

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA
API INDONESIA (PERSERO)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan memenuhi syarat- syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

CITRA DWI LESTARI
NPM : 1305160230



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 20 April 2017, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : CITRA DWILESTARI
N P M : 1305160230
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)

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

TIM PENGUJI

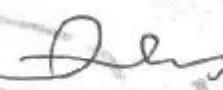
Penguji I


H. AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A

Penguji II


SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M

Pembimbing


M. ELPLAZHAR, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Dekan


H. JANERI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

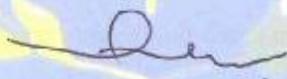
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : CITRA DWILESTARI
N.P.M : 1305160230
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2017

Pembimbing Skripsi


M. ELFI AZHAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


ZULFASPAN TUPTI, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : CITRA DWI LESTARI
NPM : 1305160230
Konsentrasi : MSM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/FESP~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Citra Dwi Lestari (1305160230). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Skripsi. 2017. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Lingkungan kerja itu suatu sikap yang mempengaruhi tindakan seseorang untuk melakukan suatu hal yang lebih baik dan terarah. Disiplin adalah keterampilan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Penelitian ini menggunakan metode pengujian uji T dan uji F sebagai teknik analisis data yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari hipotesis pada penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden yang ditentukan dengan teknik random sampling sebagai penentu jumlah responden yang ditunjukkan untuk PT. Kereta Api Indonesia (Persero), dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket / qusioner.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t ada pengaruh signifikan anatar disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t yaitu ada pengaruh signifikan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F terdapat ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja , serta Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum. Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan HidayahNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia.

Penulis menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreta Api Indonesia (Persero)”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun berkat usaha dan dukungan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis dengan kelapangan hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada Ayahanda Efendi Purba dan Ibunda Rolina Tambunan yang telah membesarkan dan mendidik penulis tanpa pamrih sampai sekarang ini dan Motivasi serta do'a dalam meraih gelar sarjana.

Ucapkan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jufrizen, SE, Msi selaku Sekretariat Program Studi Manajemen Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. M. Elvi Azhar, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang banyak membantu dan memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran dan ikhlas dalam penyelesaian pembuatan Skripsi ini sampai selesainya skripsi ini.
6. Dosen-dosen Fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dari semester I dan sampai dengan semester VIII.
7. Kakak ku yang paling ku sayang Nova Evliani Purba S.Pd yang tak pernah bosan memerikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Adek ku Vortalliana Purba, Rahmad Faisal Purba, Dzaskia Purba Dan M. Rafa Purba yang selalu memberikan motivasi dan Do'a agar kakak mereka cepat mendapatkan gelar sarjana.
9. Seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan dan do'a dalam meraih gelar sarjana ekonomi.

10. Sahabat terbaikku Radinal panjaitan, Munawarah, rahmadani, saraini yang selalu mengingatkan dan memberikan semangat.
11. Seluruh teman-teman mahasiswa ekonomi manajemen D-Pagi 2012 khususnya Mona, Rahma, Suci, Yessi, Rida, Wulan, Aidil, Zerio, Willy, Misbah, Candra, Dewa, Yoga dan Anugrah yang selama 3,5 tahun bersama-sama berjuang meraih impian menjadi seorang sarjana.
12. Seluruh teman-teman kost Jln. Bono gg. Pertambangan No. 22 dan gg pandan khususnya kopang, Moncek, kurlep, nesa, bg imam, bg boy, dan bg akenk.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati Penulis menerima kritik dan saran yang berguna bagi kelengkapan skripsi ini. Semoga skripsi dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Januari 2017

Hormat Penulis

Nurhalimah Purba
1205160199

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	II
DAFTAR ISI	III
DAFRAT TABEL.....	V
DAFTAR GAMBAR.....	VI
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian kinerja	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	10
c. Indikator-indikator kinerja	12
2. Lingkungan Kerja	13
a. Pengertian lingkungan kerja.....	13
b. Faktor-faktor lingkungan kerja.....	15
c. Indikator lingkungan kerja	17
3. Disiplin kerja	18
a. Pengertian Disiplin kerja.....	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja.....	19
c. Indikator Disiplin kerja.....	21

B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
A. Pendekatan penelitian	25
B. Definisi Operasional Variabel	25
C. Waktu dan Tempat Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Analisis Data	28
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Hasil Penelitian	35
B. Pembahasan	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja	25
Tabel III.2 Indikator Lingkungan	26
Tabel III.3 Indikator Disiplin	26
Tabel III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian	27
Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert	28
Tabel IV.1 Skala likert	35
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel IV.5 Hasil Angket tentang Lingkungan	38
Tabel IV.6 Hasil Angket tentang Disiplin	41
Tabel IV.7 Hasil Angket tentang Kinerja	43
Tabel IV.8 Hasil Uji validitas Lingkungan	45
Tabel IV.9 Hasil Uji validitas Disiplin	46
Tabel IV.10 Hasil Uji validitas Kinerja	46
Tabel IV.11 Hasil Uji Reabilitas Lingkungan,Disiplin dan Kinerja	47
Tabel IV.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	48
Tabel IV.13 Hasil Uji Multikolonieritas	50
Tabel IV.14 Hasil Uji t	53
Tabel IV.15 Hasil Uji F	54
Tabel IV.16 Nilai <i>R- Square</i>	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin	22
Gambar IV.1 P-P Plot Pengujian Normalitas Model Regresi	50
Gambar IV.2 Heteroskedastisitas	51
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Lingkungan.....	53
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Disiplin.....	54
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang pesat menuntut setiap perusahaan, instansi atau organisasi, untuk terus maju dan mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitor-kompetitor yang ada. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, mau bekerja sama dalam tim dan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Dalam suatu instansi atau perusahaan diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja yang memadai. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam perusahaan masalah kinerja menjadi sebuah kewaspadaan yang harus diatasi dan ditanggulangi, karena efek dari menurunnya kinerja mampu memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan itu sendiri. Kerja sama karyawan, tanggung jawab pelaksanaan kerja, sikap dalam bekerja cukup menjadi sesuatu hal yang sering terlihat didalam organisasi ataupun perusahaan. Hal ini hanya merupakan sebagian kecil dari permasalahan lain mengenai

kinerja, dimana untuk melakukan suatu pekerjaan itu haruslah memiliki kecepatan dan ketepatan guna mendapatkan target dari pekerjaan itu sendiri. Bagian seperti inilah yang menjadi masalah dari tindakan nyata yang disebut kinerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: pendidikan, fasilitas, lingkungan kerja, usia, kesehatan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, komunikasi, kepemimpinan, kurangnya karyawan.

Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja didalam perusahaan dapat menyebabkan pekerjaan tersebut menumpuk dan tidak diselesaikan dengan tepat waktu sehingga memberikan efek negatif dan buruk terhadap kinerja karyawan maupun bagi perusahaan terutama dalam meningkatkan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan.

Kinerja karyawan akan maksimal apabila terdapat lingkungan kerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh penerangan yang cukup dan dipancarkan secara merata serta jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah, serta kebersihan yang terjaga, sangat membuat karyawan betah bekerja dan memiliki semangat kerja yang baik. Selain kondisi lingkungan kerja tersebut terdapat beberapa lingkungan kerja sosial seperti semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sunyoto (2012, hal.43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam berproduksi diperusahaan. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja.

Menurut Nitisemito (2002, hal.199) “Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi

sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Peningkatan kinerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yakni internal dan eksternal. Faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan yang tinggi dan bekerja keras, sedangkan faktor eksternal seperti sikap, perilaku, tindakan rekan kerja, bawahan dan pimpinan, fasilitas kerja iklim organisasi, pelatihan, motivasi dan program keselamatan dan kesehatan kerja, serta disiplin kerja.

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

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui

berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal kinerja karyawan pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan di PT.Kereta Api Indonesia (Persero) mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penurunan kinerja di perusahaan dapat dilihat dari seringnya pegawai datang terlambat, pulang sebelum waktunya, lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya, dalam hasil target kerja diketahui bahwa pencapaian target kerja masih belum dapat tercapai dan cenderung menurun, hal ini mengindikasikan lemahnya kedisiplinan yang diterapkan dalam standart operasional perusahaan yang berdampak langsung target kerja perusahaan. Dengan demikian semakin rendah tingkat kedisiplinan dalam perusahaan maka pencapaian target kerja semakin susah di capai dalam perusahaan tersebut.

Komunikasi diantara para pegawai belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari jarangya pegawai di ajak berdiskusi, rapat-rapat, surat undangan yang sering datang terlambat, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan pegawai., Lingkungan kerja belum memberikan kenyamanan bagi pegawai, dengan adanya kelemahan dari karyawan terhadap kebersihan sekitar perusahaan

Dengan demikian, penulis melihat bahwa masalah lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah instansi. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap**

Kinerja Karyawan Pada PT. Kreta Api Indonesia (Persero)”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja belum memberikan kenyamanan bagi pegawai, hal ini terlihat dari kebersihan sekitar perusahaan belum terlihat bersih sepenuhnya dan dari ruangan kerja yang terlalu sempit.
2. Penurunan kinerja karyawan, hal ini terlihat dari turunnya produktivitas kerja karyawan, pulang sebelum waktunya, lambatnya menyelesaikan pekerjaan.
3. Masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, hal ini ditandai dengan karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)?
- b. Apakah ada disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)?

- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
- b. Untuk mengetahui ada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
- c. Untuk mengetahui ada pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

3. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Organisasi

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki komunikasi dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan meningkat.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah.

- c. Bagi pihak lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan organisasi atau sebuah perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan.

Menurut Mulyadi (2011, hal. 337) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan”. Sedangkan pendapat Mangkunegara (2013, hal. 67) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja sesama kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Lain halnya dengan Hasibuan (2005, hal. 94) : “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu”.

Adapun menurut Rivai (2013, hal. 548) : “Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuannya.

Tujuan penilaian kinerja itu sangat penting untuk mengetahui bagaimana selama ini kinerja karyawan. Menurut Rivai (2013, hal. 551-552) tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
 - a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b) Promosi, kenaikan jabatan.
 - c) Training atau latihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.
- 8) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
- 9) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan / efektivitas.

Husaini Usman (2011, hal. 490) dibalik dari tujuan penilaian tentulah ada manfaatnya yaitu:

- 1) Meningkatkan objektivitas penilaian kinerja karyawan.
- 2) Meningkatkan keefektivan penilain kinerja pegawai.
- 3) Meningkatkan kinerja pegawai.
- 4) Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan pegawai tersebut baik berdasarkan sistem karir maupun prestasi.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti member kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51), mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of work*)
- 2) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
- 3) Inisiatif (*Initiative*)
- 4) Lingkungan (*Area*)
- 5) Kemampuan (*Capability*)
- 6) Komunikasi (*Communication*)

Berikut penjelasannya :

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- 3) Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.

Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

- 4) Lingkungan (*Area*) yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- 5) Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapkan melalui pendidikan dan latihan adalah factor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 6) Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan paraatasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) unsur-unsur dari kinerja adalah meliputi :

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

Berikut penjelasannya :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dalam bekerja.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja terdiri dari output dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 3) Keandalan kerja

Keandalan kerja terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti intruksi dalam bekerja, inisiatif, hati-hati serta kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 4) Sikap

Sikap terdiri dari sikap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerajinan.

Menurut Wibowo (2014, hal. 86-88) indikator kinerja adalah :

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan Balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang diinginkan dicapai dimasa yang akan datang. Tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2) Standar

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kerja, standar kerja dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Peluang merupakan pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan semangat kerja karyawan.

Sebagai mana diketahui bahwa semangat kerja dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi itu antara lain adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi dan masih banyak faktor lain tapi tidak dapat disebutkan seluruhnya.

Di samping faktor-faktor di atas masih ada faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan tugas yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah dimengerti bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi sering kali pengaruhnya cukup besar.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan produktivitas kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya pengertian lingkungan kerja akan di kemukakan oleh pendapat beberapa ahli, yaitu Ismail Nawawi (2013, hal.26) mengemukakan lingkungan

kerja merupakan salah satu elemen yang berpengaruh cukup kuat dalam pembentukan perusahaan/organisasi.

Danang Sunyoto (2013, hal.43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Edy Sutrisno (2010, hal.55) lingkungan kerja adalah lingkungan yang mendukung pemberdayaan manusia, adanya keterbukaan komunikasi tentang kekuatan dan kelemahan organisasi.

Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan/tugas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan

Danang Sunyoto (2013, hal.44) Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu:

- 1) Hubungan Karyawan
- 2) Tingkat Kebisingan
- 3) Penerangan
- 4) Sirkulasi Udara

5) Keamanan

Berikut penjelasannya :

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan

2) Tingkat Kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

4) Sirkulasi Udara

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

5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011, hal 28) indikator-indikator lingkungan kerja antara lain:

- 1) Penerangan di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau-bauan di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi ditempat kerja
- 10) Keamanan di tempat kerja

Berikut Penjelasannya :

1) Penerangan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda.

3) Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen sangat dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

5) Kebisingan di tempat kerja

Masalah yang cukup menyibukkan di tempat kerja merupakan kebisingan karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya.

9) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karna itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10) Keamanan di tempat kerja

Guna untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

4. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Karyawan merupakan penggerak utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut memiliki disiplin yang tinggi terhadap karyawannya. Dengan memiliki rasa disiplin yang tinggi karyawan akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Simamora (2007, hal.81) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Menurut Rivai (2004, hal.95) bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Hasibuan (2004, hal.83) berpendapat bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar

akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan disiplin adalah suatu sikap yang menuntut seseorang karyawan agar bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan.

b. Faktor-faktor dalam Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006, hal.181) ada 5 faktor dalam penilaiandisiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- 2) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 3) Konservasi aturan meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.
- 4) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 5) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Fauzia Agustini (2011, Hal. 79) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Tidak adanya perhatian para karyawan

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka

akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan dalam perusahaan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat menguraikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan yang pasti dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk dapat mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Tidak adanya perhatian para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan hasil kerja yang baik.

d. Indikator-indikator disiplin kerja

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Fauzia Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahakan atasan guna mendapatkan hasil yang baik
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator di atas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

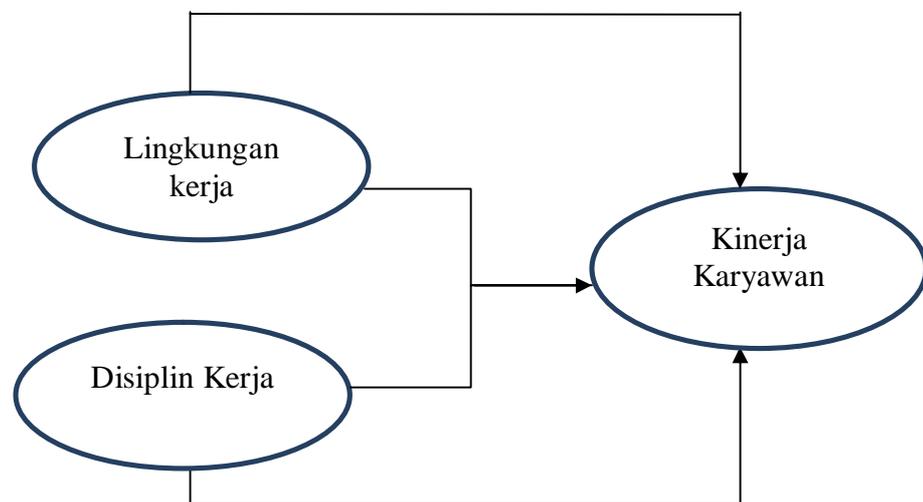
Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan

kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

1. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dan lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai dimana lingkungan yang memadai berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disamping karyawan harus mampu menjaga kedisiplinan guna memberikan kelancaran dalam bekerja dan meningkatkan kinerja dengan baik.

Berdasarkan dari uraian dan teori di atas tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero).



Gambar II.1 Paradigma Penelitian

Pada gambar di atas komunikasi dan lingkungan itu sendiri merupakan suatu upaya bagi kinerja pegawai untuk memberikan kemudahan dalam

melaksanakan pekerjaan, serta menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, setiap manajemen perusahaan selalu berusaha agar pegawai merasa aman dan nyaman dan lingkungan kerja yang ada, dan memperhatikan proses pendisiplinan antara pegawai dengan pekerjaan, pegawai akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

C. Hipotesis

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada Pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
2. Ada Pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
3. Ada Pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Sugiyono (2013, hal.11) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y)

Menurut Mulyadi (2011, hal. 337) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan”.

Tabel III.1
Indikator Kinerja (Y)

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan Kerja
4	Sikap

Mangkunegara(2013, hal. 75)

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja Wibowo (2013, hal. 264).

Tabel III.2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Kebisingan
3	Pewarnaan
4	Suhu Udara
5	Ruang gerak yang diperlukan
6	Keamanan
7	Hubungan Karyawan

Sumber : Sedarmayanti (2011, hal. 46).

2. Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja karyawan adalah suatu alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel III. 3
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggungjawab

Sumber : Fauzia Agustini (2011, hal. 74)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

5) Tempat penelitian

PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

6) Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan mulai – selesai

Tabel III.5
Jadwal Kegiatan Penelitian dan Proses Skripsi

No	Kegiatan	Bulan /Minggu															
		Des				Januari				Feb				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal (Observasi)		■	■													
2	Penyusunan proposal				■	■	■	■									
3	Bimbingan Proposal								■	■							
4	Seminar Proposal									■	■						
5	Revisi proposal									■	■	■					
6	Pengumpulan data Penelitian													■	■	■	
7	Pengolahan Data													■	■	■	
8	Bimbingan Skripsi																■
9	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010, hal. 115), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang berjumlah 80 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010, hal. 174). Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah sistem sampel jenuh, yaitu dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dari penelitian. Hal ini dilakukan karena jumlah sampel yang sedikit, sehingga penelitian ini merupakan populasi, sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

E. Tehnik Pengumpulan Data

1. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Kuang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010, hal. 199)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

a. Uji Validitas

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

(Sugiyono, 2013, hal 182)

Dimana :

- n = banyak nya pasangan pengamatan
- x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas
- y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16.0 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrument adalah program SPSS versi 16.0 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Dari 55 pertanyaan yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas item, ketentuan apakah suatu instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya, Menurut Imam Ghozali (2005, hal. 45). Uji signifikansi dilakukan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka item tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig (2tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (2tailed) $\leq 0,05$ maka instrumen valid, jika nilai sig (2tailed) $\geq 0,05$ maka instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

(Umar, 2004, hal.95)

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Sugiyono (2013, hal.42) adalah sebagai berikut:

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

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat inter korelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam model. Multikolinieritas terjadi jika terdapat hubungan linear antara independen variabel yang dilibatkan dalam model. Jika terjadi gejala multikolinieritas yang tinggi, standar eror koefisien regresi akan semakin besar dan mengakibatkan *confidence interval* untuk pendugaan parameter semakin lebar, dengan demikian terbuka kemungkinan terjadi kekeliruan, menerima hipotesis yang salah. Uji asumsi klasik multikolinieritas dapat dilaksanakan dengan jalan meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar independen variabel dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF). Batas lebih VIF adalah 10 dan nilai *tolerance value* adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance value* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Y	= Kinerja Karyawan
a	= konstanta persamaan regresi
b_1, b_2	= Koefisien regresi
x_1	= Komunikasi Kerja
x_2	= Lingkungan Kerja
e	= eror

(Sugiyono, 2013 hal. 277)

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik percobaan yang terkontrol maupun observasi. Dalam sebuah statistik hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan faktor yang kebetulan, sesuai dengan batasan propabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

a. Uji t (Parsial)

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial digunakan uji t dengan rumus

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

Keterangan:

r_{xy}	= Korelasi variabel x dan variabel y yang ditemukan
n	= Jumlah sampel
t	= t_{hitung}

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan $dk = n - 2$

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 = ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y

- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 = diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y .

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat, dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Dalam hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y .

$$f_h = \frac{R^2 \cdot k}{(1-R^2) \cdot (n-k-1)}$$

Dimana:

- R^2 = Koefisien Korelasi Berganda
 k = Jumlah Variabel Bebas
 n = Sampel

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 = diterima (H_a ditolak), sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

c. Uji Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai *R-Square* yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan

setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

Untuk mempermudah penulis dalam pengolahan dan penganalisisan data, penulis dibantu oleh program komputer yaitu *Statistical program for social Science (SPSS)* versi 16.0.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk variabel X2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah lingkungan kerja, variabel X2 adalah Disiplin Kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 30 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1.

Skala Pengukuran Likert's

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

Skala pengukuran ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 dan X2 bebas (lingkungan kerja dan disiplin) maupun variabel terikat Y (kinerja karyawan).

a. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada di PT. Kreta Api Indonesia (Persero) Medan pada tahun 2016 dapat diuraikan pada tabel – tabel berikut ini :

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-2.

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki – laki	30 Orang	30 %
2	Perempuan	50 Orang	50 %
Jumlah		80 Orang	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 30 orang dengan persentase 30 % dan responden perempuan sebanyak 50 orang dengan persentase 50 %.

2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti tabel di bawah ini :

Tabel IV-3.

Distribusi Responden Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	17-25	7 orang	18, 2 %
2	26-30	55 orang	49, 1 %
3	>35	18 orang	32, 7 %
Jumlah		80 orang	100, 0 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden 17-25 sebanyak 7 orang dengan persentase 32, 7 % sedangkan 26-30 sebanyak 55 orang dengan persentase 49, 1 %, dan untuk usia >35 sebanyak 18 dengan persentase 18, 2 %.

3) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Untuk Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-2 tahun	20 orang	41,8 %
2	3-4 tahun	45 orang	16,4 %
3	4 tahun	16 orang	41,8 %
Jumlah		80 orang	100,0 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dari masa kerja yang paling besar adalah masa kerja 1-2 tahun dan > dari 4 tahun yaitu sebanyak 16 orang dengan presentase 41,8 %.

4) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-5.
Distribusi Untuk Responden Tingkat Pendidikan

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	S1	35 orang	38,2 %
2	S2	15 orang	18,2 %
3	D3	10 orang	18,2 %
4	Sma/smk	20 orang	25,5 %
Jumlah		80 orang	100,0 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar tingkat pendidikan adalah S1 yaitu masing – masing sebanyak 35 orang dengan presentase 38, 2 %. Hal ini dikarenakan perusahaan melakukan penerimaan karyawan mengutamakan karyawan yang berpendidikan baik.

b. Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner / angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut :

1) Variabel Lingkungan kerja (X1)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kusioner dari penelitian variabel X1 (Lingkungan kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut

Tabel IV – 6.
Skor Angket Variabel Lingkungan kerja(X2)

Alternative Jawaban												
No Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	22	50	50	8	8	0	0	0	0	80	100
2	30	30	30	30	29	29	11	11	0	0	80	100
3	14	14	14	14	34	34	30	30	10	10	80	100
4	24	24	27	27	33	33	20	20	0	0	80	100
5	27	27	50	50	3	3	0	0	0	0	80	100
6	28	28	39	39	10	10	0	0	0	0	80	100
7	11	11	28	28	24	24	11	11	11	11	80	100
8	0	0	42	42	31	31	42	42	0	0	80	100
9	0	0	42	42	31	31	42	42	0	0	80	100
10	0	0	38	38	27	27	38	38	0	0	80	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV – 7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang Penerangan yang tersedia sudah cukup membantu pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang dengan presentase 50 %. Berarti hal ini atasan memiliki kemampuan mengarahkan kepada bawahannya untuk hal perusahaan yang lebih baik.
- b) Jawaban responden tentang Perlengkapan penerangan didalam ruangan sudah memadai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 30 %. Hal ini berarti atasan harus mampu mengarahkan bawahan untuk hal lebih baik terhadap perusahaan.
- c) Jawaban responden tentang Peralatan kerja yang tersedia tidak menimbulkan kebisingan yang mampu mengganggu pekerjaan pegawai, mayoritas responden menjawab kurang setuju dan kurang setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 30,9 %. Hal ini berarti atasan harus bersifat adil terhadap karyawan bukan untuk karyawan yang berprestasi saja.
- d) Jawaban responden tentang Ruangan kerja cukup nyaman dari kebisingan kendaraan umum. Mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 33 %. Hal ini berarti atasan diwajibkan bertanggung jawab atas kesalah pahaman yang ada dalam perusahaan.
- e) Jawaban responden tentang Pewarnaan didalam ruangan sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang dengan presentase 50 %. Hal ini berarti atasan harus menunjukkan kecerdasan yang dimiliki didepan bawahannya.

- f) Jawaban responden tentang Warna ruang yang ada mampu menambah semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 39 %. Hal ini berarti atasan harus mampu memberikan perencanaan yang strategis untuk kemajuan perusahaan.
- g) Jawaban responden Perusahaan juga memperhatikan kebersihan didalam ruangan karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 49,1 %. Hal ini berarti atasan harus tegas dalam melakukan kebijakan dalam perusahaan.
- h) Jawaban responden tentang Ruang kerja bersih dan rapi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 24 %. Hal ini berarti atasan harus tegas dalam mengambil keputusan untuk kemajuan perusahaan.
- i) Jawaban responden tentang Ruang kerja cukup luas untuk bisa bekerja dengan leluasa, mayoritas menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 56,4 %. Hal ini berarti atasan harus memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- j) Jawaban responden tentang Keadaan lingkungan kerja perusahaan aman bagi karyawan untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 19 %. Hal ini berarti atasan harus memiliki kepercayaan yang tinggi dalam mengambil keputusan untuk hal baik dalam perusahaan.

2) Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kusioner dari penelitian variabel X₂ (Disiplin Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV – 7.

Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	22	50	50	8	8	0	0	0	0	80	100
2	30	30	30	30	29	29	11	11	0	0	80	100
3	14	14	14	14	34	34	30	30	10	10	80	100
4	24	24	27	27	33	33	20	20	0	0	80	100
5	27	27	50	50	3	3	0	0	0	0	80	100
6	28	28	39	39	10	10	0	0	0	0	80	100
7	11	11	28	28	24	24	11	11	11	11	80	100
8	0	0	42	42	31	31	42	42	0	0	80	100
9	0	0	42	42	31	31	42	42	0	0	80	100
10	0	0	38	38	27	27	38	38	0	0	80	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang “Kehadiran berpengaruh dalam cepat lambatnya pekerjaan selesai” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50%.
- b) Jawaban responden tentang “Saya selalu hadir tepat waktu kekantor sesuai jam kerja” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 30 %.
- c) Jawaban responden tentang “Karyawan yang baik selalu selalu mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 30%.

- d) Jawaban responden tentang “Karyawan yang baik akan selalu menaati setiap peraturan yang ada di dalam perusahaan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 33%
- e) Jawaban responden tentang “Tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50%.
- f) Jawaban responden tentang “Saya Pekerjaan menjadi cepat selesai jika sesuai dengan tata cara yang berlaku” sebagian besar responden menjawab setuju 39
- g) Jawaban responden tentang “Tata cara kerja sebagai sarana untuk ketertiban perusahaan” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 28%.
- h) Jawaban responden tentang “Seorang karyawan harus memiliki ketaatan pada atasan agar peraturan dapat dijalankan” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 42%.
- i) Jawaban responden tentang “Seorang karyawan harus patuh kepada atasan agar perilaku indisipliner karyawan dapat berkurang” sebagian besar responden menjawab setuju 38%.
- j) Jawaban responden tentang “Seorang karyawan harus memiliki kesadaran dalam bekerja agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik bukan atas paksaan, sebagian besar responden menjawab setuju 42%.

Jadi kesimpulan, secara umum Disiplin Kerja pegawai di perusahaan pada umumnya sudah baik, artinya , ruang gerak, peralatan kantor,keamanan di tempat kerja sudah baik.

3) Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kusioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

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

Alternative Jawaban												
No pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	24	26	26	26	26	2	2	0	0	80	100
2	14	14	26	26	26	26	1	1	1	1	80	100
3	21	21	28	28	28	28	0	0	0	0	80	100
4	25	25	29	29	29	29	0	0	0	0	80	100
5	15	15	29	29	29	29	3	3	1	1	80	100
6	24	24	30	30	30	30	0	0	0	0	80	100
7	26	26	28	28	28	28	0	0	0	0	80	100
8	29	29	25	25	25	25	0	0	0	0	80	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV – 8 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang kualitas kerja karyawan semakin baik setelah adanya pelatihan-pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 20%. Hal ini berarti sebanyak 26 orang karyawan dengan kualitas yang baik dengan adanya pelatihan yang terdapat dalam perusahaan .
- b) Jawaban responden tentang pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai dengan pencapaian kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 26%. Hal ini berarti sebagian besar karyawan selalu berupaya untuk memberikan hasil kerja yang terbaik.

- c) Jawaban responden tentang pembagian kerja diperusahaan sudah teratur, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 28%. Hal ini berarti pekerjaan yang terdapat dalam perusahaan sudah teratur.
- d) Jawaban responden tentang selalu masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan prosedur perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 29%. Hal ini berarti karyawan harus menaati peraturan yang terdapat dalam perusahaan.
- e) Jawaban responden tentang selalu mengerjakan tugas tanpa harus meminta arahan dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 29 %. Hal ini berarti karyawan mampu melaksanakan pekerjaan tanpa harus menunggu arahan dari atasan.
- f) Jawaban responden tentang anda memiliki jiwa bekerja keras untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 54%. Berarti hal ini karyawan yang terdapat dalam perusahaan memiliki sifat dan jiwa pekerja keras.
- g) Jawaban responden tentang bertanggung jawab dengan semua yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 28 %. Berarti karyawan yang ada didalam perusahaan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- h) Jawaban responden tentang menunjukkan sikap yang baik kepada karyawan yang lebih tua, mayoritas responden menjawab sangat setuju

sebanyak 29 orang dengan presentase 29 %. Hal ini berarti karyawan harus menunjukkan sikap sopan terhadap yang lebih tua.

2. Pengujian Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas instrument adalah program computer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 16.0 yang di uji dari validitas dan realibilitas dari 30 daftar pernyataan (*Quesioner*) yang dijawab dan dikembalikan responden. Penulis menginput nilai- nilainya untuk bahan pengujian.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

1) Uji Validitas lingkungan kerja

Tabel uji validitas komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV – 9.
Hasil Uji Validitas lingkungan kerja

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,381 (positif)	0,266	Valid
2	0,737 (positif)	0,266	Valid
3	0,402 (positif)	0,266	Valid
4	0,664 (positif)	0,266	Valid
5	0,103 (positif)	0,266	Valid
6	0,299 (positif)	0,266	Valid
7	0,562 (positif)	0,266	Valid
8	0,361 (positif)	0,266	Valid
9	0,557 (positif)	0,266	Valid
10	0,685(positif)	0,266	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari pengujian validitas tabel diatas dinyatakan 10 item diatas ternyata semua itemnya valid dan tidak ada itemnya yang harus dibuang dari angket dan 10 item tersebut boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

2) Uji Validitas Disiplin kerja

Tabel uji validitas lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV – 10 .
Hasil Uji Validitas Disiplin**

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,636 (positif)	0,266	Valid
2	0,604 (positif)	0,266	Valid
3	0,741 (positif)	0,266	Valid
4	0, 816 (positif)	0,266	Valid
5	0,654 (positif)	0,266	Valid
6	0,590 (positif)	0,266	Valid
7	0,124 (tidak positif)	0,266	Tidak Valid
8	0,636 (positif)	0,266	Valid
9	0,604 (positif)	0,266	Valid
10	0,741(positif)	0,266	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari pengujian validitas tabel diatas dinyatakan 10 item diatas ternyata ada 1 itemnya yang harus dibuang dari angket dan 9 item yang boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

3) Kinerja Karyawan

Tabel uji validitas lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV – 11.
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	R – hitung	R – table	Keterangan
1	0,492 (positif)	0,266	Valid
2	0,549 (positif)	0,266	Valid
3	0,491 (positif)	0,266	Valid
4	0,695 (positif)	0,266	Valid

5	0,266(positif)	0,266	Valid
6	0,268(positif)	0,266	Valid
7	0,534(positif)	0,266	Valid
8	0,392(positif)	0,266	Valid
9	0,268(positif)	0,266	Valid
10	0,534(positif)	0,266	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (lingkungan kerja, ,disiplin kerja dan kinerja karyawan) ternyata menunjukkan status valid dan tidak valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel bila hasil alpha $> 0,6$ hasilnya seperti ditunjukkan dalam table uji realibilitas berikut ini.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, dikatakan reliabel bila hasil alpha $> 0,6$. Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel IV – 12 .
Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y**

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Lingkungan kerja (X1)	0, 694 $> 0,6$	Reliabel
Disiplin (X2)	0, 756 $> 0,6$	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,702 $> 0,6$	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian

instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV – 13.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	14.569	3.778		3.906	.000	6.816	22.321
lingkungan kerja	.193	.123	.232	3.856	.001	-.060	.445
disiplin kerja	.416	.105	.590	3.982	.000	.202	.631

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel IV-13 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,569 + 0,193 X_1 + 0,416 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (lingkungan kerjadan Disiplin kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

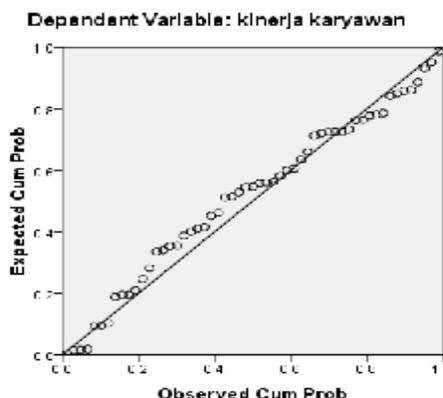
- 1) Jika lingkungan kerjadan disiplin diasumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 14,569
- 2) Jika lingkungan kerjadinaikkan dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,193 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika disiplin sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,416 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Pengujian Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1. Uji Normalitas

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/ VIF*), yang tidak melebihi 10.

Tabel IV-15.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
	1 (Constant)	14.569	3.778		3.906	.000	6.816	22.321				
lingkungan kerja	.193	.123	.232	3.856	.001	-.060	.445	.492	.288	.208	.805	1.242
disiplin kerja	.416	.105	.590	3.982	.000	.202	.631	.692	.608	.529	.805	1.242

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

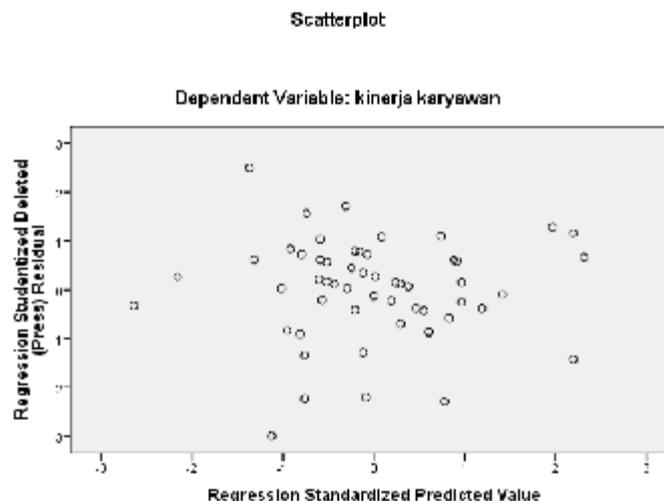
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Jika dilihat pada tabel IV-15 Diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,805 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $1,242 < 10$.

d. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin – poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV- 2 . Heterokedastistas

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan berikut ini :

1) Uji Parsial (Uji t)

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

a) Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

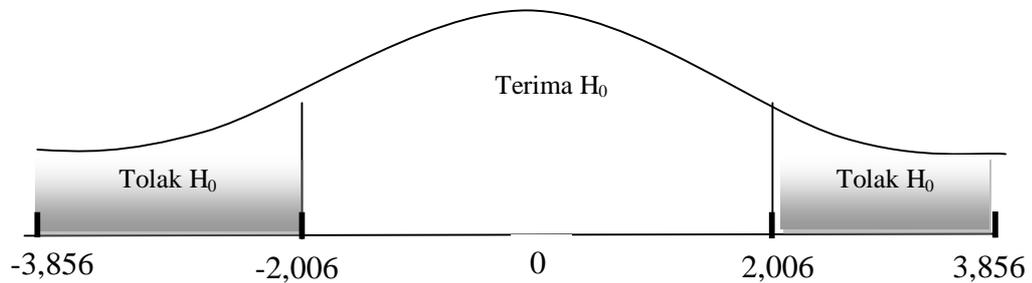
Tabel IV – 16
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.569	3.778		3.906	.000
lingkungan kerja	.193	.123	.232	3.856	.001
disiplin kerja	.416	.105	.590	3.982	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 3.856 > t_{tabel} 2,006$ dengan probabilitas sig. $0,01 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar : IV – 3.
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan.

b) Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

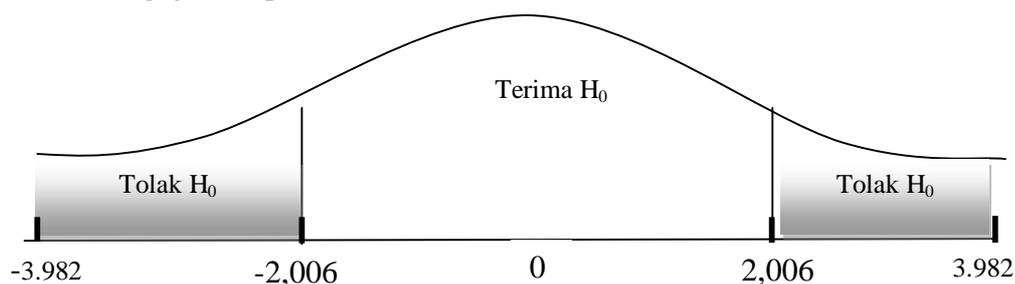
Tabel IV – 17.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.569	3.778		3.906	.000
lingkungan kerja	.193	.123	.232	3.856	.001
disiplin kerja	.416	.105	.590	3.982	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 3.982 > t_{tabel} 2,006$ dengan probabilitas sig. $0,00 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar IV – 4.
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Medan.

2) Uji Simultan (F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV – 18.
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.433	2	100.717	14.776	.000 ^a
	Residual	184.033	27	6.816		
	Total	385.467	29			

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

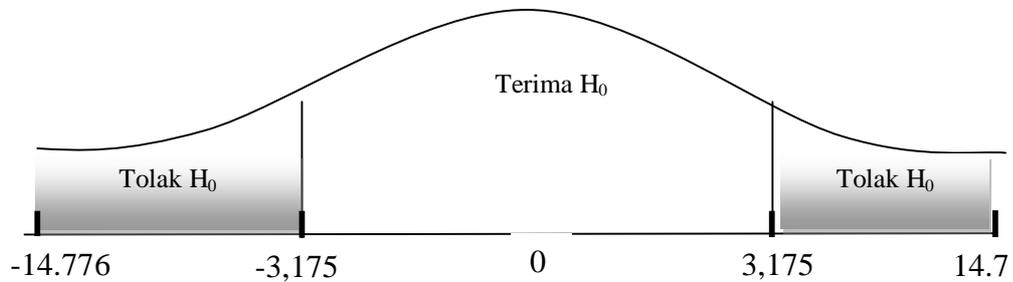
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 14.776 \geq f_{tabel} 3,175$ dengan probabilitas sig $0,00 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0)

ditolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar IV – 5.
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Apin Indonesia (Persero) Medan.

d. Koefisien Determinasi

Tabel IV – 19.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.487	2.61076

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

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah 0,523 atau 52,3 %. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 52,3%, sisanya 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari pembahasan di atas terlihat bahwa semua variabel bebas ada berpengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dan pengujian tersebut.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,856 > t_{tabel} 2,006$ dengan probabilitas sig. $0,01 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu oleh Kiswanto (2010) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin kerja(x2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,982 > t_{tabel} 2,006$ dengan probabilitas sig. $0,00 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan disiplin kerja merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok yang menghasilkan hubungan positif dan searah untuk kemajuan dari perusahaan itu sendiri.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu oleh Kiswanto (2010) yang menemukan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari itu lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan baik pula.

3. Pengaruh Lingkungan kerja(X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai f_{hitung} $14.776 \geq f_{tabel} 3,175$ dengan probabilitas $sig 0,00 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu Kiswanto (2010) menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berjalan dengan lancar otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kemampuan disiplin dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 52.3 % sedangkan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendak pimpinan perusahaan memperhatikan cara disiplin kerja yang baik dengan bawahannya, agar didalam perusahaan itu lingkungan antara pimpinan dengan bawahan tercipta sosialisasi yang harmonis yang dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat dan pencapaian pencapaian target dalam perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
2. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan harus bisa mempertahankan kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang lebih baik dan juga meningkatkan disiplin kerja kepada setiap karyawan agar kinerjanya menjadi lebih baik.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan nilai positif, yang dimana disiplin kerja dan lingkungan kerja harus tetap dijaga agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Deddy Mulyana. 2005. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dewi Hanggraeni, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Gary Dessler, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Penerbit PT. Indeks.
- Hasibuan, Malayu. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini Usman. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Noe, Raymond A., DKK. 2010. . *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6 – Buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Regika Aditama
- Mulyadi. 2011. *Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Bandung: Alfabeta
- Nawawi, H. Ismail (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta: Kencana
- Veithzal Rivai, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta: Media Pustaka Utama