali masalah dan mengambil keputusan atau tindakan korektif, serta memberikan saran-saran peningkatan, atau penerimaan tanggung jawab untuk menyelesaikannya.
- 5) Sikap
Yaitu perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, teman kerja atau karyawan- karyawan.

c. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1) Perbaikan prestasi kerja

Adalah umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2) Keputusan-keputusan penempatan

Adalah evaluasi prestasi kerja akan membantu para karyawan dalam penempatan pekerjaan mereka.

3) Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Adalah Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebetulan latihan demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

4) Tantangan-tantangan eksternal

Adalah terkadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, finansial atau masalah-masalah pribadi.

5) Kesempatan kerja yang adil

Adalah penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal yang akan diambil tanpa diskriminasi.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staf departemen personalia

d. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015, hal. 150) prestasi kerja mempunyai indikator sebagai berikut:

- 1) Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran jangan selalu libur dan terlambat masuk ke kantor.
- 2) Sikap
Tingkat semangat kerja dan juga sikap positif di dalam melaksanakan tugas pekerjaan masing-masing.
- 3) Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang sedang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja tersebut.
- 4) Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan di kantor khususnya ada di dalam hal penanganan masalah-masalah yang akan timbul.
- 5) Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

B. Kerangka Konseptual

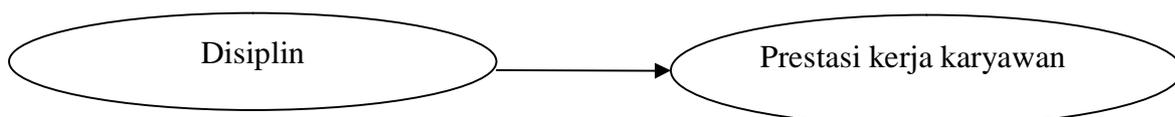
Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (LDisiplin dan Lingkungan) terhadap independent variabel atau terkait dengan (Prestasi Karyawan).

1. Pengaruh Disiplin kerja Kerja terhadap Prestasi karyawan

Disiplin kerja yaitu tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksana standar organisasi. Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas pegawai-pegawainya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin maka nilai prestasi setiap pegawai akan diketahui. Dan oleh karena itu, Disiplin dan prestasi kerja karyawan memiliki keterhubungan karena adanya kesadaran yang tinggi dari pegawai melalui tindakan disiplin baik itu dari segi waktu maupun ketepatan untuk menyesuaikan pekerjaan, maka hendaknya akan memberikan suatu kesempatan yang besar bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Singodimedjo (2015) dalam Sutrisno (2012: hal. 86) mengemukakan pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena lingkungan kerja adalah salah satu aspek dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.



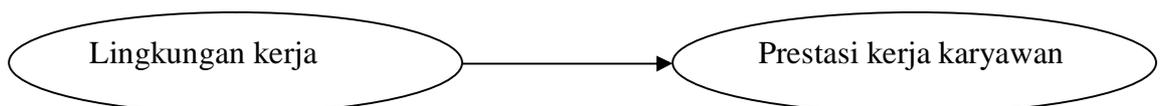
Sumber : Singodimedjo (2015)

2. Pengaruh Lingkungan kerja Kerja terhadap Prestasi karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan menyenangkan akan akan membuat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya tana terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena penciptaan lingkungan lingkungan kerjaan itu, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang sangat nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan adalah salah satu usaha untu meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan terus meningkat prestasinya, sehingga tujuan perusahaan akan dapat dicapai.

Menurut Alex S. Nitisemito dalam Sunyato (2015: hal. 38) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebakan kepadanya. Hasil penelitian Nitisemito (1996) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

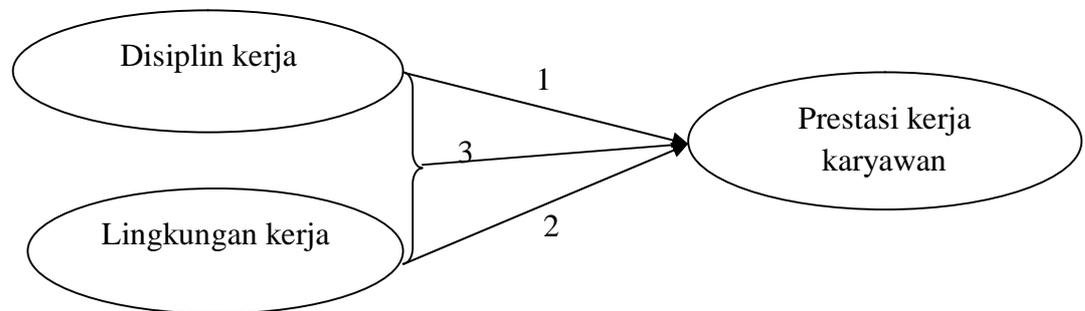
Berdasarkan uraian diatas dapat menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena lingkungan kerja adalah salah satu aspek dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.



Sumber : Alex S. Nitisemito dan Sunyato (2015)

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena karyawan yang mendapatkan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman di lingkungan suatu organisasi dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang kurang disiplin maka akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan karyawan khususnya untuk mencapai suatu prestasi karyawan. Hasil penelitian Aan Soelehan dan Iswandi sukartaatmadja (2009) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Hubungan berpengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan.



Sumber :

1. Fauziah Agustini (2011) dan Hasibuan (2011)
2. Sedermayati (2013) dan sutrisno (2015)
3. Hasibuan (2011) dan Mangkunegara (2013)

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan-pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dilakukan jawaban sementara itu jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah ditentukan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pengertian Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan Assosiatif dan Kuantitatif. Menurut juliandi dan irfan (2013: hal. 14) mengatakan bahwa pendekatan assosiatif adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Sedangkan pendekatan penilaian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relative lebih singkat.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang prestasi kerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja.

B. Defenisi Operasional

1. Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2011) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka secara operasional disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Oleh karena itu indikator yang membentuk disiplin kerja dalam studi ini adalah : (1). Tingkat kehadiran, (2). Tata cara bekerja, (3). Kesadaran bekerja, (4). Tanggung jawab (Fauziah Agustini (2011)).

a. Tingkat kehadiran

Indikator dari tingkatan kerja sesuai dengan pernyataan berikut :

- 1) Disiplin
- 2) Datang lebih awal
- 3) Tidak pernah absen
- 4) Tidak terlambat masuk kerja
- 5) Sesuai dengan jumlah kehadiran karyawan
- 6) Rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 7) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan

b. Tata cara bekerja

Indikator dari tata cara bekerja sesuai dengan pernyataan berikut :

- 1) Harus memenuhi aturan dan ketentuan bekerja di perusahaan
- 2) Mematuhi peraturan yang sudah disediakan di perusahaan
- 3) Bekerja keras dan menghadapi sebuah tantangan
- 4) Bekerja dengan rajin dan teliti
- 5) Saling menghormati, menghargai

c. Kesadaran bekerja

Indikator dari kesadaran bekerja sesuai dengan pernyataan berikut :

- 1) Mengikuti apa yang akan diarahkan atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- 2) Tidak berteriak-teriak di ruangan saat bekerja
- 3) Kesadaran untuk membangun perilaku yang menguntungkan
- 4) Kesadaran untuk bekerja lebih keras
- 5) Tidak bermalas-malas saat bekerja

d. Tanggung jawab

Indikator dari tanggung jawab sesuai dengan pernyataan sebagai berikut:

- 1) Ketersediaan karyawan untuk mempertanggung jawabkan hasil kerjanya
- 2) Sarana dan prasarana yang diperlukan dalam tanggung jawab
- 3) Tanggung jawab dan perilaku karyawan yang baik
- 4) Tanggung jawab karyawan dan pekerjaannya
- 5) Bertanggung jawab dengan aturan-aturan atau tata tertib di perusahaan

2. Lingkungan kerja

Menurut Sedermayati (2012) menyatakan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja disekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Maka secara operasional lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu indikator yang membentuk lingkungan kerja dalam studi ini adalah : (1). Tingkat bekerja, (2). Kebersihan, (3). Pencahayaan, (4). Ketenangan, (5). Hubungan kerja (Sutrisno (2009)).

a. Tingkat bekerja

Indikator dari tingkatan bekerja sesuai dengan pernyataan berikut :

- 1) Tempat bekerja dan ruangan kerja yang luas dan nyaman
- 2) Mendukung aktivitas untuk bekerja
- 3) Tingkat kepuasan lingkungan untuk bekerja
- 4) Pekerjaan yang menantang secara mental

5) Kondisi bekerja yang mendukung

b. Kebersihan

Indikator dari kebersihan sesuai dengan pernyataan berikut :

- 1) Kebersihan yaitu suatu penentuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan
- 2) Jika tempat kerja yang dimiliki itu bersih maka keinginan untuk bekerjapun akan semakin meningkat
- 3) Ruangan itu harus bersih supaya karyawan merasakan aman, nyaman dan tidak merasa bosan
- 4) Sampah tidak boleh berserakan di ruangan
- 5) Meja para karyawan harus selalu bersih dan rapi

c. Pencahayaan

Indikator dari pencahayaan sesuai dengan pernyataan berikut :

- 1) Pencahayaan cukup sinar matahari yang masuk kedalam ruangan kerja masing-masing karyawan
- 2) Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan
- 3) Tidak terlalu terang tetapi juga tidakterlalu gelap
- 4) Pencahayaan buatan di dalam ruangan
- 5) Pencahayaan alami di dalam ruangan

d. Ketenangan

Indikator dari ketenangan sesuai dengan pernyataan berikut :

- 1) Ketenangan yang penting diperhatikan oleh perusahaan
- 2) Kondisi kerja yang sangat aman akan membuat karyawan-karyawan aman dan nyaman dan akan membuat karyawan juga tenang dalam bekerjanya sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

- 3) Tidak terlalu berisik supaya pekerjaan karyawanpun cepat selesai
- 4) Tidak memasang musik saat jam kerja karena mengganggu konsentrasi karyawan
- 5) Tidak tertawa terlalu keras-keras supaya karyawan yang lainpun tidak terganggu

e. Hubungan kerja

Indikator dari hubungan kerja sesuai dengan pernyataan berikut :

- 1) Hubungan kerja yang baik di dalam tempat bekerja dapat meningkatkan tujuan dalam pekerjaan masing-masing karyawan.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dan ketentuan pekerjaannya
- 3) Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan
- 4) Ada kesepakatan di antara kedua belah pihak
- 5) saling bercakapan atau saling berbicara dengan kedua belah pihak

3. Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013: hal. 67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka secara operasional prestasi kerja adalah bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu indikator yang membentuk prestasi kerja dalam studi ini adalah sebagai berikut: (1). Disiplin waktu dan absensi, (2). Sikap, (3). Pengetahuan pekerjaan, (4). Inisiatif, (5). Hasil kerja. (Mangkunegara 2013)

a. Disiplin waktu dan absensi

Indikator dari Disiplin waktu dan absensi sesuai dengan pernyataan berikut:

- 1) Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran dan jangan selalu libur dan terlambat masuk ke kantor.
- 2) Datang tepat waktu
- 3) Disiplin dalam kehadiran dan disiplin tepat waktu
- 4) Pegawai harus patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku
- 5) Tidak pernah absen
- 6) Pulang tepat waktu
- 7) Tidak melanggar disiplin waktu dan absensi yang sudah disediakan perusahaan

b. Sikap

Indikator dari sikap sesuai dengan pernyataan berikut :

- 1) Tingkat semangat kerja
- 2) Sikap positif di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan masing-
- 3) masing supaya hasilnya lebih baik.
- 4) Selalu bersikap positif
- 5) Bekerja dengan sungguh-sungguh
- 6) Tidak takut bekerja keras
- 7) Bersikap sopan kepada pemimpin dan karyawan lainnya
- 8) Saling menghormati satu sama lain

c. Pengetahuan pekerjaan

Indikator dari pengetahuan pekerjaan sesuai dengan pernyataan berikut :

- 1) Tingkat pengetahuan yang sedang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk tujuan
- 4) Harus berpikiran positif dalam bekerja
- 5) Saling bertukar pemikiran 1 sama lain.

d. Inisiatif

Indikator dari Disiplin inisiatif sesuai dengan pernyataan berikut :

- 1) Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan di kantor khususnya ada di dalam hal penanganan masalah-masalah yang akan timbul.
- 2) Berani mengambil tindakan pada situasi yang mendesak.
- 3) Mampu membuat gagasan-gagasan atau ide baru di dalam pekerjaan.

e. Hasil kerja

Indikator dari hasil kerja sesuai dengan pernyataan berikut :

- 1) Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Hasil kerja harus sesuai yang diinginkan
- 3) Hasil kerja harus rapi, bersih
- 4) Efektifitas dan efisien
- 5) Hasil kerja yang sangat memuaskan

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) di jalan. Krakatau Ujung No. 100 Medan - 20241.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai November 2016 sampai dengan Maret 2017.

Table III-1
Waktu Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan/Minggu																				
		Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul																					
2	Riset Awal	■	■																			
3	Pembuatan Proposal	■	■	■																		
4	Bimbingan Proposal		■	■	■	■	■	■														
5	Seminar Proposal									■												
6	Pengumpulan Data									■	■	■	■	■	■							
7	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■						
8	Bimbingan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																					■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2012 : hal, 115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang tersedia atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu pada karyawan tetap pada kantor Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjumlah 200 orang.

Adapun beberapa bagian-bagian atau tempat karyawan di perusahaan PT.

Pelabuhan Indonesia I (Persero) medan adalah sebagai berikut :

Bagian Karyawan	Jumlah Karyawan
Bagian Umum	15 Karyawan
Bagian SDM Sum I	33 Karyawan
Bagian SDM Sum II	33 Karyawan
Bagian Perbendaharaan	7 Karyawan
Bagian Resiko	9 Karyawan
Bagian Bina Usaha	10 Karyawan
Bagian Hukum	10 Karyawan
Bagian Humas	6 Karyawan
Bagian Tata Usaha	12 Karyawan
Bagian Pemasaran	13 Karyawan
Bagian Aset	4 Karyawan
Bagian Keuangan	12 Karyawan
Bagian CS (Coustumer Servis)	12 Karyawan
Bagian Fasilitas	13 Karyawan
Bagian Peralatan	11 Karyawan
Jumlah	200 karyawan

2. Sampel

Menurut sugiono (2012: 116) menyatakan sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya harus diselidiki dan dianggap mewakili seluruh populasi. Dalam hal ini peneliti mengambil seluruh karyawan sebagai objek

peneliti tetapi hanya sebagian yang dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode probability sampling yakni pengambilan sampel dimana tidak semua anggota atau elemen populasi sama untuk dijadikan sampel. Maka penelitian ini penulis mengambil jumlah sampel pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan khususnya pada bagian SDM yang berjumlah 66 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yaitu:

1. Wawancara (Interview)

Wawancara (Interview) merupakan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan

2. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada di dalam perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Angket/ Questioner

Questioner adalah tehnik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pernyataan secara tertulis yang ditunjukkan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, yang hasilnya merupakan data tertulis yang di dapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini .

Table III-2
Skala Likert

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

Agar hasil queisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitasi sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Utuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment (Sugianto 2012: hal 356) dan

(Arikunto 2009: hal. 326) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i (\sum x_i) (\sum y_i \sqrt{b^2 - 4ac})}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} (n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}$$

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_1$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_1$ = jumlah pengamatan variable y

$(\sum x_1^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_1^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum x_1 y_1$ = jumlah hasil kali variable x dan y

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

b. Reabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reabilitas ini dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma^2} \right)$$

(Juliandi dan Irfan 2013 : 86)

Keterangan :

r = reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = banyaknya butir pertanyaan

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

Σ_1^2 = varians total

F. Tehnik Analisis Data

1. Analisis klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda atau Teknik data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak, jika, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (independent). Model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variable independent.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas.

2. Metode Regresi Linear Berganda

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

$$Y = \alpha + \beta_1 \times 1 + \beta_2 \times 2 + e$$

(Sugjono 2010 : 188)

Keterangan :

- Y : keputusan Pembelian
- α : konstantas
- $\beta_1 \beta_2$: koefisien regresi
- $\times 1$: variabel kualitas pelayanan
- $\times 2$: variabel distribusi
- e : error

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Rumus umum uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut

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

sugiyono (2010 :187)

keterangannya :

t : t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r : korelasi persial yang ditemukan

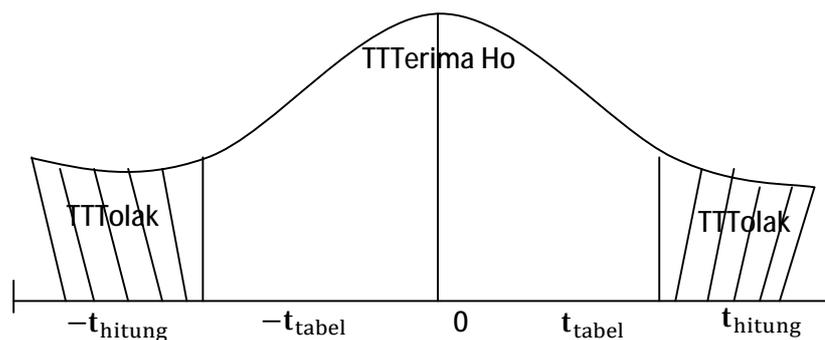
n : jumlah sampel

dengan taraf signifikansi 5% uji pihak dan dknya adalah = $n-2$

keterangan :

bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel x dan y pada $\alpha 0,05 (<0,05)$.

Sedangkan bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel x dan y pada $\alpha 0,05 (>0,05)$.



b. Uji f

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 kedua.

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

Sugiyono, (2010 : 192)

Keterangan :

R : koefisien korelasi ganda

K : jumlah variabel independen

N : jumlah sampel

R^2 : koefisien korelasi ganda yang telah di tentukan

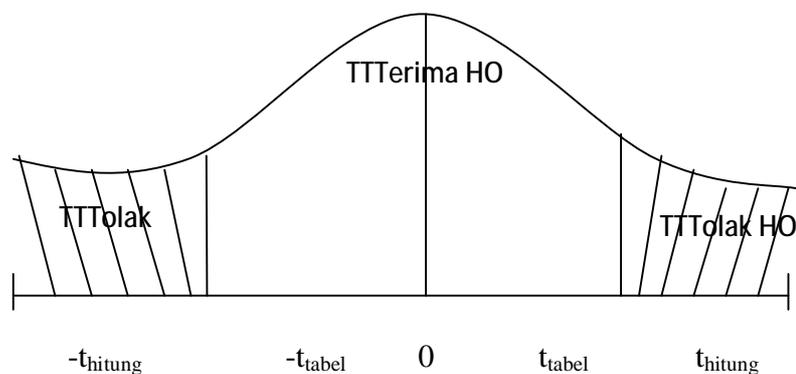
F : f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel} pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifiacncelevel taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Criteria penguji hipotesis yaitu :

Ø $H_0 \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ø $H_0 \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel independen. Dasar pembambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $F_{\text{tabel}} < f_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen
- 2) Jika $f_{\text{hitung}} \geq f_{\text{tabel}}$ atau $f_{\text{hitung}} \leq f_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.



4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menjelaskan variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

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

Sugiyono (2010 : 257)

Keterangan :

D : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel disiplin (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel prestasi kerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 66 orang karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dengan menggunakan skala likert dalam bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-1

Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berdasarkan ketentuan peneliti skala likert pada tabel diatas, dapat dipahami bahwa ketentuan berlaku baik dalam menghitung Variabel disiplin (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), dan variabel prestasi kerja karyawan (Y).

2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan identitas responden yang dapat ditabulasikan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel IV-2
Distribusi Responden Kelamin

	Frequency	Persentase (%)
Valid laki-laki	30	45%
Perempuan	36	54%
Total	66	100%

Sumber :SPSS (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia I Pada laki-laki sebanyak 30orang dengan persentase 45,5% dan perempuan 36 orang dengan persentase 54,5%.

Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden karyawan laki-laki.

b. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Persentase
Valid 21-30	41	62%
31-40	20	30%
>41	5	8%
Total	66	100%

Sumber : SPSS (2017)

Berdasarkan tabel data diatas diketahui bahwa responden yang berkerja di PT> Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan pada kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 41 orang dengan persentase 1562%%, kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentasi 30% dan untuk kelompok usia >41 tahun sebanyak 4 orang dengan persentasi 8%.

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa mayoritas usia pda penelitian ini adalah usia 31-40 sebanyak 20 orang dengan persentasi 30% dari tabel total keseluruhan.

c. Tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat seperti pada ttabel dibawah ini :

Tabel VI-4
Distribusi Responden Tingkat Pendidikan

	Frequency	Persentase (%)
Valid SMA/SMK		
D1-D3	20	30
S1-S2	46	70
Total	66	100

Sumber : SPSS (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia I pada pendidikan D1-D3 sebanyak 20 orang dengan persentase 30%, dan S1-S2 sebanyak 46 orang dengan persentase 70 %.

Dari tabel diatas bahwa mayoritas S1-S2 pada peneliti ini adalah 46orang dengan persentase 70% dari total keseluruhan.

B. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrument adalah program computer statistical program for social scient instrument (SPSS) versi 22 yang terdiri dari uji Validitas. Dari 30 item pernyataan ini yang di jawab dari sampel sebanyak 66 orang. Kemudian penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan penguji. Uji validitas menggunakan pendekatan “single trial administrator” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Validitas dilihat dari perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan Valid.

Tabel IV. 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,460 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,466 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,484 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,359 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,350 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,430 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,533 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,353 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,316 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,173 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017\

Tabel IV. 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X1)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,531 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,555 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,625 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,600 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,494 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,380 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,614 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,373 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,620 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,614 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,478 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,449 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,610 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,514 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,600 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,658 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,461 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,294 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,559 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,423 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Selanjutnya butir yang menyatakan valid diatas diuji reabilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Nunally dalam Imam Ghozaly (2005) suatu kontruktur ataru variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6, hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.8

Hasil Uji Reliabilitas instrument Prestasi Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabelitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih $> 0,6$.

Tabel IV.9

Hasil Uji Reliabilitas instrument Disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	10

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabelitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilai nya lebih $> 0,6$.

Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas instrument Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	10

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih $> 0,6$.

1. Variabel Disiplin (X1)

Tabel IV. 11

Hasil Jawaban Responden Disiplin

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	53,0	29	44,0	2	3,0	0	0	0	0	66	100
2	25	37,9	29	43,9	12	18,2	0	0	0	0	66	100
3	23	34,9	35	53,0	6	9,1	2	3,0	0	0	66	100
4	25	37,9	28	42,4	11	16,7	2	3,0	0	0	66	100
5	19	28,8	47	71,2	0	0	0	0	0	0	66	100
6	15	22,7	49	74,3	2	3,0	0	0	0	0	66	100
7	31	47,0	32	48,5	3	4,5	0	0	0	0	66	100
8	30	45,5	5	7,5	31	47,5	0	0	0	0	66	100
9	29	43,9	1	1,5	36	54,5	0	0	0	0	66	100
10	23	34,8	31	47,0	12	18,2	0	0	0	0	66	100

Sumber : Hasil Penelitian Data 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden atas pertanyaan kehadiran tepat waktu menunjukkan kedisiplinan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 53,0%.
2. Jawaban responden atas pertanyaan setiap karywan selalu datang dan masuk kerja sesuai jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 43,9%.
3. Jawaban responden atas pertanyaan saya selalu mengutamakan keterampilan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 53,0%.
4. Jawaban responden atas pertanyaan dalam bekerja saya bekerja saya selalu bersikap ramah kepada semua karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 42,4%.

5. Jawaban responden atas pertanyaan ketaatan terhadap peraturan menunjukkan tingkat disiplin yang baik, mayoritas menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan persentase 71,2%.
6. Jawaban responden atas pertanyaan setiap karyawan melakukan tugas sesuai dengan instruksi atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang dengan persentase 74,3%.
7. Jawaban responden atas pertanyaan setiap karyawan akan mengerjakan tugas dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 48,5%.
8. Jawaban responden atas pertanyaan setiap karyawan bersedia menerima sanksi apabila melakukan kesalahan dalam bekerja, mayoritas menjawab sebanyak 31 orang dengan persentase 47,5%.
9. Jawaban responden atas pernyataan saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas menjawab sebanyak 36 orang dengan persentase 54,5%.
10. Jawaban responden atas pertanyaan saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab sebanyak 31 dengan persentase 47,0%.

Tabel IV. 12
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	40,9	39	59,1	0	0	0	0	0	0	66	100
2	22	33,3	44	66,7	0	0	0	0	0	0	66	100
3	26	39,3	39	59,2	1	1,5	0	0	0	0	66	100
4	29	43,9	32	48,5	5	7,6	0	0	0	0	66	100
5	31	47,0	34	51,5	1	1,5	0	0	0	0	66	100
6	29	43,9	34	51,5	3	4,6	0	0	0	0	66	100
7	26	39,4	39	59,1	1	1,5	0	0	0	0	66	100
8	24	36,4	41	62,1	1	1,5	0	0	0	0	66	100
9	24	36,4	39	59,1	3	4,5	0	0	0	0	66	100
10	26	39,4	37	56,1	3	4,5	0	0	0	0	66	100

Sumber : Hasil Penelitian Data 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden atas pernyataan saya merasa senang dengan meja/kursi tempat saya melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 59,1%
2. Jawaban responden atas pernyataan fasilitas penerangan ditempat saya bekerja sudah memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44 orang dengan persentase 66,7%
3. Jawaban responden atas pernyataan ruang kerja karyawan selalu tertata rapi dan bersih, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 59,2%.
4. Jawaban responden atas pernyataan saya memiliki ruang kerja dengan udara yang bersih dapat memberikan kenyamanan dan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 dengan persentase 48,5%

5. Jawaban responden atas pernyataan saya merasa perusahaan memberikan pencahayaan yang cukup efisien didalam ruang kerja, mayoritas responden menjawab 34 dengan persebtase 51,5%.
6. Jawaban responden atas pernyataancukupnya sinar matahari yang masuk dalam ruang kerja, mayoritas responden menjawab sebanyak 34 orang dengan persentase 34 dengan persentase 51,5%.
7. Jawaban responden atas pernyataantingkat kebisingan yang rendah memberikan ketenangan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 59,1%.
8. Jawaban responden atas pernyataankondisi aman dan nyaman membuat saya merasa tenang dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 dengan responden 62,1%
9. Jawaban responden atas pernyataan hubungan kerja antara karyawan dan bagian berjalan dengan baik dan suasana yang harmonis,mayoritas responden menjawab sebanyak 39 orang dengan persentase 59,1%
10. Jawaban responden atas pernyataan karyawan tempat saya bekerja memiliki jiwa social dan empati yang tinggi terhadap sesame karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 37 orang dengan persentase 56,1%.

Tabel IV. 13

Hasil Jawaban Responden Prestasi Kerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	30,3	36	54,5	10	15,6	0	0	0	0	66	100
2	25	37,9	33	50,0	8	12,1	0	0	0	0	66	100
3	20	30,0	41	62,1	5	7,6	0	0	0	0	66	100
4	18	27,3	46	69,7	2	3,0	0	0	0	0	66	100
5	17	25,7	45	68,2	4	6,1	0	0	0	0	66	100
6	24	36,4	30	45,4	12	18,2	0	0	0	0	66	100
7	15	22,7	36	36,4	14	21,2	1	1,5	0	0	66	100
8	28	42,4	34	51,5	4	6,1	0	0	0	0	66	100
9	20	30,3	30	45,5	16	24,2	0	0	0	0	66	100
10	30	45,5	31	46,9	5	7,6	0	0	0	0	66	100

Sumber : Hasil Penelitian Data 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden atas pernyataan hasil kerja yang saya lakukan sesuai harapan yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab sebanyak 36 dengan persentase 54,5%.
2. Jawaban responden atas pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batasan waktu yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 50,0%.
3. Jawaban responden atas pernyataan saya mengetahui prosedur kerja perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan persentase 62,1%.
4. Jawaban responden atas pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan benar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 dengan persentase 69,7%.

5. Jawaban responden atas pernyataan saya tepat waktu saat jam kerja masuk, mayoritas responden menjawab sebanyak 45 orang dengan persentase 68,2%.
6. Jawaban responden atas pernyataan saya menunjukkan sikap yang baik kepada atasan dan sesama pegawai, mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 45,4%.
7. Jawaban responden atas pernyataan hasil kerja saya lakukan sesuai harapan yang ditentukan perusahaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 36,4%.
8. Jawaban responden atas pernyataan saya tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru, mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 51,1%.
9. Jawaban responden atas pernyataan saya mampu melakukan tugas yang diberikan pegawai, mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase 45,5%.
10. Jawaban responden atas pernyataan sikap inisiatif yang sangat diperlukan dalam bekerja demi mencapai tujuan perusahaan, mayoritas menjawab sebanyak 31 orang dengan persentase 46,9%.

2. Asumsi klasik

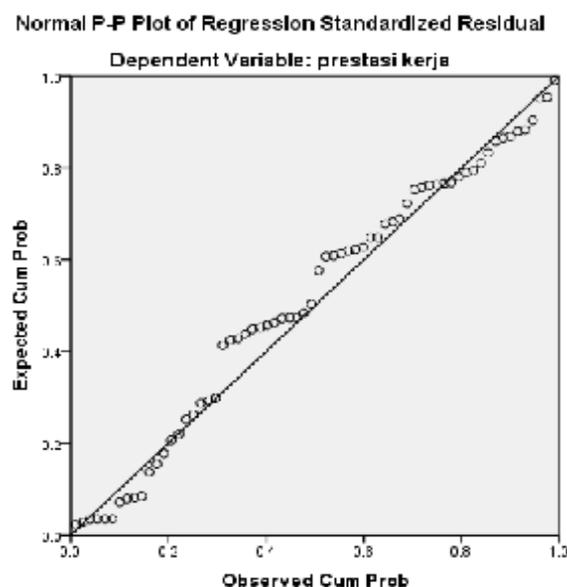
a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi secara normal atau tidak, dapat di ketahui dengan melihat grafik histogram dan grafik normal *probability*

plots. Apabila grafik histogram berbentuk seperti lonceng, maka data berdistribusi normal. Sedangkan pada grafik normal *probability plots*, apabila titik menyebar berhimpit disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal maka data berdistribusi secara normal. Model yang paling baik hendaknya berdistribusi data normal.

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependent ataupun keduanya.

Berikut dapat dilihat grafik hasil penelitian data yang telah di olah dengan pengujian *SPSS for windows* versi 22.00.



Gambar iV-1 Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Berdasarkan gambar IV.1 di atas, hasil dari pengujian normalitas data dapat dilihat bahwa data menyebar dan berhimpit di sekitar diagram dan hasil titik-titiknya mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di olah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normal terpenuhi.

Sehingga dapat dilakukan analisis data atau pengujian hipotesis dengan teknik statistik yang relevan.

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk mneguji normalitas residual adalah uji statistik, yaitu *kolmogrov smirnovn* (k-s). Pengujian ini di gunakan untuk mengetahui apakah bvariabel dependen dan variabel inpendent atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Maka hasil uji *Kolmogrov Smirnov* yaitu Asymp. Sig. Lebih besar dari 0,05 (Asymp. Sig. >0,05 adalah normal) atau Asymp. Sig. Kecil dari 0,05 (Asymp.Sig. < 0,05 adalah tidak normal).

a. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel dependent. Uji multikolinieritas dapat di lihat dari nilai *Tolerance* nya.dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 5, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan di olah.

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi dapat di lihat dari :

- a. Nilai *Tolerance* dan lawannya
- b. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya.*Toleraance* mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independent lainnya.

Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$).

Berdasarkan gambar IV.1 di atas, hasil dari pengujian normalitas data dapat dilihat bahwa data menyebar dan berhimpit di sekitar diagram dan hasil titik- titiknya mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di olah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normal terpenuhi. Sehingga dapat dilakukan analisis data atau pengujian hipotesis dengan tehnik statistik yang relevan.

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk mneguji normalitas residual adalah uji statistik, yaitu *kolmogrov smirnovn* (k-s). Pengujian ini di gunakan untuk mengetahui apakah bvariabel dependen dan variabel inpendent atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Maka hasil uji *Kolmogrov Smirnov* yaitu Asymp. Sig. Lebih besar dari 0,05 (Asymp. Sig. >0,05 adalah normal) atau Asymp. Sig. Kecil dari 0,05 (Asymp.Sig. < 0,05 adalah tidak normal)

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel dependent. Uji multikolinieritas dapat di lihat dari nilai *Tolerance* nya.dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 5, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan di olah.

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi dapat dilihat dari :

- c. Nilai *Tolerance* dan lawannya
- d. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	42.027	5.355		7.847	.000		
Disiplin lingkungan kerja	.070	.096	.092	.728	.469	.995	1.005
	-.020	.086	-.030	-.236	.814	.995	1.005

a. Dependent Variable: prestasi kerja
 Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.00

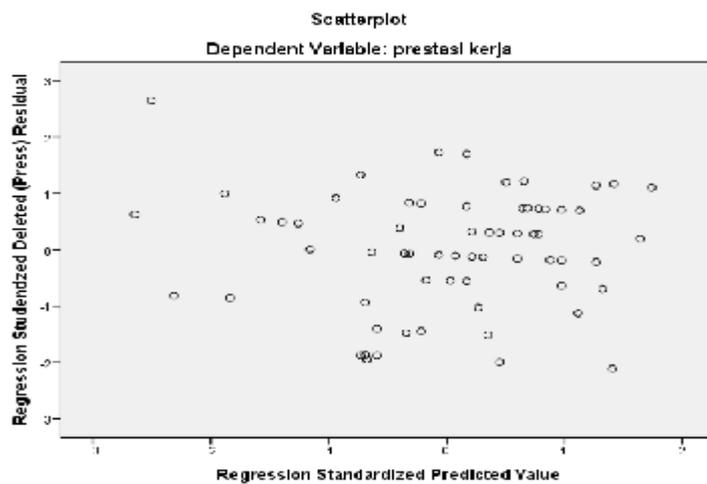
Berdasarkan tabel IV. 14 di atas, maka dapat diketahui bahwa tabel tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Karena VIF (*Variance Inflasi Factor*) lebih kecil dari 5 ($VIF < 5$). Dapat dilihat bahwa nilai VIF (*Variance Inflasi Factor*) untuk variabel Disiplin sebesar 1.005 dan variabel Lingkungan kerja sebesar 1.005 sehingga dari masing-masing variabel yaitu variabel independent memiliki nilai VIF lebih kecil dari 5. Akan tetapi, dengan nilai *tolerance* pada variabel Prestasi kerja karyawan sebesar 0,995 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,995 sehingga dari masing-masing variabel independent nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak

terjadi Multikolinieritas dan telah memenuhi syarat pengujian multikolinieritas tersebut.

a. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini analisis yang digunakan yaitu dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yaitu metode grafik *Scaterplot*. Dasar analisis heterokedastisitas yaitu :

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



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Gambar IV-2 Heterokedastisitas

Dari hasil *Scaterplot*, terlihat bahwa ada pola yang tidak jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y. Maka mengidentifikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi di gunakan untuk melihat Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan berdasarkan variabel independent yaitu Disiplin dan Lingkungan Kerja.

1. Regresi Linier Berganda

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) hal ini sesuai rumusan masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian ini. Metode regresi linier berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependent dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu Disiplin dan Lingkungan Kerja serta satu variabel dependent yaitu Prestasi Kerja Karyawan.

Dalam menganalisis data yang digunakan analisis data regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan antar variabel tersebut dapat di gambarkan dengan persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

A = konstanta

$\beta_1\beta_2$ = koefisien regresi

x1 = Disiplin

x2 = Lingkungan kerja karyawan

e = eror

Berikut ini hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 22.00 .

Tabel IV-15
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficientst”

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.027	5.355		7.847	.000
Disiplin	.070	.096	.092	.728	.469
lingkungan kerja	-.020	.086	-.030	-.236	.814

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Hasil Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Dari tabel IV.5 di atas, maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut.

Konstanta = 42.027

Disiplin = 0.070

Lingkungan Keja = -0.020

Dari hasil tersebut di masukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda, sehingga dapat di ketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 42.027 + 0.070 X_1 + -0.020 X_2$$

Dengan keterangan sebagai berikut.

1. Nilai Disiplin= 0.027 menunjukkan nilai *disiplin* di tingkatkan 100% maka Prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,092 dilihat dari *Standardized Coeficient*.
2. Nilai Lingkungan Kerja= 0,020 menunjukkan nilai Lingkungan Kerja Ditingkatkan 100% maka Prestasi Kerja Karyawan mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar -0,030 dilihat dari *Standardized Coeficient*.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas X secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel Y. Untuk menguji signifikan hubungan di gunakan rumus uji statistik sebagai berikut:

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

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Tahap-tahap pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0: r_s = 0$ artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ $df = n-k$
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan output secara parsial dapat dilihat pengaruh dari kedua variabel independent yaitu *disiplin* dan *Prestasi Kerja Karyawan*. Berikut tabel hasil perhitungan uji t sebagai berikut.

Tabel IV-15
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficientst”

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.027	5.355		7.847	.000
Disipilin	.070	.096	.092	.728	.469
lingkungan kerja	-.020	.086	-.030	-.236	.814

a. Dependent Variable: prestasi kerja
Sumber : Hasil Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Berdasarkan tabel IV. diatas, kriteria hasil uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$. Dapat diketahui $n = 66$ dengan $df = n-k$ maka $df = 66 - 2 = 64$, sehingga $n = 64$. Dimana n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independent. Dengan signifikan sebesar 0,025 dan diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1.997.

Hasil pengujian statistik t pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh *Disiplin* terhadap *Prestasi Kerja Karyawan*

Uji t di gunakan untuk mengetahui apakah *Disiplin* berpengaruh terhadap *Prestasi Kerja Karyawan* secara individual (parsial). signifikan atau tidak terhadap *Prestasi Kerja Karyawan*. Dari hasil pengolahan data *SPSS for windows* versi 22.00, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

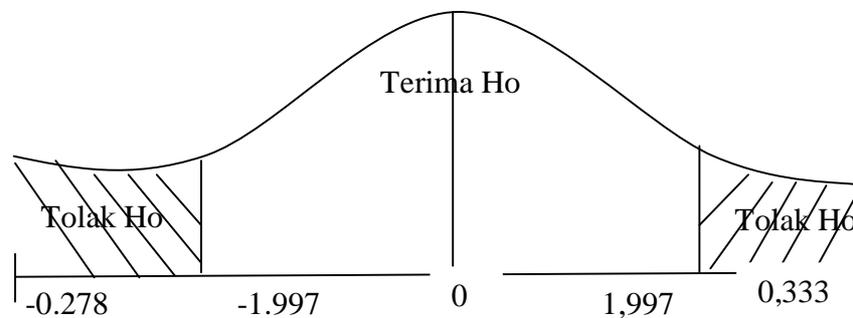
$$t_{\text{hitung}} = 0,728$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,997$$

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika : $1.997 \leq t_{\text{hitung}} \leq 1.997$, pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika : $t_{\text{hitung}} > 1.997$ atau $-t_{\text{hitung}} < 1.997$



sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Gambar IV.3 Kriterion Penguji Hipotesis Uji t Disiplin

Berdasarkan hasil gambar IV.3 pengujian secara parsial di atas, untuk pengaruh Disiplin dan Prestasi Kerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,278 dan t_{tabel} sebesar 1,997 Maka t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,278 < 1,997$) dan nilai ($\text{sig. } 0,459 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Ho diterima, maka hal

ini mengindikasikan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dari hasil pengolahan data *SPSS windows versi 22.00*, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut.

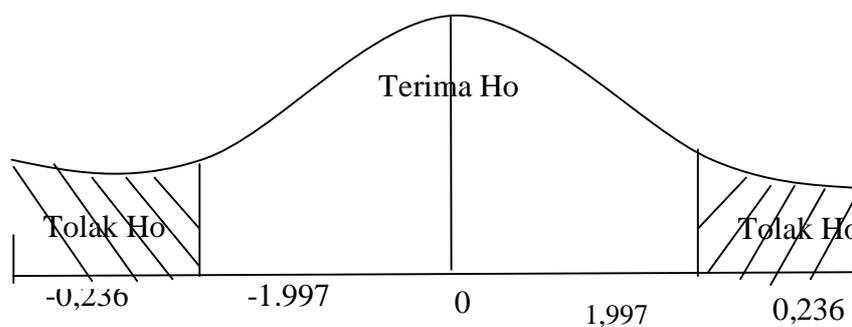
$$t_{hitung} = -0,236$$

$$t_{tabel} = -1,997$$

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika : $-1,997 \leq t_{hitung} \leq 1,997$, pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika : $t_{hitung} > 1,997$ atau $-t_{hitung} < -1,997$



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Gambar IV.4 kriteria Penguj hipotesis Uji t Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil gambar IV.4 untuk pengujian hipotesis di atas, untuk pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap Prestasi Kerja Karyawan di peroleh nilai

t_{hitung} sebesar -0,236 dan t_{tabel} sebesar -1,997. Maka t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,236 < -1,997$) dan nilai (sig. 0,814 $>$ 0,05) hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima. hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut.

Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut :

1) Bentuk Pengujian

H_0 = Tidak ada pengaruh antara Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

2) $H_a \neq$ Ada pengaruh antara Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kriteria Pengambilan Keputusan

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

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00 maka statistik pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel IV.17 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.851	2	1.426	.282	.755 ^b
Residual	318.740	63	5.059		
Total	321.591	65			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin

Berdasarkan tabel IV.17 di atas untuk menguji hipotesisnya, maka dilakukan Uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$. Nilai F_{hitung} untuk $n = 66$ adalah sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 66 - 2 - 1 = 63$$

$$F_{hitung} = 0,282$$

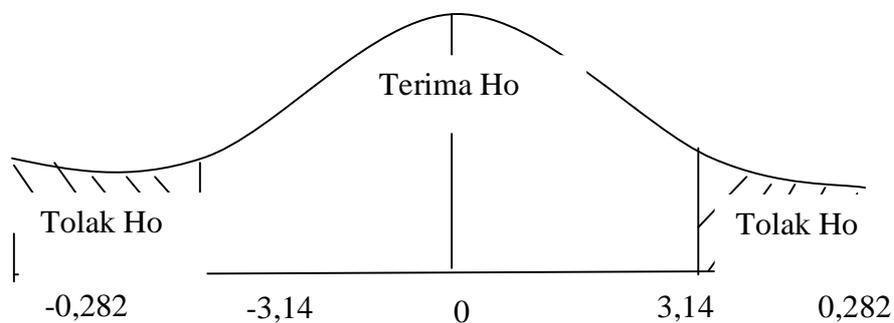
$$F_{tabel} = 3,14$$

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima apabila $F_{hitung} < 3,14$ atau $-F_{hitung} > -3,14$

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > 3,14$ atau $-F_{hitung} < -3,14$

Pengujian hipotesis :



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Gambar IV.5 Kriteria Penguji Hipotesis uji F

Berdasarkan pada gambar Uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) di atas, maka di peroleh F_{hitung} sebesar 0,282 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 3,14 ($0,282 < 3,14$) dengan tingkat sig sebesar 0,755 (Sig. $0,755 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa bahwa Ho diterima, berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa *Disiplin* dan *Lingkungan Kerja* secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap *Prestasi Kerja Karyawan* pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh *Disiplin, Lingkungan Kerja* terhadap *Prestasi Kerja Karyawan* maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.18

Nilai R-Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.094 ^a	.009	-.023	2.24930

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin

c. Dependent Variable: prestasi kerja

Pada tabel IV. diatas, dapat dilihat dari hasil regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,009 untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh *Disiplin Lingkungan Kerja* terhadap *Prestasi Kerja Karyawan* maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

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

$$D = 0,009 \times 100\%$$

$$D = 0,9 \%$$

Nilai R Square di atas, bernilai 0,9% . Artinya menunjukkan bahwa sekitar 0,9% variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan, dan dapat di jelaskan dengan variabel bebas Disiplin dan Lingkungan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yaitu sebesar 0,9%. Sedangkan selebihnya sebesar 99,1% yang di pengaruhi variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

c. pembahasan

1. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien korelasi yang diperoleh, menunjukkan pengaruh yang positif antara Disiplin dengan Prestasi Kerja Karyawan. Hasil temuan peneliti ini sejalan dengan sesuai teorisebelumnya seperti yang telah dibahas di dalam bab II (khususnya dikerangka konseptual) yaitu pada teori Singodimedjo (2015) dalam Sutrisno (2012 : hal 86) mengemukakan pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Terdapat bahwa jumlah responden karyawan perempuan lebih banyak di bandingkan dengan jumlah responden karyawan laki-laki sedangkan jumlah perempuan sebanyak 36 orang dengan persentase 54% dan jumlah responden laki-laki berjumlah 30 orang dengan persentase 45%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan laki-laki.

Teori lain ada relevansinya dengan hasil penelitian ini, seperti teori yang dikemukakan rivai (2012: hal 825) disiplin kerja yaitu suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Maka menunjukkan nilai di tingkatkan 100% maka prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan uji t digunakan apakah mengetahui

disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan secara individual (persial) signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hal ini ini mengindikasikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh, menunjukkan pengaruh signifikan antara disiplin dengan Prestasi Kerja Karyawan artinya yaitu disiplin dengan Prestasi Kerja Karyawan yang menunjukkan pengaruh positif seperti yang sudah dijelaskan diatas memiliki pengaruh yang nyata. Secara statistik signifikan ini berarti bahwa hasil kesimpulan peneliti yang memiliki pengaruh positif adalah berlaku secara general untuk seluruh populasi, bukan hanya untuk sampel penelian.

Selain relevan dengan teori di atas, hasil peneliti ini juga relevan dengan penelitian orang lain sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2013 : hal 120) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan

Berdasarkan hasil koefisien korelasi yang diperoleh, menunjukkan pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan prestasu kerja karyawan. Hasil temuan penelitian ini sejalan atau sesuai dengan teori penelitian sebelumnya seperti yang telah dibahas di dalam bab II (khususnya di kerangka konseptual) yaitu pada teori Suyonto mengenai pengaruh kondisi kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pelabuhan

Indonesia I (Persero) Medan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan merasa terpenuhi dengan baik karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka secara otomatis kinerja semakin baik pula dan tidak akan rasa ingin pindah ke perusahaan lain. Maka lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang bekerja di perusahaan untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Teori lain juga ada relevansinya dengan hasil peneliti ini, seperti teori yang di kemukakan Alex S. Nitisemito dalam sunyoto (2015 : hal 38) menyatakan bahwa lingkungan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, contohnya musik, penerangan, keberhasilan dan lain-lain. Apabila seseorang merasa telah terpenuhinya semua kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi maka secara oerorganisasi dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat prestasi kerja karyawan yang aka nada pada dirinya. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dan bentuk pengujiannya H_0 tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan tidak ada pengaruh antara disiplin, lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan sedangkan H_a ada pengaruh antara disiplin, lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan maka lingkungan kerja menunjukkan nilai lingkungan kerja ditingkatkan 100% juga maka prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap prestasi kerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh, menunjukkan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya yaitu lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan yang menunjukkan pengaruh positif memiliki pengaruh yang nyata. Secara statistik signifikan ini berarti bahwa hasil kesimpulan penelitian yang memiliki pengaruh positif adalah berlaku secara general untuk seluruh populasi, bukan hanya untuk sampel penelitian. Penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dan bentuk pengujiannya H_0 tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan tidak ada pengaruh antara disiplin, lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan sedangkan H_a ada pengaruh antara disiplin, lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan maka lingkungan kerja menunjukkan nilai lingkungan kerja ditingkatkan 100% juga maka prestasi

kerja karyawan mengalami peningkatan. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap prestasi kerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil temuan peneliti ini sejalan atau sesuai dengan teori dan penelitian sebelumnya seperti yang telah di bahas di bab II (khususnya di kerangka konseptual). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariandja (2012 hal 195) mengenai analisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat disiplin dan lingkungan kerja karyawan dan semakin tinggi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan di dalam diri karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis sebelumnya, menunjukkan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, artinya jika disiplin dan lingkungan kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan juga meningkat hasil penelitian ini juga menunjukkan pengaruh disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh

terhadap prestasi kerja karyawan juga meningkat. Hasil penelitian ini relevan dengan kerangka konseptual sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di dalam diri karyawan, perusahaan perlu menghargai karyawan. Dimana hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan merasa di hargai di dalam sebuah organisasi, maka ketika itu pula tercipta kesempatan yang tinggi antara karyawan mengenai apa yang diyakini organisasi sehingga terbentuk suatu prestasi kerja karyawan dalam diri karyawan. Dan perlunya rekan kerja yang baik, dimana hal itu menunjukkan bahwa ketika seseorang karyawan merasa puas dengan rekan sekerja mereka maka akan terbentuk suatu disiplin dan lingkungan kerja yang membuat mereka ingin mempertahankan keanggotaan dalam lingkungan kerja di tempat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena karyawan yang mendapatkan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja suatu organisasi dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang kurang disiplin maka akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan karyawan khususnya untuk mencapai suatu prestasi kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi variabel Disiplin berdasarkan uji t dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya : ada pengaruh tetapi signifikan (X1) Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Maka uji t di gunakan untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan secara individual (parsial). Signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja karyawan maka disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan kerja berdasarkan uji t dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya ada pengaruh tetapi tidak signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap prestasi kerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
3. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan berdasarkan uji t dan lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan

demikian H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya : ada pengaruh tetapi tidak signifikan Disiplin dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain :

1. Disiplin meningkatkan atau disiplin ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan maka hal ini mengindikasikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja ditingkatkan maka Prestasi Kerja Karyawan mengalami peningkatan kontribusi yang di berikan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Lingkungan secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap prestasi kerja.
3. Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel disiplin (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel prestasi kerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 66 orang karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dengan menggunakan skala likert dalam bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-1
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berdasarkan ketentuan peneliti skala likert pada tabel diatas, dapat dipahami bahwa ketentuan berlaku baik dalam menghitung Variabel disiplin (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), dan variabel prestasi kerja karyawan (Y).

2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan identitas responden yang dapat ditabulasikan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel IV-2

Distribusi Responden Kelamin

	frequency	Persentase (%)
Valid laki-laki	30	45%
Perempuan	36	54%
Total	66	100%

Sumber :SPSS (2016)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia I Pada laki-laki sebanyak 30orang dengan persentase 45,5% dan perempuan 36 orang dengan persentase 54,5%

Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden karyawan laki-laki.

b. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Persentase
Valid 21-30	41	62%
31-40	20	30%
>41	5	8%
Total	66	100%

Sumber : SPSS (2016)

Berdasarkan tabel data diatas diketahui bahwa responden yang berkerja di PT> Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan pada kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 41 orang dengan persentase 1562%%, kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentasi 30% dan untuk kelompok usia >41 tahun sebanyak 4 orang dengan persentasi 8%

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa mayoritas usia pda penelitian ini adalah usia 31-40 sebanyak 20 orang dengan persentasi 30% dari tabel total keseluruhan.

c. Tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat seperti pada ttabel dibawah ini :

Tabel VI-4
Distribusi Responden Tingkat Pendidikan

	Frequency	Persentase (%)
Valid SMA/SMK		
D1-D3	20	30
S1-S2	46	70
Total	66	100

Sumber : SPSS (2016)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia I pada pendidikan D1-D3 sebanyak 20 orang dengan persentase 30%, dan S1-S2 sebanyak 46 orang dengan persentase 70 %.

Dari tabel diatas bahwa mayoritas S1-S2 pada peneliti ini adalah 46orang dengan persentase 70% dari total keseluruhan.

B. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrument adalah program computer statistical program for social scienst instrument (SPSS) versi 22 yang terdiri dari uji Validitas. Dari 30 item pernyataan ini yang di jawab dari sampel sebanyak 66 orang. Kemudian penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan penguji. Uji validitas menggunakan pendekatan “single trial administrator” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebarakan dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Validitas dilihat dari perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan Valid

Tabel IV. 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,460 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,466 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,484 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,359 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,350 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,430 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,533 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,353 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,316 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,173 > 0,195	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Tabel IV. 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X1)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,531 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,555 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,625 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,600 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,494 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,380 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,614 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,373 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,620 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,614 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,478 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,449 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,610 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,514 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,600 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,658 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,461 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,294 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,559 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,423 > 0, 195	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Selanjutnya butir yang menyatakan valid diatas diuji reabilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Nunaly dalam Imam Ghozaly (2005) suatu kontruktur ataru variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6, hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas instrument Prestasi Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	11

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabelitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih > 0,60.

Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas instrument Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	11

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabelitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilai nya lebih > 0,60.

Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas instrument Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.715	11

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih > 0,60.

1. Variabel Disiplin (X1)

Tabel IV. 11

Hasil Jawaban Responden Disiplin

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	53,0	29	44,0	2	3,0	0	0	0	0	66	100
2	25	37,9	29	43,9	12	18,2	0	0	0	0	66	100
3	23	34,9	35	53,0	6	9,1	2	3,0	0	0	66	100
4	25	37,9	28	42,4	11	16,7	2	3,0	0	0	66	100
5	19	28,8	47	71,2	0	0	0	0	0	0	66	100
6	15	22,7	49	74,3	2	3,0	0	0	0	0	66	100
7	31	47,0	32	48,5	3	4,5	0	0	0	0	66	100
8	30	45,5	5	7,5	31	47,5	0	0	0	0	66	100
9	29	43,9	1	1,5	36	54,5	0	0	0	0	66	100
10	23	34,8	31	47,0	12	18,2	0	0	0	0	66	100

Sumber : Hasil Penelitian Data 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden atas pertanyaan kehadiran tepat waktu menunjukkan kedisiplinan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 53,0%.
2. Jawaban responden atas pertanyaan setiap karywan selalu datang dan masuk kerja sesuai jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 43,9%.
3. Jawaban responden atas pertanyaan saya selalu mengutamakan keterampilan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 53,0%.
4. Jawaban responden atas pertanyaan dalam bekerja saya bekerja saya selalu bersikap ramah kepada semua karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 42,4%.
5. Jawaban responden atas pertanyaan ketaatan terhadap peraturan menunjukkan tingkat disiplin yang baik, mayoritas menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan persentase 71,2%.
6. Jawaban responden atas pertanyaan setiap karyawan melakukan tugas sesuai dengan instruksi atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang dengan persentase 74,3%.
7. Jawaban responden atas pertanyaan setiap karyawan akan mengerjakan tugas dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 48,5%.
8. Jawaban responden atas pertanyaan setiap karyawan bersedia menerima sanksi apabila melakukan kesalahan dalam bekerja, mayoritas menjawab sebanyak 31 orang dengan persentase 47,5%.
9. Jawaban responden atas pernyataan saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas menjawab sebanyak 36 orang dengan persentas 54,5%.
10. Jawaban responden atas pertanyaan saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab sebanyak 31 dengan persentase 47,0%.

Tabel IV. 12**Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja**

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	40,9	39	59,1	0	0	0	0	0	0	66	100
2	22	33,3	44	66,7	0	0	0	0	0	0	66	100
3	26	39,3	39	59,2	1	1,5	0	0	0	0	66	100
4	29	43,9	32	48,5	5	7,6	0	0	0	0	66	100
5	31	47,0	34	51,5	1	1,5	0	0	0	0	66	100
6	29	43,9	34	51,5	3	4,6	0	0	0	0	66	100
7	26	39,4	39	59,1	1	1,5	0	0	0	0	66	100
8	24	36,4	41	62,1	1	1,5	0	0	0	0	66	100
9	24	36,4	39	59,1	3	4,5	0	0	0	0	66	100
10	26	39,4	37	56,1	3	4,5	0	0	0	0	66	100

Sumber : Hasil Penelitian Data 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden atas pernyataan saya merasa senang dengan meja/kursi tempat saya melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 59,1%
2. Jawaban responden atas pernyataan fasilitas penerangan ditempat saya bekerja sudah memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44 orang dengan persentase 66,7%
3. Jawaban responden atas pernyataan ruang kerja karyawan selalu tertata rapi dan bersih, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 59,2%.
4. Jawaban responden atas pernyataan saya memiliki ruang kerja dengan udara yang bersih dapat memberikan kenyamanan dan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 dengan persentase 48,5%
5. Jawaban responden atas pernyataan saya merasa perusahaan memberikan pencahayaan yang cukup efisien didalam ruang kerja, mayoritas responden menjawab 34 dengan persentase 51,5%.
6. Jawaban responden atas pernyataancukupnya sinar matahari yang masuk dalam ruang kerja, mayoritas responden menjawab sebanyak 34 orang dengan persentase 34 dengan persentase 51,5%.
7. Jawaban responden atas pernyataantingkat kebisingan yang rendah memberikan ketenangan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 59,1%.

8. Jawaban responden atas pernyataan kondisi aman dan nyaman membuat saya merasa tenang dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 dengan responden 62,1%
9. Jawaban responden atas pernyataan hubungan kerja antara karyawan dan bagian berjalan dengan baik dan suasana yang harmonis, mayoritas responden menjawab sebanyak 39 orang dengan persentase 59,1%
10. Jawaban responden atas pernyataan karyawan tempat saya bekerja memiliki jiwa social dan empati yang tinggi terhadap sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 37 orang dengan persentase 56,1%

Tabel IV. 13

Hasil Jawaban Responden Prestasi Kerja Karyawan

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	30,3	36	54,5	10	15,6	0	0	0	0	66	100
2	25	37,9	33	50,0	8	12,1	0	0	0	0	66	100
3	20	30,0	41	62,1	5	7,6	0	0	0	0	66	100
4	18	27,3	46	69,7	2	3,0	0	0	0	0	66	100
5	17	25,7	45	68,2	4	6,1	0	0	0	0	66	100
6	24	36,4	30	45,4	12	18,2	0	0	0	0	66	100
7	15	22,7	36	36,4	14	21,2	1	1,5	0	0	66	100
8	28	42,4	34	51,5	4	6,1	0	0	0	0	66	100
9	20	30,3	30	45,5	16	24,2	0	0	0	0	66	100
10	30	45,5	31	46,9	5	7,6	0	0	0	0	66	100

Sumber : Hasil Penelitian Data 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden atas pernyataan hasil kerja yang saya lakukan sesuai harapan yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab sebanyak 36 dengan persentase 54,5%.
2. Jawaban responden atas pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batasan waktu yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 50,0%.
3. Jawaban responden atas pernyataan saya mengetahui prosedur kerja perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan persentase 62,1%.

4. Jawaban responden atas pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan benar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 dengan persentase 69,7%.
5. Jawaban responden atas pernyataan saya tepat waktu saat jam kerja masuk, mayoritas responden menjawab sebanyak 45 orang dengan persentase 68,2%.
6. Jawaban responden atas pernyataan saya menunjukkan sikap yang baik kepada atasan dan sesama pegawai, mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 45,4%.
7. Jawaban responden atas pernyataan hasil kerja saya lakukan sesuai harapan yang ditentukan perusahaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 36,4%.
8. Jawaban responden atas pernyataan saya tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru, mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 51,1%.
9. Jawaban responden atas pernyataan saya mampu melakukan tugas yang diberikan pegawai, mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase 45,5%.
10. Jawaban responden atas pernyataan sikap inisiatif yang sangat diperlukan dalam bekerja demi mencapai tujuan perusahaan, mayoritas menjawab sebanyak 31 orang dengan persentase 46,9%.

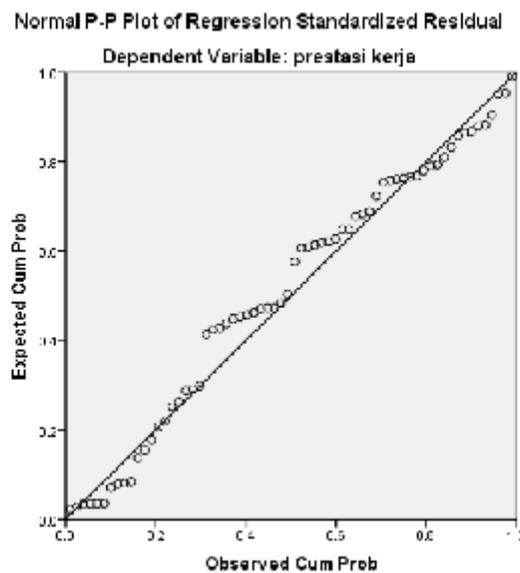
2. Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi secara normal atau tidak, dapat diketahui dengan melihat grafik histogram dan grafik normal *probability plots*. Apabila grafik histogram berbentuk seperti lonceng, maka data berdistribusi normal. Sedangkan pada grafik normal *probability plots*, apabila titik menyebar berhimpit disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal maka data berdistribusi secara normal. Model yang paling baik hendaknya berdistribusi data normal.

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui distribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependent ataupun keduanya.

Berikut dapat dilihat grafik hasil penelitian data yang telah di olah dengan pengujian *SPSS for windows* versi 22.00.



Gambar iV-1 Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Berdasarkan gambar IV.1 di atas, hasil dari pengujian normalitas data dapat dilihat bahwa data menyebar dan berhimpit di sekitar diagram dan hasil titik- titiknya mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di olah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normal terpenuhi. Sehingga dapat dilakukan analisis data atau pengujian hipotesis dengan teknik statistik yang relevan.

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik, yaitu *kolmogrov smirnov* (k-s). Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Maka hasil uji *Kolmogrov Smirnov* yaitu Asymp. Sig. Lebih besar dari 0,05 (Asymp. Sig. >0,05 adalah normal) atau Asymp. Sig. Kecil dari 0,05 (Asymp. Sig. < 0,05 adalah tidak normal).

a. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel dependent. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* nya dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 5, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan di olah.

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi dapat dilihat dari :

- a. Nilai *Tolerance* dan lawannya
- b. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$).

Berdasarkan gambar IV.1 di atas, hasil dari pengujian normalitas data dapat dilihat bahwa data menyebar dan berhimpit di sekitar diagram dan hasil titik- titiknya

mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di olah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normal terpenuhi. Sehingga dapat dilakukan analisis data atau pengujian hipotesis dengan tehnik statistik yang relevan.

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk mneguji normalitas residual adalah uji statistik, yaitu *kolmogrov smirnovn* (k-s). Pengujian ini di gunakan untuk mengetahui apakah bvariabel dependen dan variabel inpendent atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Maka hasil uji *Kolmogrov Smirnov* yaitu Asymp. Sig. Lebih besar dari 0,05 (Asymp. Sig. >0,05 adalah normal) atau Asymp. Sig. Kecil dari 0,05 (Asymp.Sig. < 0,05 adalah tidak normal)

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel dependent. Uji multikolinieritas dapat di lihat dari nilai *Tolerance* nya.dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 5, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan di olah.

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi dapat di lihat dari :

c. Nilai *Tolerance* dan lawannya

d. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya.*Toleraance* mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi

nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	42.027	5.355		7.847	.000		
Disiplin lingkungan kerja	.070	.096	.092	.728	.469	.995	1.005
	-.020	.086	-.030	-.236	.814	.995	1.005

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.00

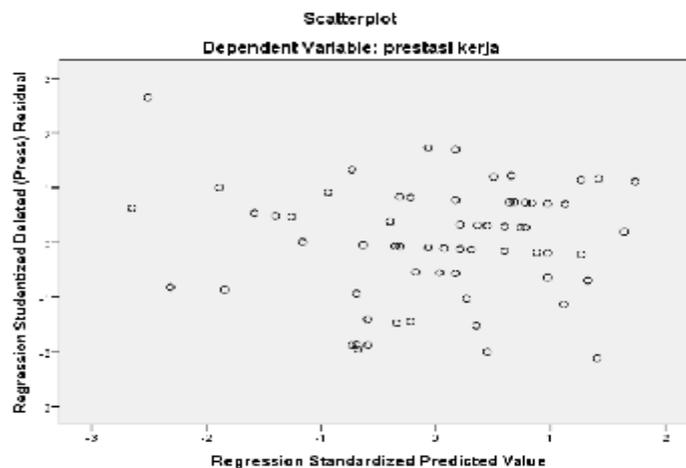
Berdasarkan tabel IV. 14 di atas, maka dapat diketahui bahwa tabel tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Karena VIF (*Variance Inflasi Factor*) lebih kecil dari 5 ($VIF < 5$). Dapat dilihat bahwa nilai VIF (*Variance Inflasi Factor*) untuk variabel Disiplin sebesar 1.005 dan variabel Lingkungan kerja sebesar 1.005 sehingga dari masing-masing variabel yaitu variabel independent memiliki nilai VIF lebih kecil dari 5. Akan tetapi, dengan nilai *tolerance* pada variabel Prestasi kerja karyawan sebesar 0,995 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,995 sehingga dari masing-masing variabel independent nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi Multikolinieritas dan telah memenuhi syarat pengujian multikolinieritas tersebut.

a. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dan residual dari satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini analisis yang digunakan yaitu dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yaitu metode grafik *Scaterplot*. Dasar analisis heterokedastisitas yaitu :

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



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Gambar IV-2 Heterokedastisitas

Dari hasil *Scaterplot*, terlihat bahwa ada pola yang tidak jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y. Maka mengidentifikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi di gunakan untuk melihat

Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan berdasarkan variabel independent yaitu Disiplin dan Lingkungan Kerja.

1. Regresi Linier Berganda

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) hal ini sesuai rumusan masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian ini. Metode regresi linier berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependent dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu Disiplin dan Lingkungan Kerja serta satu variabel dependent yaitu Prestasi Kerja Karyawan.

Dalam menganalisis data yang digunakan analisis data regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan antar variabel tersebut dapat di gambarkan dengan persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \times 1 + \beta_2 \times 2 + e$$

Dimana :

- Y = Prestasi Kerja
- A = konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = koefisien regresi
- x1 = Disiplin
- x2 = Lingkungan kerja karyawan
- e = eror

Berikut ini hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 22.00

Tabel IV-15
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficientst”

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.027	5.355		7.847	.000
Disiplin	.070	.096	.092	.728	.469
lingkungan kerja	-.020	.086	-.030	-.236	.814

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Hasil Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Dari tabel IV.5 di atas, maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut.

Konstanta = 42.027

Disiplin = 0.070

Lingkungan Kerja = -0.020

Dari hasil tersebut di masukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda, sehingga dapat di ketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 42.027 + 0.070 X_1 + -0.020 X_2$$

Dengan keterangan sebagai berikut.

1. Nilai Disiplin= 0.027 menunjukkan nilai *disiplin* di tingkatkan 100% maka Prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,092 dilihat dari *Standardized Coefficient*.

2. Nilai Lingkungan Kerja= 0,020 menunjukkan nilai Lingkungan Kerja Ditingkatkan 100% maka Prestasi Kerja Karyawan mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar -0,030 dilihat dari *Standardized Coeficient*.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas X secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel Y. Untuk menguji signifikan hubungan di gunakan rumus uji statistik sebagai berikut:

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

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Tahap-tahap pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0: r_s = 0$ artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ $df = n-k$
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan output secara parsial dapat dilihat pengaruh dari kedua variabel independent yaitu *disiplin* dan *Prestasi Kerja Karyawan*. Berikut tabel hasil perhitungan uji t sebagai berikut.

Tabel IV-15
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficientst

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.027	5.355		7.847	.000
Disiplin	.070	.096	.092	.728	.469
lingkungan kerja	-.020	.086	-.030	-.236	.814

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Hasil Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Berdasarkan tabel IV. diatas, kriteria hasil uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$. Dapat diketahui $n = 66$ dengan $df = n - k$ maka $df = 66 - 2 = 64$, sehingga $n = 64$. Dimana n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independent. Dengan signifikan sebesar 0,025 dan diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1.997.

Hasil pengujian statistik t pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh *Disiplin* terhadap *Prestasi Kerja Karyawan*

Uji t di gunakan untuk mengetahui apakah *Disiplin* berpengaruh terhadap *Prestasi Kerja Karyawan* secara individual (parsial). signifikan atau tidak terhadap *Prestasi Kerja Karyawan*. Dari hasil pengolahan data *SPSS for windows* versi 22.00, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

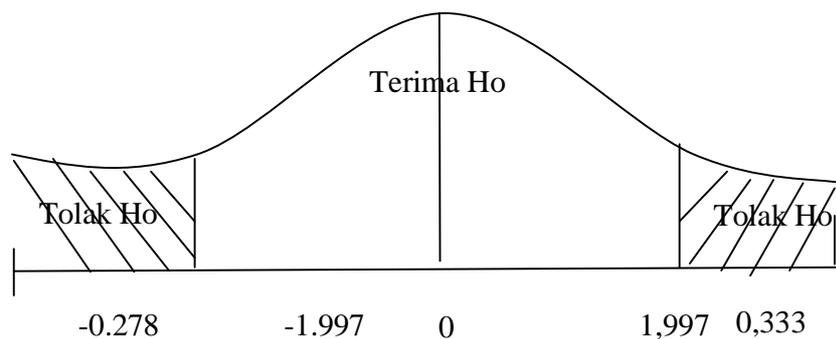
$$t_{hitung} = 0,728$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,997$$

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika : $1,997 \leq t_{\text{hitung}} \leq 1,997$, pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika : $t_{\text{hitung}} > 1,997$ atau $-t_{\text{hitung}} < 1,997$



sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Gambar IV.3 Kriterion Penguji Hipotesis Uji t Disiplin

Berdasarkan hasil gambar IV.3 pengujian secara parsial di atas, untuk pengaruh Disiplin dan Prestasi Kerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,278 dan t_{tabel} sebesar 1,997 Maka t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,278 < 1,997$) dan nilai ($\text{sig. } 0,459 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Ho diterima, maka hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dari hasil pengolahan data *SPSS windows versi 22.00*, maka dapat di peroleh hasil uji t sebagai berikut.

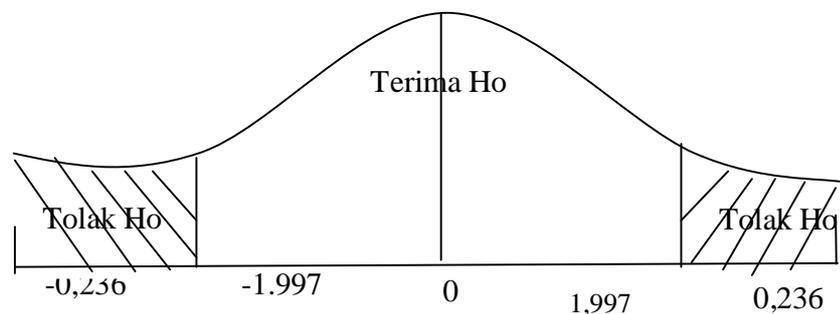
$$t_{hitung} = -0,236$$

$$t_{tabel} = -1,997$$

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika : $-1,997 \leq t_{hitung} \leq 1,997$, pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika : $t_{hitung} > 1,997$ atau $-t_{hitung} < -1,997$



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Gambar IV.4 kriteria Penguj hipotesis Uji t Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil gambar IV.4 untuk pengujian hipotesis di atas, untuk pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap Prestasi Kerja Karyawan di peroleh nilai t_{hitung} sebesar -0,236 dan t_{tabel} sebesar -1,997. Maka t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,236 < -1,997$) dan nilai (sig. 0,814 > 0,05) hal ini menunjukkan bahwa Ho diterima. hal ini menunjukkan bahwa *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut.

Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut :

1) Bentuk Pengujian

H_0 = Tidak ada pengaruh antara Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

2) $H_a \neq$ Ada pengaruh antara Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kriteria Pengambilan Keputusan

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

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00 maka statistik pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel IV.17 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.851	2	1.426	.282	.755 ^b
	Residual	318.740	63	5.059		
	Total	321.591	65			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin

Berdasarkan tabel IV.17 di atas untuk menguji hipotesisnya, maka dilakukan Uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$. Nilai F_{hitung} untuk $n = 66$ adalah sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 66 - 2 - 1 = 63$$

$$F_{hitung} = 0,282$$

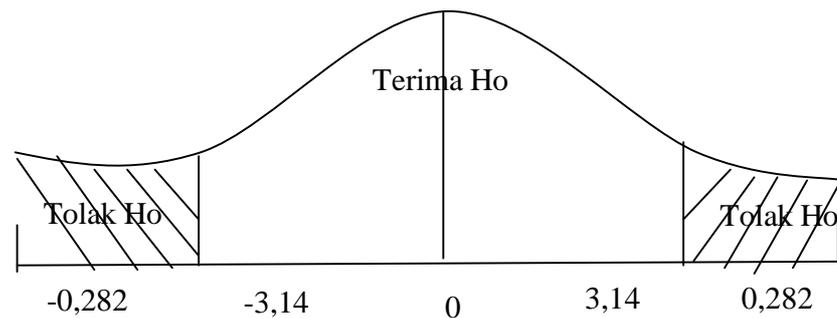
$$F_{tabel} = 3.14$$

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima apabila $F_{hitung} < 3.14$ atau $-F_{hitung} > -3.14$

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > 3.14$ atau $-F_{hitung} < -3.14$

Pengujian hipotesis :



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Gambar IV.5 Kriteria Penguji Hipotesis uji F

Berdasarkan pada gambar Uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) di atas, maka di peroleh F_{hitung} sebesar 0,282 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 3,14 ($0,282 < 3,14$) dengan tingkat sig sebesar 0,755 (Sig. 0,755 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa bahwa Ho diterima, berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa *Disiplin* dan *Lingkungan Kerja* secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Prestasi Kerja Karyawan* pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau

presentase pengaruh *Disiplin, Lingkungan Kerja* terhadap *Prestasi Kerja Karyawan* maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.18
Nilai R-Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.094 ^a	.009	-.023	2.24930

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin

c. Dependent Variable: prestasi kerja

Pada tabel IV. diatas, dapat dilihat dari hasil regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,009 untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh *Disiplin Lingkungan Kerja* terhadap *Prestasi Kerja Karyawan* maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

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

$$D = 0,009 \times 100\%$$

$$D = 0,9 \%$$

Nilai R Square di atas, bernilai 0,9% . Artinya menunjukkan bahwa sekitar 0,9% variabel terikat *Prestasi Kerja Karyawan*, dan dapat di jelaskan dengan variabel bebas *Disiplin dan Lingkungan Kerja* pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yaitu sebesar 0,9%. Sedangkan selebihnya sebesar 99,1% yang di pengaruhi variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi variabel Disiplin berdasarkan uji t dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya : ada pengaruh tetapi signifikan (X1) Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Maka uji t di gunakan untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan secara individual (parsial). Signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja karyawan maka disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan kerja berdasarkan uji t dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya : ada pengaruh tetapi tidak signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap prestasi kerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
3. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan berdasarkan uji t dan lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan

demikian H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya : ada pengaruh tetapi tidak signifikan Disiplin dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi variabel terikat prestasi kerja karyawan dan dapat dijelaskan dengan variabel bebas disiplin dan lingkungan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain :

1. Disiplin meningkatkan atau disiplin ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan maka hal ini mengindikasikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja ditingkatkan maka Prestasi Kerja Karyawan mengalami peningkatan kontribusi yang di berikan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Lingkungan secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap prestasi kerja.

3. Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Satriono (2013). *“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Berama Bumiputera 1912 Cabang Bengkulu. Skripsi (Tidak Dipublikasikan). Bengkulu: Universitas Bengkulu*
- Fauzia, Agustin(2011). *Manasemen Sumber Daya Manusia Lanjutan Penerbit: Madematera*
- Ghozali, Imam (2005), *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.*
- Heidrahman, Suad Husnan. (2008). *Manajemen Personalialia (Edisi 4) Penerbit: BPFE Yogyakarta*
- Heny, Sidanti (2015). *“Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di sekretarit DPRD Kabupaten Madium” Jurnal JIBEKA Vol 9 No.1*
- Hasibuan, Malayu S.P (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung. Rosda.*
- Rivai, V. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Raja Grafindo Persada*
- Rivai, V. (2009), *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Jakarta: Raja Grafindo Persada*
- Rafi, Ahmad Nur (2012). *“PengaruhDisiplin Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Searang. “Jurnal Ilmu terapan dan akuntansi terapan Vol 3 no. 1*
- Sarwono (2012), *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif dengan SPSS Jakarta: Elexmedia Kompulindo.*
- Sedermayanti (2012). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju Gema Insani Press.*
- Siagian, Sondang P. (2010). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.*

- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja (Easi 5)*
Penerbit: Depok, lembaga penerbit FE-UI.
- Satrohadiwiryo (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Economia Vol*
9. No 2
- Sugiyono (2007). *Metologi Penelitian Bandung Alfabeta.*
- Sunyoto, Danang (2012). *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian).*
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana*
Prenada Media.
- Wilman Yogaswara Apandai (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia “*
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disipli Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai pada perum perhutaniUnit lii Jawa Barat dan Bandung
Skripsi
Program Studi Manajemen Universitas Komputer Indonesia
Bandung””<http://www.Unikom.com> diakses 2015