

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI MEDAN CABANG CEMARA**

SKRIPSI

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



Oleh :

Nama : MUHAMMAD RIZKY AFFANDI
NPM : 1805160557
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 08 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD RIZKY AFFANDI
N P M : 1805160557
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI MEDAN CABANG CEMARA

Dinyatakan (A) *Lulus. Tesisnya dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si.)

(WILLY YUSWANDAR, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(Satria Murniandy Ghendy Satrio, S.E., M.Si.)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.) (Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

Jl. Kapten Muhtar Basri No. 3 Medan, Telp (061) 6624-567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MUHAMMAD RIZKY AFFANDI

NPM : 1805160557

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SDM

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI
MEDAN CABANG CEMARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

(SATRIA MIRSYA AFFANDY NST., SE., M.Si)

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si)



(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara

Muhammad Rizky Affandi

Manajemen

Email : muhammadrizkyaffandi05@gmail.com

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Medan Tirtanadi Cabang Cemara, penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel, penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara, Jalan Flamboyan Cemara No. 1 Medan, populasi penelitian ini adalah para karyawan tetap dan honor di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara, yang berjumlah 32 orang, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua populasi yang berjumlah 32 orang dijadikan sampel, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, adapun yang menjadi hasil penelitian ini adalah Dalam penelitian ini secara parsial variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Karena nilai t hitung $>$ t tabel. Dalam penelitian secara parsial variabel bebas yaitu disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Karena nilai t hitung $>$ t tabel Dalam penelitian ini secara parsial variabel bebas yakni lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dikarenakan nilai f hitung $>$ f tabel dan taraf signifikan bernilai $0.000 < 0.05$.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kinerja.

ABSTRACT

The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PDAM Tirtanadi Medan Cemara Branch

Muhammad Rizky Affandi
Management

Email : muhammadrizkyaffandi05@gmail.com

Performance is a measure that can be used to determine the comparison of the results of the implementation of tasks, responsibilities given by the organization in a certain period and relatively can be used to measure work performance, the purpose of this study was to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at PDAM Medan Tirtanadi Cemara Branch, the author uses an associative approach to determine the relationship of each variable, this research was carried out at PDAM Tirtanadi, North Sumatra, Cemara Branch, Jalan Flamboyan Cemara No. 1 Medan, the population of this study is permanent employees and honorary at the PDAM Tirtanadi, North Sumatra, Cemara Branch, totaling 32 people, the sample used is a saturated sample, where all of the population of 32 people are sampled, the data analysis technique used is linear regression analysis. doubled, as for the results of this study is in this study partially the independent variable, namely the work environment, has a positive and significant effect on the dependent variable (Y), namely performance. Because the value of t count $>$ t table. In partial research, the independent variable, namely work discipline, has a positive and significant effect on the dependent variable (Y), namely performance. Because the value of t arithmetic $>$ t table In this study partially independent variables namely work environment and discipline affect performance, this is because the value of f count $>$ f table and the significant level is $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Work Environment, Discipline and Performance.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji Syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat serta Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI MEDAN CABANG CEMARA.”**

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada skripsi masih banyak kekurangan baik itu dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi agar tidak terulang lagi dalam pembuatan tugas berikutnya. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yang Tersayang Ayahanda Riswansyah dan Ibunda Sukariani yang senantiasa selalu memberikan do'a dukungan, dan semangat serta memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani. M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E.,M.M.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E.,M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb., S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Satria Mirsya Affandy Nst., S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan dukungan, waktu, pemikiran dan arahan kepada penulis selama melakukan penulisan Skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi.
10. Kepada teman-teman seperjuangan yang telah membantu, memotivasi, dan memberikan dukungannya.

Akhir kata Penulis Mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, September 2022
Hormat Saya,

MUHAMMAD RIZKY AFFANDI
NPM. 1805160557

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja	9
2.1.3 Indikator Kinerja	10
2.2.1 Lingkungan Kerja	12
2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	13
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	14

2.3.1 Disiplin Kerja	15
2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja	16
2.3.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	17
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja	17
2.2 Kerangka Konseptual	18
2.3 Hipotesis.....	21
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Pendekatan Penelitian	22
3.2 Defenisis Operasional	22
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3.4 Populasi dan Sempel	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	27
3.6 Teknik Analisis Data.....	27
3.7 Uji Linear Berganda	30
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Hasil Penelitian	32
4.1.1 Indentitas Responden	32
4.1.2 Anlisis Statistik Deskriptif	33
4.1.3 Uji Kualitas Data.....	40
4.1.4 Anilisis Regresi Linier Berganda.....	41
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	42
4.1.6 Uji Hipotesis	46
4.1.7 Koefisien Determasi.....	48
4.2 Pembahasan.....	49

BAB 5 PENUTUP	52
5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran	52
5.3 Keterbatasan Penelitian	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan	2
Tabel 1.2 Kondisi Lingkungan Kerja.....	3
Tabel 1.3 Indikator Disiplin Kerja.....	4
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	23
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja Karyawan.....	23
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja Karyawan	24
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	25
Tabel 3.5 Data Populasi Pada Karyawan	26
Tabel 3.6 Skala Likert.....	27
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	32
Tabel 4.2 Usia.....	33
Tabel 4.3 Lama Kerja	33
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja	34
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja	35
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja.....	37
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	40
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja	40
Tabel 4.10 Item- Total Statistik	41
Tabel 4.11 Coefficients.....	41
Tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	44

Tabel 4.13 Coefficients Multikolineritas	45
Tabel 4.14 Coefficients	47
Tabel 4.15 Anova.....	48
Tabel 4.16 Model Summary	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pradigma Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	19
Gambar 2.2 Pradigma Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	19
Gambar 2.3 Pradigma Penelitian	20
Gambar 4.1 Histrogram Normalitas.....	43
Gambar 4.2 P-plot Normalitas.....	43
Gambar 4.3 Scaherplot.....	46

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diera saat ini banyak sekali perusahaan/organisasi yang mengandalkan kinerja dari sumber daya manusia, untuk melakukan kegiatan yang terkait pada kinerja karyawan, dan kinerja karyawan juga sebagai alat utama untuk melakukan perkembangan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk itu bentuk nyata dari kontribusi karyawan adalah kinerjanya dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga dapat tumbuh, berkembang, dan mencapai tujuan. Sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja pengukuran dan pengawasan kinerja terdapat dalam manajemen kinerja. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Menurut (Siagian & Khair, 2018). Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kineja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, kepribadian, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen. Berikut tabel penilaian kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan
Cabang Cemara

No	Unsur-Unsur	Jumlah Karyawan	Kriteria	
			Baik	Kurang Baik
1	Kualitas Kerja	32	21	11
2	Kuantitas Kerja	32	23	9
3	Ketepatan Waktu	32	24	8
4	Efektifitas	32	26	6
5	Kemandirian	32	20	12

Sumber : PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat masalah penilaian kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara sudah banyak kinerja karyawan yang dikategorikan baik walaupun begitu masih terdapat juga kinerja karyawan yang kurang baik. Hal ini dapat di lihat dari indikator yang digunakan mencakup Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa menjadikan kinerja pegawai bisa saja menurun. Dimana lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Menurut (Hasibuan, 2017). Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada diluar manusia dan dapat mempengaruhinya dalam

menjalankan pekerjaannya. Dimana suatu lingkungan kerja yang nyaman bisa mempengaruhi kinerja para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Tabel 1.2
Kondisi Lingkungan Kerja PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara

No	Unsur-Unsur	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Kurang Baik
1	Penerangan	11 Unit	5 Unit	6 Unit
2	Suhu Udara (AC)	10 Unit	5 Unit	5 Unit
3	Penggunaan Warna	11 Unit	6 Unit	5 Unit
4	Keamanan	4 Orang	2 Orang	2 Orang
5	Hubungan Kerja :			
	- Cara komunikasi kerja antara atasan dengan bawahan	32 Orang	32 Orang	0
	- Cara komunikasi kerja antara sesama karyawan	32 Orang	23 Orang	9

Sumber : PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat masalah bahwa lingkungan kerja di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara dapat dilihat dari indikator, masih terdapat penerangan yang kurang baik, suhu udara kurang baik dan hubungan kerja berkomunikasi antara karyawan belum terjalin dengan baik.

Selain lingkungan kerja kedisiplinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan. Dan tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang

maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun, dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang karyawan. Menurut (Manurung & Tanjung, 2021). Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Tabel 1.3
Indikator Disiplin Kerja Pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara

No	Unsur-Unsur	Jumlah Karyawan	Kriteria	
			Baik	Kurang baik
1	selalu hadir tepat waktu	32	21	11
2	selalu mengutamakan presentase kehadiran	32	23	9
3	selalu mentaati ketentuan jam kerja	32	18	14
4	selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif	32	20	12
5	memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya	32	24	8
6	memiliki semangat kerja yang tinggi	32	24	8
7	memiliki sikap yang baik	32	25	7
8	selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja	32	22	10

Sumber : PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat masalah masih kurangnya disiplin karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara untuk hadir tepat waktu dilihat dari masih terdapat karyawan yang masih datang terlambat dan untuk selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja karyawan masih dinilai kurang baik.

Maka dari itu, atasan harus bisa membuat lingkungan kerja yang terasa nyaman dan membangkitkan disiplin kerja karyawannya. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman bisa berdampak baik terhadap

kinerja karyawan, dan setiap karyawan yang bekerja memiliki disiplin kerjanya masing-masing namun dalam tingkat yang berbeda.

Oleh karena itu, pimpinan dalam hal ini dituntut dapat memberikan peningkatan disiplin kerja kepada seluruh karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara didalam menjalankan tugasnya. Ini bertujuan agar para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis dilakukan di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Cemara, penulis telah menemukan beberapa fenomena yaitu lingkungan kerja yang tidak kondusif dikarenakan pendingin ruangan di beberapa ruangan tidak berfungsi dengan baik, disiplin kerja yang dinilai masih kurang baik, hal tersebut dapat dilihat masih ada sebagian karyawan yang terlambat untuk hadir tepat waktu. Hal ini bisa menyebabkan kinerja para karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan masalah diatas maka penulis tertarik untuk menguji pengaruh yang terjadi antar variabel dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka dapat identifikasi yang adasebagai berikut:

1. Terdapatnya lingkungan kerja yang kurang nyaman dirasakan karyawan.
2. Disiplin kerja karyawan yang dinilai masih rendah.

3. Kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara.
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara.
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara.

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara.

- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Medan Tirtanadi Cabang Cemara.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan juga dapat menambah ilmu pengetahuan dan melatih untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari penelitian dalam kehidupan.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini sebagai saran untuk mempertimbangkan pengambilan kebijakan finansial guna meningkatkan kinerja perusahaan, serta saran buat pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

- c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

Menurut (Arda, 2017), kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut (Jufrizen, 2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut (Tanjung, 2018), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut (Gultom, 2014), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018), kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut (Arianty, 2014), kinerja merupakan

gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut (Edison, 2017), keberhasilan kinerja sangat dipengaruhi beberapa variabel antara lain yaitu:

1. Kepemimpinan

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Dan dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja sangat ditentukan.

2. Budaya Organisasi

Hasil atau proses meleburnya gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma–norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

3. Kompensasi

Bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha yang dihasilkannya.

4. Komitmen

Suatu bentuk kebulatan tekad atas sesuatu yang diyakini dari sebuah persepsi sehingga dapat dinyatakan bahwa kebijakan yang baik lahir dari sebuah komitmen.

5. Kompetensi

Kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal – hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut (Sutrisno, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) efektifitas dan efisiensi
- 2) otoritas dan tanggung jawab
- 3) disiplin kerja
- 4) inisiatif

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2018), menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 (lima) indikator :

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Menurut (Fattah, 2017), indikator kinerja yaitu :

1. kuantitas kerja
2. kualitas kerja
3. efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. disiplin kerja
5. inisiatif
6. ketelitian dan kreativitas
7. kepemimpinan
8. kejujuran

Menurut (Mathis & Jackson, 2015), Indikator Kinerja Karyawan yaitu :

1. Kuantitas
2. Kualitas hasil pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

2.2.1 Lingkungan Kerja

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018), lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya. Menurut (Kasmir, 2016), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019), lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Menurut (Sedarmayanti, 2015), lingkungan Kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Wuwungan, 2017), berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Kebisingan suara
- 4) Warna ruangan
- 5) Ruang gerak atau ergonomic
- 6) Keamanan kerja

Menurut (Nitisemito, 2014), faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna

Merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu.

3. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan ada keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2015). Indikator dalam lingkungan kerja adalah:

- (1) Penerangan
- (2) Suhu udara
- (3) Penggunaan warna
- (4) Keamanan
- (5) Hubungan kerja

Menurut (Faida, 2019), juga menyebutkan indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Ringkas

Artinya selalu mengecek area sekitar apakah ada barang yang belum beres atau yang belum memiliki label.

b. Rapi

Kerapian akan menjadikan karyawan mampu menjaga barang pada tempatnya sehingga tidak terlihat berantakan.

c. Bersih

Kebersihan akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan enak dipandang.

d. Merawat

Selalu menjaga dan merawat barang yang ada di perusahaan akan membuat ketahanan barang tersebut akan lebih lama.

e. Rajin atau disiplin

Kerajinan dan kedisiplinan akan membuat karyawan menjadi pribadi yang selalu memiliki semangat kerja yang baik dan positif.

2.3.1 Disiplin Kerja

Menurut (Siswadi, 2016), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut (Jufrizen, 2018), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Farisi & Lesmana, 2021), disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib seseorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat waktu, baik apapun kegiatan itu jika dilakukan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Menurut (Siswadi & Arif, 2021), disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Menurut (Yusnandar *et al.*, 2020), disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang tercipta dalam bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan.

2.3.2 Tujuan Disiplin

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2013), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu

yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

2.3.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Berdasarkan disiplin kerja pegawai, ada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu (Hamali, 2016) :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Harlie, 2013), indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

- 1) selalu hadir tepat waktu
- 2) selalu mengutamakan presentase kehadiran
- 3) selalu mentaati ketentuan jam kerja

- 4) selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- 5) memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
- 6) memiliki semangat kerja yang tinggi
- 7) memiliki sikap yang baik
- 8) selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

2.2 Kerangka Konseptual

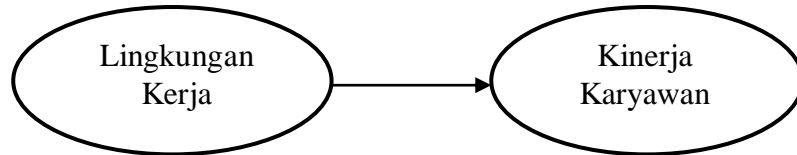
Kerangka konseptual merupakan kerangka untuk melihat keterkaitan antar variabel independen bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependent variable), yang bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam penelitian. Dimana lingkungan kerja dan disiplin sebagai variabel bebas sedangkan kinerja sebagai variabel terkait.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah kondisi dimana karyawan melakukan kegiatan dalam bekerja, yang dilengkapi sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan suasana kerja yang nyaman dan tentram. Apabila ditempat kerja timbul rasa nyaman maka para karyawan juga akan bersemangat dalam bekerja, dan tentu saja kinerja karyawan menjadi meningkat.

Hasil Penelitian (Farisi & Fani, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Hasibuan, 2017), (Andriany, 2019), bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Pradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan



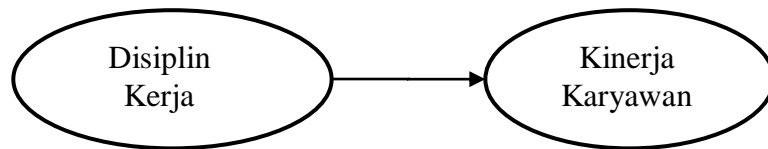
Sumber : Diolah Peneliti (2022)

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kemauan dan kesediaan seorang karyawan atau kelompok untuk memenuhi dan menaati segala aturan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Guna untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, nyaman, tentram dan tentunya tujuan organisasi dapat terlaksana dengan sesuai target.

Hasil Penelitian yang dilakukan (Hasibuan & Silvya, 2019), (Arif *et al.*, 2019), (Jufrizen, 2016), (Arif *et al.*, 2020), (Kamal, 2015), (Arianty, 2016), menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.2
Pradigma Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan

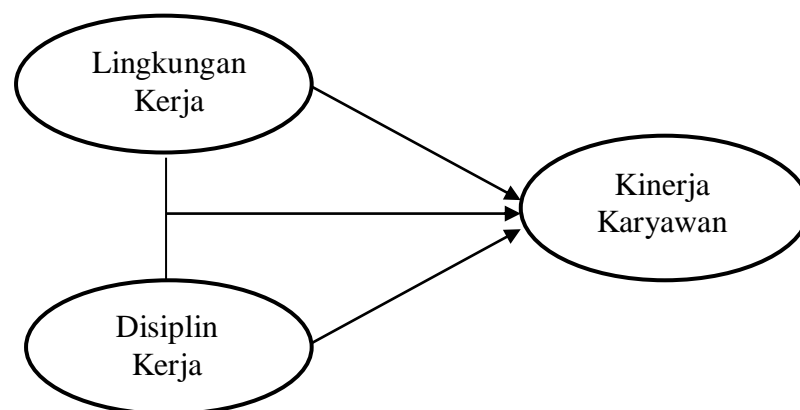


Sumber : Diolah Peneliti (2022)

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Karena para karyawan mendapatkan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja, dan pemberian sanksi atau hukuman kepada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang buruk, maka akan menghasilkan kinerja sumber daya manusia yang baik. Maka dari itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin dalam kerja. Hasil Penelitian (Kusmiyatun & Sonny, 2021), menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian (Lesmana, 2019), (Khair, 2018), dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), menyatakan bahwa lingkungan dan disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Gambar 2.3
Pradigma Penelitian



Sumber : Diolah Peneliti (2022)

2.3 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang bersifat praduga yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara.

H3 : Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Jufrizen, 2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Adapun indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja karyawan

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Ketepatan waktu
4	Efektivitas
5	Kemandirian

Sumber : (Mathis & Jackson, 2015)

3.2.2 Lingkungan Kerja (X1)

Menurut (Faida, 2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya.

Adapun indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Peneranangan
2	Suhu Udara
3	Pengunaan Warna
4	Keamanan
5	Hubungan Kerja

Sumber: (Sedarmayanti, 2015)

3.2.3 Disiplin Kerja (X2)

Menurut (Pohan *et al.*, 2021), disiplin adalah sikap atau perilaku seorang pegawai dalam menaati peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	selalu hadir tepat waktu
2	selalu mengutamakan presentase kehadiran
3	selalu mentaati ketentuan jam kerja
4	selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5	memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6	semangat kerja yang tinggi
7	sikap yang baik
8	selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Sumber : (Harlie, 2013)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara, Jalan Flamboyan Cemara No. 1 Medan 20239.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan Agustus 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																																				
2	Penyusunan Proposal																																				
3	Seminar Proposal																																				
4	Revisi Proposal																																				
5	Penulisan Skripsi																																				
6	Bimbingan Skripsi																																				
7	Pengeshan Skripsi																																				
8	Sidang Meja Hijau																																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut (Juliandi & Irfan, 2013), menyatakan bahwa. “Populasi merupakan totalitas dari sebuah unsur didalam sebuah wilayah penelitian” populasi penelitian ini adalah para karyawan tetap dan honor di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara, yang berjumlah 32 orang.

Tabel 3.5
Data populasi penelitian pada karyawan

No.	Bagian	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Kabag. Umum/Sistem Mgt	1
3	Supervisor	1
4	Pegawai Umum/Sistem Mgt	2
5	Kabag. Pengawasan	1
6	Asisten Pengawasan	2
7	Kabag. Keuangan	1
8	Asisten Keuangan	4
9	Kabag. Pemasaran	1
10	Asisten Pemasaran	2
11	Kabag. Hublang	1
12	Asisten Hublang	2
13	Kabag. Trans & Dist	2
14	Pegawai Trans & Dist	1
15	Kabag. Aset & Gbr Teknik	1
16	Asisten Aset & Gbr Teknik	1
17	Honor Aset & Gbr Teknik	1
18	Pencatat Meter	6
19	Kasir Locket	1
	Total	32

3.4.2 Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh, karena populasinya kurang dari 100 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirtana di Medan Cabang Cemara, sebanyak 32 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Kuesioner (Angket)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket) yaitu pemberian daftar pernyataan yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia yang ditunjukkan pada karyawan atau responden diobjek penelitian PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara dengan menggunakan skala likert dengan bentuk chek list, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi sebagai mana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Skala Likert

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

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya kuesioner. Metode yang digunakan dalam uji validitas adalah Corrected Item - Total kemudian pengujian signifikan dilakukan dengan cara menggunakan nilai r hitung (Corrected Item – Total Correlation) r_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 (dengan uji 2 sisi) jika nilai positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan valid dan apabila terhitung.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dan variabel, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konstan dari waktu ke waktu. Untuk menguji tingkat reliabilitas konstruk dalam penelitian digunakan teknik koefisien Cronbach's Alpha dengan menggunakan fasilitas aplikasi pengolahan data SPSS. Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabel Menurut (Juliandi *et al.*, 2014), kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha $> 0,6$ maka instrument dinyatakan reliabilitas (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach's alpha $< 0,6$ maka instrument dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Harahap & Tirtayasa, 2020). Program yang digunakan untuk pengujian normalitas ini yaitu program SPSS dengan pengujian Kolmogorov-Smirnov Test, dengan asumsi jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak berdistribusi normal dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

3.6.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menunjukkan korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara menilainya adalah dengan melihat nilai varian faktor inflasi (variance inflation factor/VIF) (Tutip & Arif, 2020). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa ada hubungan yang sempurna (pasti) di antara beberapa/semua variabel independen dari model regresi.

3.6.5 Uji Heterokedastisitas

Menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksikan dengan *studentized deleted residual* nilai tersebut (Azhar *et al.*, 2020). Apabila nilai signifikan $> 0,05$ artinya penelitian tidak terdapat indikasi heterokedastisitas dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ artinya penelitian ini terjadi indikasi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heterokedastisitas adalah (Gozali, 2016):

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur, menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7 Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi

linier berganda (Sartika & Khair, 2022).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Lingkungan Kerja,

X2 = Disiplin Kerja

a = konstanta

b1 = Koefisien Lingkungan Kerja

3.7.2 Uji Signifikan “F”

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh variabel bebas (X_1 , X_2) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Purwanto, 2015). Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut ini :

$H_0: b_1: b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1, X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y). $H_1: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y) $b_2 =$ Koefisien Disiplin Kerja.

3.7.1 Uji “T”

Ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara persial, uji T dilakukan menggunakan signifikan level sebesar 0,5 untuk mengetahui apakah pengaruh

dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian berupa jika nilai signifikan $< 0,5$ maka hipotesis diterima. Model hipotesis yang digunakan dalam uji t ini adalah:

- a. $H_0 : \beta_i \leq 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu Lingkungan kerja dan Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja.
- b. $H_1 : \beta_i > 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja.

Kriteria penerimaan atau penolakan H_0 yaitu sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $\text{sig. } t \geq \alpha (0,05)$
2. H_0 ditolak (H_a diterima), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig. } t < \alpha (0,05)$

3.7.2 Uji Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dengan garis regresi dengan data sampel. Jika koefisien determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terkait (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terkait. Sebaliknya, jika koefisien determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Identitas Responden

Sebelum pengolahan data dilakukan penulis melakukan pendistribusian terhadap identitas responden, hal ini dilakukan agar terlihat data penelitian lebih transparan dan diisi oleh orang-orang yang sesuai, dalam penelitian ini identitas responden yang ditanyakan adalah Usia, Jenis Kelamin, Lama kerja dan divisi pada instansi, hasil dari pengujian identitas responden akan dijabarkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	24	75.0	75.0	75.0
	perempuan	8	25.0	25.0	25.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel 4.1 menunjukkan jenis kelamin responden yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin laki laki yakni berjumlah 24 orang (75.0%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang (25.5%).

Tabel 4.2 Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-45 tahun	25	78.1	78.1	78.1
	> 45 tahun	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel 4.2 menunjukkan dalam penelitian ini mayoritas responden berusia diantara 31-45 tahun yakni 25 orang (78.1%) dan responden yang berusia diatas 45 tahun berjumlah 7 orang (21.9%).

Tabel 4.3 Lama Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 tahun	6	18.8	18.8	18.8
	11-20 tahun	25	78.1	78.1	96.9
	> 20 tahun	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.1	

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden sudah bekerja selama 11-20 tahun yakni 25 orang (78.1%) dan responden yang sudah bekerja dibawah 10 tahun berjumlah 6 orang (18.8%) kemudian responden yang sudah bekerja diatas 20 tahun berjumlah 1 orang (3.1%).

4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Bagian ini akan menjelaskan dsitribusi jawaban masing-masing responden dari angket yang sudah disebar, dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert dengan pilihan jawaban 1-5.

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

No	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	23	71.9	9	28.1
2	-	-	-	-	1	3.1	23	71.9	8	25
3	-	-	-	-	2	6.2	22	68.8	8	25
4	-	-	-	-	2	6.2	21	65.6	9	28.1
5	1	3.1	1	3.1	1	3.1	21	65.6	8	25
6	-	-	4	12.5	1	3.1	18	56.5	9	28.1
7	-	-	-	-	-	-	27	84.4	5	15.6
8	-	-	-	-	-	-	24	75	8	25
9	-	-	-	-	-	-	25	78.1	7	21.9
10	-	-	-	-	-	-	25	78.1	7	21.9

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan “Pencahayaannya yang ada diruangan saya nyaman untuk mata saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (71.9%).
2. Pada pernyataan “Intenstas cahaya matahari cukup baik dan tidak membuat silau” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (71.9%).
3. Pada pernyataan “Suhu udara ruangan kantor saya cukup nyaman” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (68.8%).
4. Pada pernyataan “Perusahaan menyediakan pendingin udara yang suhunya bisa di atur” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (65.6%).
5. Pada pernyataan “Kondisi ruangan kantor dan ruangan kerja saya selalu dicat dengan teratur” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (65.6%).

6. Pada pernyataan "Di kantor saya tidak terdapat bercak noda yang menempel di dinding dan lantai" dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (56.2%).
7. Pada pernyataan "Kendaraan yang saya parkir dijaga dengan baik oleh sekuriti" dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 27 orang (84.4%).
8. Pada pernyataan "Barang barang pribadi yang saya tinggal di kantor selalu terjaga dengan baik "dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 24 orang (75%).
9. Pada pernyataan "Hubungan kerja saya dengan atasan berjalan dengan baik" dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 25 orang (78.1%).
10. Pada pernyataan "Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik" dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 25 orang (78.1%).

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

No	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	24	75	8	25
2	-	-	-	-	-	-	22	68.8	10	31.2
3	-	-	-	-	-	-	23	71.9	9	28.1
4	-	-	-	-	1	3.1	21	65.6	10	31.2
5	-	-	-	-	1	3.1	20	62.5	11	34.4
6	-	-	-	-	1	3.1	18	56.2	13	40.6
7	-	-	-	-	2	6.2	20	62.5	10	31.2
8	-	-	1	3.1	1	3.1	11	34.4	19	59.4
9	-	-	1	3.1	3	9.4	13	40.6	15	46.9
10	1	3.1	1	3.1	4	12.5	16	50	10	31.2
11	-	-	-	-	3	9.4	19	59.4	10	31.2
12	-	-	-	-	3	9.4	20	62.5	9	28.1

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan “Saya selalu masuk kerja tepat waktu” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 24 orang (75%).
2. Pada pernyataan “Saya pulang dari kantor sesuai jam kantor” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (68.8%).
3. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha untuk datang setiap hari ke kantor” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (71.9%).
4. Pada pernyataan “Jika saya terpaksa tidak hadir maka saya akan melaporkan terlebih dahulu kepada atasan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (65.6%).
5. Pada pernyataan ”Saya tidak pernah melebihi jam istirahat saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (62.5%).
6. Pada pernyataan” Saya kembali dari tugas lapangan dengan jam yang ditentukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (56.2%).
7. Pada pernyataan “Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalasan dalam bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (62.5%).
8. Pada pernyataan “Apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk pada kinerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 19 orang (59.4%).

9. Pada pernyataan “Penempatan kerja saya sesuai dengan kemampuan kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 15 orang (46.9%).
10. Pada pernyataan “Saya selalu datang bekerja dengan penuh semangat” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 16 orang (50%).
11. Pada pernyataan “Saya selalu bersikap dengan sopan ketika berhadapan dengan atasan atau rekan kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 19 orang (59.4%).
12. Pada pernyataan “Saya selalu memaksa diri saya agar bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya bagaimana pun caranya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (62.5%).

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja

No	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	5	15.6	19	59.4	8	25
2	-	-	-	-	4	12.5	23	71.9	5	15.6
3	1	3.1	-	-	4	12.5	18	56.2	9	28.1
4	-	-	2	6.2	5	15.6	14	43.8	11	34.4
5	-	-	1	3.1	2	6.2	17	53.1	12	37.5
6	-	-	2	6.2	3	9.4	14	43.8	13	40.6
7	-	-	3	9.4	3	9.4	12	37.5	14	43.8
8	-	-	-	-	3	9.4	15	46.9	14	43.8
9	-	-	-	-	1	3.1	14	43.8	17	53.1
10	-	-	-	-	-	-	14	43.8	18	56.2

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan “Saya dapat bertahan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 19 orang (59.4%).

2. Pada pernyataan “Saya merasa yakin untuk tetap berada dikantor ini dan memberikan dedikasi lebih terhadap kantor” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (71.9%).
3. Pada pernyataan “Saya mampu melakukan pekerjaan yang tidak biasa saya lakukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (56.2%).
4. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 14 orang (43.8%).
5. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 17 orang (53.1%).
6. Pada pernyataan ”Saya berani menerima resiko atas keputusan yang sudah saya ambil” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 14 orang (43.8%).
7. Pada pernyataan “Saya mampu menanggapi beberapa pekerjaan sekaligus” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 14 orang (43.8%).
8. Pada pernyataan “Saya bisa bekerja dengan baik hanya dengan memafaat fasilitas kantor“dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 14 orang (43.8%).
9. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa dibantu atasan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 17 orang (53.1%).

10. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa dibantu rekan kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 18 orang (56.2%).

4.1.3 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut (Sugiyono, 2018), merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, dan menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Dengan jumlah sampel 32 responden dan sig 0,05 diperoleh nilai r tabel sebesar 0.339. adapun perhitungan dari uji validitas akan dijabarkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.796	0.339	Valid
X1.2	0.661	0.339	Valid
X1.3	0.567	0.339	Valid
X1.4	0.544	0.339	Valid
X1.5	0.436	0.339	Valid
X1.6	0.575	0.339	Valid
X1.7	0.559	0.339	Valid
X1.8	0.501	0.339	Valid
X1.9	0.517	0.339	Valid
X1.10	0.517	0.339	Valid

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Displin Kerja (X₂)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.468	0.339	Valid
X2.2	0.478	0.339	Valid
X2.3	0.649	0.339	Valid
X2.4	0.820	0.339	Valid
X2.5	0.753	0.339	Valid
X2.6	0.649	0.339	Valid
X2.7	0.540	0.339	Valid
X2.8	0.649	0.339	Valid
X2.9	0.566	0.339	Valid
X2.10	0.455	0.339	Valid
X2.11	0.662	0.339	Valid
X2.12	0.487	0.339	Valid

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
PY.1	0.359	0.339	Valid
PY.2	0.468	0.339	Valid
PY.3	0.501	0.339	Valid
PY.4	0.583	0.339	Valid
PY.5	0.574	0.339	Valid
PY.6	0.483	0.339	Valid
PY.7	0.539	0.339	Valid
PY.8	0.669	0.339	Valid
PY.9	0.710	0.339	Valid
PY.10	0.687	0.339	Valid

Hasil uji validitas untuk ketiga variabel penelitian yakni lingkungan kerja, disiplin dan kinerja menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian bernilai valid dikarenakan bernilai diatas r-tabel yakni 0.339 artinya dalam penelitian ini semua instrument layak digunakan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut (Situmorang, 2017), butir pertanyaan yang sudah dinyatakan reliabel dalam uji reabilitas memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$ maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel.

	Scale Mean if Item Deleted	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Kerja	93.5625	.486	.728
Disiplin	83.9375	.602	.680
Kinerja	93.0000	.355	.796

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel bernilai diatas 0.60, artinya dalam penelitian ini seluruh butir pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). (Metode regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS). Adapun model persamaan yang digunakan.

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.496	6.712		2.905	.007
	Lingkungan Kerja	.314	.216	.013	3.365	.001
	Disiplin	.455	.156	.605	4.911	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Dari tabel diatas bisa diambil persamaan

$$Y = 9.496 + 0.314X_1 + 0.455X_2 + \varepsilon$$

Penjelasan dari persamaan diatas adalah:

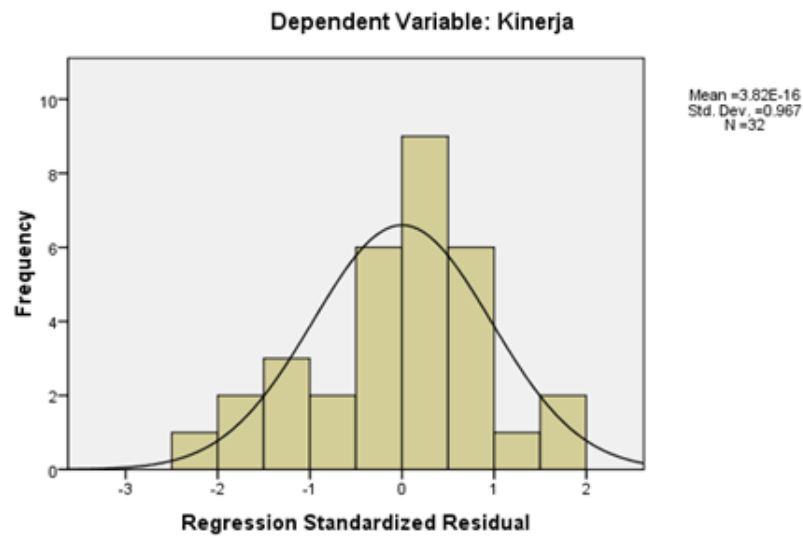
1. Nilai konstanta sebesar 9.496 menunjukkan tingkat konstanta dimana jika variabel bebas (lingkungan dan disiplin) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan maka akan meningkatkan kinerja pegawai PDAM sebesar 9.496%, dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien Regressi X_1 sebesar 0.314 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai PDAM sebesar 3.14%.
3. Koefisien Regressi X_2 sebesar 0.455 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai PDAM sebesar 4.55%.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

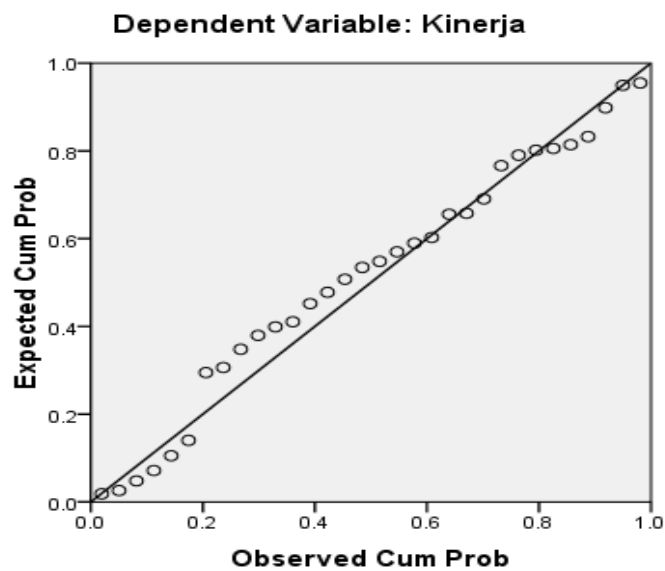
a. Uji Grafik

Dalam penelitian ini uji grafik normalitas yang digunakan adalah p.plot dan histogram normalitas tujuannya adalah membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, dalam penelitian ini uji grafik yang digunakan adalah uji histogram dan p-plot normalitas, adapun hasil uji akan dijabarkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.1 Histogram Normalitas

Pada Gambar 4.1 bahwa gambar histogram memenuhi asumsi normalitas karena grafiknya membentuk lonceng dan tidak melenceng kekanan atau kekiri, jadi bisa disimpulkan data yang diuji sudah terdistribusi normal, selanjutnya lihat pula p-plot normalitas untuk pengujian lebih lanjut.



Gambar 4.2 P-plot Normalitas

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik histogram mengikuti garis diagonal yang tidak melenceng kekanan atau ke kiri artinya dalam penelitian ini data penelitian telah terdistribusi dengan normal

b. Analisis Statistik

Uji normalitas residual dengan analisis statistik dilakukan menggunakan uji *kolmogrov smirnov* (K-S). Uji K-S, hasil dari pengujian akan ditampilkan pada tabel 4.12 dibawah ini.

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50632416
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.066
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.571
Asymp. Sig. (2-tailed)		.900

Pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah $0.900 > \alpha (0,05)$ Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dalam model Ghozali (2016) multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

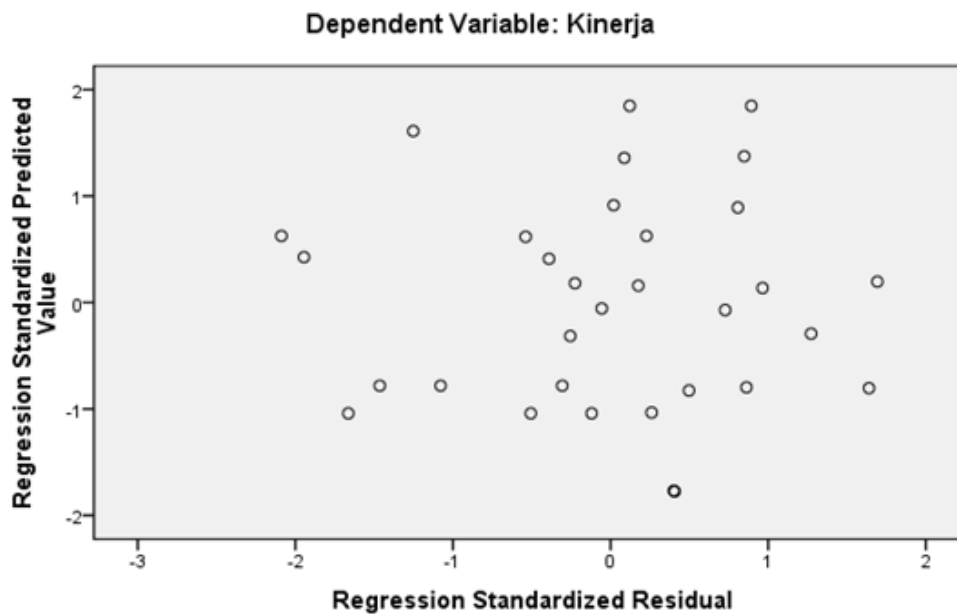
Tabel 4.13 Coefficients Multikolineritas			
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.514	1.944
	Disiplin	.514	1.944
a. Dependent Variable: Kinerja			

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel lingkungan kerja (X_1) dengan nilai VIF (1.944) dan nilai Tolerance (0.514) dan disiplin kerja (X_2) dengan nilai VIF (1.944) dan nilai Tolerance (0.514), multikolonieritas pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada tidaknya gejala multikolonieritas antar variabel independen dan semua distribusi data bersifat normal.

3. Uji Heterokedasitas

Dalam penelitian ini dasar pengambil keputusan untuk uji heterokedastisitas adalah (Gozali, 2016) :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur, meyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Scatterplot.

Berdasarkan Gambar 4.3 dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan titik–titik yang tersebar tidak memiliki pola yang jelas atau titik-titik menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.1.6 Uji Hipotesis

1. Uji parsial (Uji t)

Kriteria pengujian berupa jika nilai signifikan $< 0,5$ maka hipotesis diterima. Model hipotesis yang digunakan dalam uji t ini adalah:

- a. $H_0 : \beta_i \leq 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu Lingkungan kerja dan Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja.
- b. $H_1 : \beta_i > 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja.

Kriteria penerimaan atau penolakan H_0 yaitu sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau sig. $t \geq \alpha$ (0,05)
- b. H_0 ditolak (H_a diterima), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sig. $t < \alpha$ (0,05)

Dengan jumlah sampel sebanyak 32 dan $df = n-2$ ($32-2=30$) diperoleh nilai tabel sebesar 2.042, hasil dari uji t akan dijabarkan pada tabel dibawah ini.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.496	6.712		2.905	.007
	Lingkungan Kerja	.314	.216	.013	3.365	.001
	Disiplin	.455	.156	.605	4.911	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

- a. Tabel 4.14 menunjukkan untuk variabel lingkungan kerja nilai tabel adalah sebesar 3.365 dan taraf signifikansi sebesar 0.05, dalam penelitian ini $H_1 : \beta_i > 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($3.365 > 2.042$) dan taraf signifikan bernilai $<$ 0.05 yakni 0.001.
- b. Tabel 4.14 menunjukkan untuk variabel lingkungan kerja nilai tabel adalah sebesar 4.911 dan taraf signifikansi sebesar 0.05, dalam penelitian ini $H_1 : \beta_i > 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($4.911 > 2.042$) dan taraf signifikan bernilai $<$ 0.05 yakni 0.000.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut ini :

- a. $H_0: b_1: b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1, X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).
- b. $H_1: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Dalam penelitian nilai f tabel sebesar 3.32 (df= n-2 (32-2=30)).

Tabel 4.15 ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	87.269	2	53.634	27.987	.000 ^a
	Residual	94.731	29	16.715		
	Total	102.000	31			
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Dalam penelitian ini secara parsial variabel bebas yakni lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dikarenakan nilai f hitung > f tabel ($27.987 > 3.32$) dan taraf signifikan bernilai $0.000 < 0,05$ artinya dalam penelitian ini $H_1: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

4.1.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dengan garis regresi dengan data sampel. Jika koefisien determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat

dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terkait (Y).

Tabel 4.16 Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.529	1.29555
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Dari tabel 4.12 menunjukkan besaran determinasi dari masing-masing variabel bebas ke variabel terikat, dari nilai r^2 (*R Square*) sebesar 0.573 atau 57.3% besaran determinasi Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap kinerja sedangkan sisanya 42.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah kondisi dimana karyawan melakukan kegiatan dalam bekerja, yang dilengkapi sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan suasana kerja yang nyaman dan tentram. Apabila ditempat kerja timbul rasa nyaman maka para karyawan juga akan bersemangat dalam bekerja, dan tentu saja kinerja karyawan menjadi meningkat. dalam penelitian ini $H_1 : \beta_i > 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Karena nilai t hitung $> t$ tabel ($3.365 > 2.042$) dan taraf signifikan bernilai < 0.05 yakni 0.001.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Farisi & Fani, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Hasibuan, 2017), (Andriany, 2019), bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kemauan dan kesediaan seorang karyawan atau kelompok untuk memenuhi dan menaati segala aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Guna untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, nyaman, tentram dan tentunya tujuan organisasi dapat terlaksana dengan sesuai target. dalam penelitian ini $H_1 : \beta_i > 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Karena nilai t hitung $> t$ tabel ($4.911 > 2.042$) dan taraf signifikan bernilai < 0.05 yakni 0.000.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Silvy, 2019), (Arif *et al.*, 2019), (Jufrizen, 2016), (Arif *et al.*, 2020), (Kamal, 2015), (Arianty, 2016) menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Karena para karyawan mendapatkan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja, dan pemberian sanksi atau hukuman kepada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang buruk, maka

akan menghasilkan kinerja sumber daya manusia yang baik. Maka dari itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin dalam kerja. Dalam penelitian ini secara parsial variabel bebas yakni lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dikarenakan nilai f hitung $> f$ tabel ($27.987 > 3.32$) dan taraf signifikan bernilai $0.000 < 0,05$ artinya dalam penelitian ini $H_1: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusmiyatun & Sonny, 2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian (Lesmana, 2019), (Khair, 2018), dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), menyatakan bahwa lingkungan dan disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Dalam penelitian ini secara parsial variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($3.365 > 2.042$) dan taraf signifikan bernilai $<$ 0.05 yakni 0.001.
2. Dalam penelitian secara parsial variabel bebas yaitu disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($4.911 > 2.042$) dan taraf signifikan bernilai $<$ 0.05 yakni 0.000.
3. Dalam penelitian ini secara parsial variabel bebas yakni lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dikarenakan nilai f hitung $>$ f tabel ($27.987 > 3.32$) dan taraf signifikan bernilai $0.000 < 0.05$.

5.2 Saran

1. Dari hasil kuisioner yang sudah disebarakan yang menjadi masalah pegawai adalah masih terdapat beberapa karyawan yang tidak hati hati atau kurang teliti dalam bekerja, dalam hal ini perlunya diberikan pengawasan yang ketat terhadap hasil kerja karyawan sehingga karyawan lebih hati hati dalam bekerja dan tidak harus merevisi pekerjaan mereka.
2. Lingkungan kerja merupakan faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara, bentuk lingkungan Kerja yang diharapkan oleh karyawan adalah lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang bisa bekerja sama.

3. Salah satu indikator untuk menilai kinerja karyawan adalah kemauan bekerja sama, karyawan yang bekerja secara individu tidak akan memberikan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang bekerja sama dengan rekan lain, sehingga untuk memperbaiki kinerja karyawan PDAM setiap karyawan harus mau bekerja sama dengan rekan kerjanya sehingga akan tercipta hasil kerja yang baik dan berkesinambungan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada penelitian ini hanya dibatasi dua variabel yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam penelitian yang membuat penulis sulit dalam melakukan penelitian.
3. Populasi penelitian ini merupakan seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara masih kerja pada tahun 2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ainanur, A. & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Bukhari, B. & Pasaribu S. E. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 89-103. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGI>.
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Elizar, E. & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*.
- Faida, E. W. (2018). Evaluasi Kinerja Petugas Rekam Medis Berdasarkan Metode Rating Scales di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 4(2), 65–69.

- Farisi, S. & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Farisi, S. & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin kerja Kepemimpinan Kerja Lingkungan kerja Dan Kinerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Pane. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021*, ke-1 336-351.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.
- Hasibuan, J. S. & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Harsuko, R. (2016). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan. Pemberdayaan SDM*. UB Press.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Harlie, M. (2013). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 117–124.
- Juliandi, A. & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media Perintis, Bandung.
- Juliandi A., Irfan I., & Manurung S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding*:

The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018, 405–424.

Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.

Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.

Kusmiyatun, S. D. & Sonny, S.(2021). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan.” *Jurnal Renaissance* 6 (1): 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>.

Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.

Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.

Manihuruk, C. P. & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>

Manurung, S. & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora* 5(1), 75–89.

Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.

Nasution, M. I. (2017). The Influence Of Supervision And Work Discipline On Performance Of State Civil Apparatus. *Proceeding 3rd Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference.*, 4–18.

Purwanto, S. (2015). *Metodologi Penelitian*. Gramedia Pustaka Utama.

Pohan, M., Arif, M. & Siswadi, Y. (2021). “Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi.” *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 289–304.

Rahmawati, S. (2017). *Konflik Keagenan dan Tata Kelola Perusahaan Di Indonesia*(Faisal (ed.)). Syiah Kuala University Press.

Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Rosmaini, R. & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswadi, Y. (2017). “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17 (01): 124–37.
- Syahputra, I. & Jufrizen J. (2018). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Siagian, T. S. & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siswadi, Y. & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 366–379.
- Sartika, N. D. & Khair, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5 (2): 1335–47.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Tupti, Z. & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 1(1), 61–69.
- Harahap, S. F. & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (1): 120–35.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wuwungan, R. Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal E2017MBA*, 5(2), 298–307.
- Wahyudi, W. D. & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1), 31-44
- Yusnandar, W., Nefri, Y., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora* 4(1): 61–72.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI MEDAN CABANG CEMARA

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penulisan tentang pengaruh **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Medan Cabang Cemara**. Oleh karena itu disela-sela kesibukan bapak/ibu saya memohon dengan hormat kesediaan bapak/ibu dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipan bapak/ibu sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

Identitas Peneliti:

Nam : Muhammad Rizky Affandi
NPM : 1805160557
Program Studi : Manajemen
Institusi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

IDENTITAS RESPONDEN

Usia :
Jenis Kelamin :
Lama Kerja :
Bekerjadibagian :

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang bapak/ibu pilih

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas Kerja						
1	Saya dapat bertahan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan					
2	Saya merasa yakin untuk tetap berada dikantor ini dan memberikan dedikasi lebih terhadap kantor					
Kuantitas Kerja						
3	Saya mampu melakukan pekerjaan yang tidak biasa saya lakukan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
Ketepatan Waktu						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
6	Saya berani menerima resiko atas keputusan yang sudah saya ambil					
Efektivitas						
7	Saya mampu menangani beberapa pekerjaan sekaligus					
8	Saya bisa bekerja dengan baik hanya dengan memafaat fasilitas kantor					
Kemandirian						
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa dibantu atasan saya					
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa dibantu rekan kerja saya					

DAFTAR PERNYATAAN TENTANG LINGKUNGAN KERJA X1

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Penerangan						
1	Pencahayaannya yang ada diruangan saya nyaman untuk mata saya					
2	Intensitas cahaya matahari cukup baik dan tidak membuat silau					
Suhu udara						
3	Suhu udara ruangan kantor saya cukup nyaman					
4	Perusahaan menyediakan pendingin udara yang suhunya bisa di atur					
PenggunaanWarna						
5	Kondisi ruangan kantor dan ruangan kerja saya selalu dicat dengan teratur					
6	Dikantor saya tidak tedapat bercak noda yang menempel di dinding dan lantai					
Keamanan						
7	Kendaraan yang saya parkir dijaga dengan baik oleh sekuriti					
8	Barang barang pribadi yang saya tinggal di kantor selalu terjaga dengan baik					
Hubungan Kerja						
9	Hubungan kerja saya dengan atasan berjalan dengan baik					
10	Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik					

DAFTAR PERNYATAAN TENTANG DISIPLIN KERJA X2

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Selalu Hadir Tepat Waktu						
1	Saya selalu masuk kerja tepat waktu					
2	Saya pulang dari kantor sesuai jam kantor					
Selalu Mengutamakan Presentase Kehadiran						
3	Saya selalu berusaha untuk datang setiap hari ke kantor					
4	Jika saya terpaksa tidak hadir maka saya akan melaporkan terlebih dahulu kepada atasan					
Selalu Menaati Ketentuan Jam Kerja						
5	Saya tidak pernah melebihi jam istirahat saya					
6	Saya kembali dari tugas lapangan dengan jam yang ditentukan					
Selalu Mengutamakan Jam Kerja Yang Efisien dan Efektif						
7	Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalasan dalam bekerja					
8	Apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk pada kinerja saya					
Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya						
9	Penempatan kerja saya sesuai dengan kemampuan kerja saya					
Memiliki Semangat Kerja Yang Tinggi						
10	Saya selalu datang bekerja dengan penuh semangat					
Memiliki Sikap Yang Baik						
11	Saya selalu bersikap dengan sopan ketika berhadapan dengan atasan atau rekan kerja saya					
Selalu Kreatif Dan Inovatif Dalam Bekerja						
12	Saya selalu memaksa diri saya agar bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya bagaimana pun caranya					

LAMPIRAN 2
TABULASI ANGKET

no	jk	us	lk	no
1	1	2	2	1
2	1	2	2	2
3	1	2	2	3
4	1	2	2	4
5	1	2	2	5
6	1	2	2	6
7	1	2	2	7
8	1	2	2	8
9	1	3	3	9
10	2	2	2	10
11	1	2	2	11
12	2	2	2	12
13	2	2	2	13
14	2	2	2	14
15	2	2	2	15
16	1	2	2	16
17	1	3	2	17
18	1	3	2	18
19	1	3	2	19
20	1	2	1	20
21	1	2	1	21
22	1	2	1	22
23	1	2	2	23
24	1	2	1	24
25	1	2	2	25
26	2	2	1	26
27	1	3	2	27
28	1	3	2	28
29	1	2	2	29
30	1	2	2	30
31	1	2	1	31
32	1	3	2	32

X1										total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
4	3	2	5	5	5	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	43
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38

x2												total
4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	44
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	48
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	51
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	52
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	57
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	54
4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	54
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	52
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	4	4	47
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	52
4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	4	5	48

Y										total
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
4	5	4	2	5	4	4	4	5	5	42
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	42
4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	43
4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	42
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44
4	3	1	5	4	5	5	5	5	5	42
5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	42
3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	44
5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	45
3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	41
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	46
5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	43
5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	38
4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	41
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	42
4	5	4	4	5	4	2	3	3	4	38

**LAMPRIAN 3
OUTPUT SPSS**

Tabel 4.1 Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	24	75.0	75.0	75.0
	perempuan	8	25.0	25.0	25.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel 4.1 Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-45 tahun	25	78.1	78.1	78.1
	> 45 tahun	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel 4.3 Lama Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 tahun	6	18.8	18.8	18.8
	11-20 tahun	25	78.1	78.1	96.9
	> 20 tahun	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.1	

Frequency Table

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	71.9	71.9	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	23	71.9	71.9	75.0
	SS	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.2	6.2	6.2
	S	22	68.8	68.8	75.0
	SS	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.2	6.2	6.2
	S	21	65.6	65.6	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	1	3.1	3.1	6.2
	KS	1	3.1	3.1	9.4
	S	21	65.6	65.6	75.0
	SS	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	12.5	12.5	12.5
	KS	1	3.1	3.1	15.6
	S	18	56.2	56.2	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	84.4	84.4	84.4
	SS	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	75.0	75.0	75.0
	SS	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	78.1	78.1	78.1
	SS	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X110

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	78.1	78.1	78.1
	SS	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	75.0	75.0	75.0
	SS	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	68.8	68.8	68.8
	SS	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	71.9	71.9	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	21	65.6	65.6	68.8
	SS	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	20	62.5	62.5	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	18	56.2	56.2	59.4
	SS	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6.2	6.2	6.2
	S	20	62.5	62.5	68.8
	SS	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	1	3.1	3.1	6.2
	S	11	34.4	34.4	40.6
	SS	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	3	9.4	9.4	12.5
	S	13	40.6	40.6	53.1
	SS	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X210

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	1	3.1	3.1	6.2
	KS	4	12.5	12.5	18.8
	S	16	50.0	50.0	68.8
	SS	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X211

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9.4	9.4	9.4
	S	19	59.4	59.4	68.8
	SS	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X212

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9.4	9.4	9.4
	S	20	62.5	62.5	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	15.6	15.6	15.6
	S	19	59.4	59.4	75.0
	SS	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12.5	12.5	12.5
	S	23	71.9	71.9	84.4
	SS	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	4	12.5	12.5	15.6
	S	18	56.2	56.2	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.2	6.2	6.2
	KS	5	15.6	15.6	21.9
	S	14	43.8	43.8	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	2	6.2	6.2	9.4
	S	17	53.1	53.1	62.5
	SS	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.2	6.2	6.2
	KS	3	9.4	9.4	15.6
	S	14	43.8	43.8	59.4
	SS	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9.4	9.4	9.4
	KS	3	9.4	9.4	18.8
	S	12	37.5	37.5	56.2
	SS	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9.4	9.4	9.4
	S	15	46.9	46.9	56.2
	SS	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	14	43.8	43.8	46.9
	SS	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	14	43.8	43.8	43.8
SS	18	56.2	56.2	100.0
Total	32	100.0	100.0	

VALIDITAS

Correlations

		PY1	PY2	PY3	PY4	PY5	PY6	PY7	PY8	PY9	PY10	Kinerja
y1	Pearson Correlation	1	.272	-.071	-.126	.018	.026	.081	.152	.310	.231	.359*
	Sig. (2-tailed)		.132	.699	.494	.924	.889	.660	.407	.084	.203	.044
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y2	Pearson Correlation	.272	1	.210	-.209	.063	-.153	-.010	-.123	.053	-.067	.168
	Sig. (2-tailed)	.132		.249	.250	.734	.404	.957	.501	.774	.716	.358
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
PY3	Pearson Correlation	-.071	.210	1	-.093	.187	-.240	.028	.195	-.068	.143	.301
	Sig. (2-tailed)	.699	.249		.613	.305	.185	.881	.285	.713	.435	.094
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y4	Pearson Correlation	-.126	-.209	-.093	1	-.077	.070	.065	.299	.194	.428*	.383*
	Sig. (2-tailed)	.494	.250	.613		.676	.705	.724	.096	.287	.014	.031
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y5	Pearson Correlation	.018	.063	.187	-.077	1	.026	.035	.086	.237	.134	.374*
	Sig. (2-tailed)	.924	.734	.305	.676		.887	.848	.640	.191	.466	.035
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y6	Pearson Correlation	.026	-.153	-.240	.070	.026	1	-.076	.169	.132	.196	.283

	Sig. tailed) (2-	.889	.404	.185	.705	.887		.678	.355	.471	.283	.117
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y7	Pearson Correlation	.081	-.010	.028	.065	.035	-.076	1	.325	.625**	.147	.539**
	Sig. tailed) (2-	.660	.957	.881	.724	.848	.678		.069	.000	.423	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y8	Pearson Correlation	.152	-.123	.195	.299	.086	.169	.325	1	.304	.570**	.669**
	Sig. tailed) (2-	.407	.501	.285	.096	.640	.355	.069		.090	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y9	Pearson Correlation	.310	.053	-.068	.194	.237	.132	.625**	.304	1	.451**	.710**
	Sig. tailed) (2-	.084	.774	.713	.287	.191	.471	.000	.090		.010	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y10	Pearson Correlation	.231	-.067	.143	.428*	.134	.196	.147	.570**	.451**	1	.687**
	Sig. tailed) (2-	.203	.716	.435	.014	.466	.283	.423	.001	.010		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	.359*	.168	.301	.383*	.374*	.283	.539**	.669**	.710**	.687**	1
	Sig. tailed) (2-	.044	.358	.094	.031	.035	.117	.001	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X21 0	X21 1	X21 2	Disipl in
X21	Pearson Correlati on	1	.545**	.281	.246	.206	.132	.129	.102	.423*	.373*	.030	-.062	.468**
	Sig. (2- tailed)		.001	.119	.176	.259	.470	.481	.578	.016	.035	.870	.736	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X22	Pearson Correlati on	.545**	1	.028	.156	.240	.031	.060	.000	.252	.197	-.021	-.332	.278
	Sig. (2- tailed)	.001		.879	.395	.186	.867	.743	1.000	.163	.279	.909	.063	.123
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X23	Pearson Correlati on	.281	.028	1	.604**	.685**	.590**	.466**	.246	.198	.054	.468**	.276	.649**
	Sig. (2- tailed)	.119	.879		.000	.000	.000	.007	.175	.277	.767	.007	.127	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X24	Pearson Correlati on	.246	.156	.604**	1	.829**	.627**	.516**	.387*	.331	.180	.612**	.449**	.820**
	Sig. (2- tailed)	.176	.395	.000		.000	.000	.002	.029	.064	.325	.000	.010	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X25	Pearson Correlati on	.206	.240	.685**	.829**	1	.790**	.478**	.336	.299	.044	.378*	.318	.753**
	Sig. (2- tailed)	.259	.186	.000	.000		.000	.006	.060	.096	.809	.033	.076	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X26	Pearson Correlati on	.132	.031	.590**	.627**	.790**	1	.513**	.406*	.093	-.086	.419*	.369*	.649**
	Sig. (2- tailed)	.470	.867	.000	.000	.000		.003	.021	.611	.640	.017	.038	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X27	Pearson Correlati on	.129	.060	.466**	.516**	.478**	.513**	1	.395*	-.109	-.137	.490**	.336	.540**

	Sig. (2-tailed)	.481	.743	.007	.002	.006	.003		.025	.552	.455	.004	.060	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X28	Pearson Correlation	.102	.000	.246	.387*	.336	.406*	.395*	1	.345	.168	.406*	.531**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.578	1.000	.175	.029	.060	.021	.025		.053	.357	.021	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X29	Pearson Correlation	.423*	.252	.198	.331	.299	.093	-.109	.345	1	.607**	.123	-.061	.566**
	Sig. (2-tailed)	.016	.163	.277	.064	.096	.611	.552	.053		.000	.502	.740	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X210	Pearson Correlation	.373*	.197	.054	.180	.044	-.086	-.137	.168	.607**	1	.158	-.011	.455**
	Sig. (2-tailed)	.035	.279	.767	.325	.809	.640	.455	.357	.000		.387	.953	.009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X211	Pearson Correlation	.030	-.021	.468**	.612**	.378*	.419*	.490**	.406*	.123	.158	1	.599**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.870	.909	.007	.000	.033	.017	.004	.021	.502	.387		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X212	Pearson Correlation	-.062	-.332	.276	.449**	.318	.369*	.336	.531**	-.061	-.011	.599**	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.736	.063	.127	.010	.076	.038	.060	.002	.740	.953	.000		.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Disiplin	Pearson Correlation	.468**	.278	.649**	.820**	.753**	.649**	.540**	.649**	.566**	.455**	.662**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.123	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.009	.000	.005	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

X17	Pearson Correlation	.305	.161	.170	.147	-.241	.191	1	.745**	.813**	.813**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.090	.377	.352	.421	.184	.295	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X18	Pearson Correlation	.120	.037	.104	.076	-.218	.160	.745**	1	.742**	.742**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.512	.839	.572	.679	.230	.381	.000	.000	.000	.000	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X19	Pearson Correlation	.173	.073	.122	.096	.406*	.168	.813**	.742**	1	1.000**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.343	.690	.505	.600	.021	.359	.000	.000	.000	.000	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X110	Pearson Correlation	.173	.073	.122	.096	.406*	.168	.813**	.742**	1.000**	1	.517**
	Sig. (2-tailed)	.343	.690	.505	.600	.021	.359	.000	.000	.000	.000	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.796**	.661**	.567**	.544**	.136	.575**	.599**	.501**	.517**	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.458	.001	.000	.003	.002	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

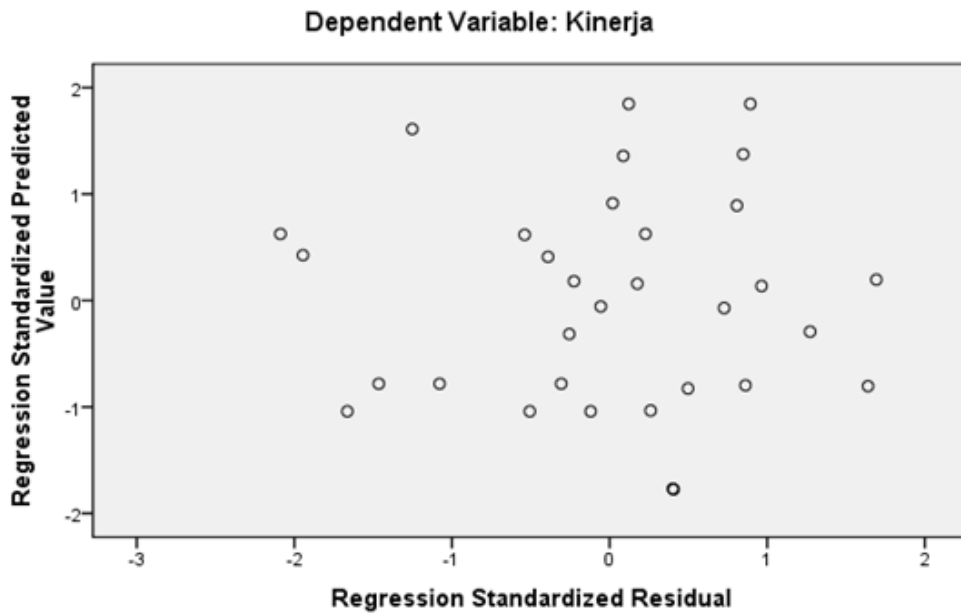
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITAS

Tabel 4.10 Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Kerja	93.5625	.486	.728
Disiplin	83.9375	.602	.680
Kinerja	93.0000	.355	.796

Tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50632416
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.066
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.571
Asymp. Sig. (2-tailed)		.900

Tabel 4.13 Coefficients Multikolinieritas			
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.514	1.944
	Disiplin	.514	1.944
a. Dependent Variable: Kinerja			



Tabel 4.14 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.496	6.712		2.905	.007
	Lingkungan Kerja	.314	.216	.013	3.365	.001
	Disiplin	.455	.156	.605	4.911	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Tabel 4.15 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.269	2	53.634	27.987	.000 ^a
	Residual	94.731	29	16.715		
	Total	102.000	31			
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Tabel 4.16 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.529	1.29555
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20783	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Rizky Affandi
NPM : 1805160557
Dosen Pembimbing : Satria Mirsya Affandi Nst, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki Latar Belakang masalah - Buat Tabel Permasalahan	17/ 3-2022	
Bab 2	- Tambahkan Teori - Perbaiki kerangka konseptual	25/ 3-2022	
Bab 3	- perbaiki tempat & waktu penelitian - Perhatikan serta rapikan tabel indikator	5/ 4-2022	
Bab 4	Rapikan tabel perhitungan data dan penulisan	30/ 7-2022	
Bab 5	Rapikan penulisan dan perhatikan penulisan	4/ 8-2022	
Daftar Pustaka	Lengkapi dan cek kembali serta mendeleykan	6/ 8-2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC, Sidang Meja Hijau	13/ 8-2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si

Medan, 13 Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Satria Mirsya Affandi Nst, SE., M.Si



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 03 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Muhammad Rizky Affandi
N . P . M . : 1805160557
Tempat / Tgl. Lahir : Medan, 24 Mei 20004
Alamat Rumah : Jl. Pancing II Gang. Keluarga Kel. Besar Martubung
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pdam Tirtanadi Medan Cabang Cemara

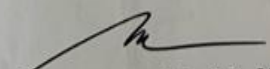
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara.
Bab I	Kemungkinan Fenomena masalah hubungan variabel yang diteliti kontur: sumbu, data dan asumsi serta teori pendukung
Bab II	Teori Sesuaikan variabel dan memperjelas hubungan dan variabel variabel
Bab III	Referensi dari buku
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

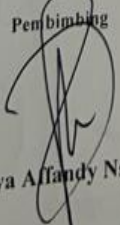
Medan, Jumat, 03 Juni 2022

TIM SEMINAR

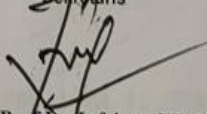
Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

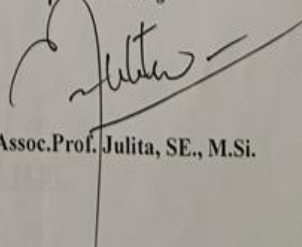
Penbimbing


Satria Mirsya Affandy Nst, S.E., M.Si

Setoraris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Penbanding


Assoc. Prof. Julita, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 03 Juni 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Rizky Affandi
N.P.M. : 1805160557
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 24 Mei 2000
Alamat Rumah : Jl.Pancing II Gang. Keluarga Kel. Besar Martubung
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pdam Tirtanadi Medan Cabang Cemara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Satria Mirsya Affandy Nst, S.E.,M.Si*

Medan, Jumat, 03 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

Satria Mirsya Affandy Nst, S.E., M.Si

Pembanding

Assoc.Prof. Julita, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2067/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/1/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 20/1/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Rizky Affandi
NPM : 1805160557
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah :
1. Kurangnya Motivasi Yang Diberikan Perusahaan Baik Dalam Bentuk reward, dukungan kelompok dan Pengaruh Pimpinan Atas kinerja karyawan.
 2. Masih Kurangnya Lingkungan Kerja Dalam hal Kenyamanan Yang Di Berikan Suatu intansi Sehingga Menimbulkan Kinerja Karyawan Menurun Saat Dalam bekerja.
 3. Mengetahui Secara Deskriptip Tingkat Penilaian Respondent Terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

- Rencana Judul :
1. Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pdam Tirtanadi

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Rizky Affandi)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2067/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/1/2022

Nama Mahasiswa : Muhammad Rizky Affandi
NPM : 1805160557
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Pengajuan Judul : 20/1/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Satria Mirsya Affandy Nst. SE., M.Si *21/1/2022*

Judul Disetujui**)

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *22 Jan/2022*

Dosen Pembimbing


(*Satria Mirsya*)

Keterangan:

*) Dosis oleh Pimpinan Program Studi

***) Dosis oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan upload/fahk ke-3 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



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

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

Nomor : 615 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 14 Sya'ban 1443 H
Lampiran : 17 Maret 2022 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PDAM Tirtanadi Provsu
Cq.PDAM Tirtanadi Cab.Cemara
Jln.Sisingamangaraja No.1 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : **Muhammad Rizky Affandi**
Npm : **1805160557**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Cemara**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :
1. Peringgal





Nomor : 166 /SDM/2022
Sifat : -
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Medan, 2/ Maret 2022

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 615/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 17 Maret 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini disampaikan bahwa permintaan dimaksud dapat kami penuhi. Sehubungan dengan adanya Pandemi Covid-19 maka pelaksanaan Riset hanya dapat dilakukan 3 kali kunjungan dan harus menerapkan protokol kesehatan yang berlaku.

Mahasiswa yang disetujui untuk melakukan Riset tersebut adalah :

Nama : Muhammad Rizky Affandi
NIM : 1805160557
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur Administrasi Keuangan
u.b.

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,



Nini Zainab Lubis, ST



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

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

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 615 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 17 Maret 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Muhammad Rizky Affandi
N P M : 1805160557
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara

Dosen Pembimbing : Satria Mirsyah Affandy Nasution, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 17 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 14 Sya'ban 1443 H
17 Maret 2022 M



Dekan

Tembusan :

1. Pertinggal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila memiliki surat ini agar disertakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2421/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 18 Muharram 1444 H
16 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PDAM Tirtanadi Provsu
Cq.PDAM Tirtanadi Cab.Cemara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Rizky Affandi**
N P M : **1805160557**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Cemara**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :
1. Pertiagal





SURAT KETERANGAN

Nomor : SKET - 523 / SDM / 02 / 2022

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Rizky Affandi
NIM : 1805160557
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Adalah benar telah melaksanakan Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan semestinya.

Medan, 22 Agustus 2022

a.n. Direktur Administrasi & Keuangan
u.b.

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara :

Nama Lengkap : Muhammad Rizky Affandi
N P M : 1805160557
Tempat/Tgl : Medan / 24 Mei 2000
No. KTP (NIK) : 127113240500001
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis UMSU
Program Studi : Manajemen
Alamat Rumah : JL, Pancing II, Gang Keluarga Kel. Besar Martubung

Dengan ini menyatakan bahwa dokumen kelengkapan administrasi yang saya serahkan / lampirkan dalam melengkapi berkas Sidang Meja Hijau adalah benar dan asli. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dokumen tersebut PALSU saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan oleh Universitas. Data atau berkas sudah diberikan tidak dapat dirubah atau ditarik kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar.

Medan, Agustus 2022
Yang Menyatakan,



Muhammad Rizky Affandi



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **Muhammad Rizky Affandi**

NPM : 1805160557

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Cemara”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



MUHAMMAD RIZKY AFFANDI

Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Muhammad Rizky Affandi
NPM : 1805160557
Tempat Tanggal Lahir : Medan, 24 Mei 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : 2
Alamat : Jl. Pancing II, Gang Keluarga Kel. Besar Martubung
No Telp/Wa : 081397143318
Email : muhammadrizkyaffandi05@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Ayah : Riswansyah
Nama Ibu : Sukarianai
Pekerjaan Ayah : Karyawanswasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Pancing II, Gang Keluarga Kel. Besar Martubung
No Telp : 085373931525

Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : Alwashliyah 29
Sekolah Menengah Pertama : Alwashliyah 30
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 13Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara