

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
TABUNGAN NEGARA (PERSERO)
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : MUHAMMAD IKBAL
NPM : 1405160915
Program Studi : MANAJEMEN

**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

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 29 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD IKBAL
N P M : 1405160915
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA CABANG MEDAN

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

TIM PENGUJI

Pengaji I

MUKMIN POHAN, S.E., M.Si

Pengaji II

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Pembimbing

MUTIA ARDA, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD IKBAL
N P M : 1405160915
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PT. BANK TABUNGAN
NEGARA CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

MUTIA ARDA, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD IKBAL
NPM : 1405160915
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. BANK
TABUNGAN NEGARA CABANG MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
05/03-2018	Perbaiki hasil uji reliabilitas (gabungan hasil uji dalam 1 tabel) Tambah jurnal / penelitian terdahulu yang sejalan dgn hasil penelitian. Tambahkan penyelesaian analisis deskriptif dalam pembahasan	m	
12/03-2018	lengkapi daftar pustaka --- kuenam --- tabulasi data	m	
24/03-2018	ACC Sidang	m	

Pembimbing Skripsi

MUTIA ARDA, S.E., M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD IKBAL
NPM : 1905160915
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HESPV)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 17...10...2017

Pembuat Pernyataan



NB:

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

ABSTRAK

MUHAMMAD IKBAL (1405160915) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Medan. Skripsi 2018.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Medan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Medan dengan jumlah 230 karyawan. Penelitian sampel dilakukan berdasarkan rumus Slovin berdasarkan teknik *probability sampling; simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Berdasarkan kriteria maka sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan teknik angket (*quesioner*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi..

Berdasarkan hasil penelitian regresi linier berganda adalah $Y = 33.734 + 0.222X_1 + 0.315X_2 + e$. Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan dan secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan. Nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,142. Hal ini mengidentifikasi bahwa Kinerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (variabel independen) sebesar 14,2 %, sedangkan selebihnya sebesar 85,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tak lupa Shalawat beserta salam penulis berikan risalah kepada Nabi kita Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat islam dari zaman kegelapan hingga zaman terang benderang.

Penulis menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Medan**” dengan sebaik mungkin.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, dan semangat yang diberikan. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini:

1. Teristimewah untuk kedua orang tua Ayahanda tercinta Muhammad Yusuf dan Ibunda tercinta Parmati yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang, mendidik, motivasi, do'a, dan memberikan dukungan kepada penulis baik secara moril maupun materil.

2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifudin S.E., M.Si selaku Ketua Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S,E., M.Si selaku Sekretaris Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Mutia Arda S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar membimbing, mengarahkan, dan bersedia meluangkan waktu kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh staff pengajar dan pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran dan dukungan kepada penulis.
10. Teman-teman seperjuangan di Jurusan Manajemen, khususnya kelas J Manajemen Pagi angkatan 2014 yang tidak dapat disebuti satu persatu yang selalu bersama-sama mengikuti perkuliahan dalam suka dan duka semoga apa yang di cita-citakan selama ini dapat tercapai, Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dalam hal ini penulis sangat mengharapkan kritik dan saran serta masukan dari

berbagi pihak guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan shalawat berisring salam kepada Rasullullah Muhammad SAW, berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya. *Amin Ya Rabbal'alamin*

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Maret 2018

Penulis

MUHAMMAD IKBAL
NMP: 1405160915

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelihan	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II : LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. <i>Return On Asset</i>	8
a. Pengertian <i>Return On Asset</i>	8
b. Tujuan dan Manfaat <i>Return On Asset</i>	9
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Return On Asset</i>	10
d. Pengukuran <i>Return On Asset</i>	11
2. <i>Debt to Equity Ratio</i>	11
a. Pengertian <i>Debt to Equity Ratio</i>	11
b. Tujuan dan Manfaat <i>Debt to Equity Ratio</i>	13
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Debt to Equity Ratio</i>	14

d. Pengukuran <i>Debt to Equity Ratio</i>	16
3. <i>Current Ratio</i>	17
a. Pengertian <i>Current Ratio</i>	17
b. Tujuan dan Manfaat <i>Current Ratio</i>	18
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Current Ratio</i>	20
d. Pengukuran <i>Current Ratio</i>	21
B. Kerangka Konseptual	22
1. Pengaruh <i>Debt to Equity Ratio</i> terhadap <i>Return On Asset</i>	23
2. Pengaruh <i>Current Ratio</i> terhadap <i>Return On Asset</i>	23
3. Pengaruh <i>Debt to Equity Ratio, Current Ratio</i> terhadap <i>Return</i> <i>On Asset</i>	24
C. Hipotesis	25
BAB III :METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Definisi Operasional Variabel	26
C. Tempat dan waktu penelitian	28
D. Populasi dan Sampel	28
E. Tehnik Pengumpulan Data	30
F. Tehnik Analisis Data	30
1. Analisis Regresi Linear Berganda	31
2. Pengujian Hipotesis	33

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Tabulasi Debt to Equity Ratio 2
Tabel I.2	Tabulasi Curren Ratio 3
Tabel I.3	Tabulasi Return on Asset..... 4
Tabel III.1	Waktu Penelitian..... 28
Tabel III.2	Populasi Penelitian..... 29
Tabel III.3	Sampel Penelitian 30

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	34
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	52
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	53
Gambar IV.1 Grafik Histogram.....	70
Gambar IV.2 Grafik Normal P-Plot	71
Gambar IV.3 Grafik Scatterplot	73
Gambar IV.4 Hasil Uji t Disiplin Kerja.....	77
Gambar IV.5 Hasil Uji t Lingkungan Kerja.....	78
Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	80

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data target dan Realisasi Kredit Konsumen tahun 2015-2017 pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan.....	3
Tabel I.2	Data Keterlambatan Jam Masuk Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan	5
Tabel III.1	Indikator Kinerja Karyawan.....	36
Tabel III.2	Indikator Disiplin Kerja	36
Tabel III.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	37
Tabel III.4	Waktu Penelitian	38
Tabel III.5	Skala Likert	41
Tabel III.6	Uji Validitas Disiplin Kerja	42
Tabel III.7	Uji Validitas Lingkungan Kerja	43
Tabel III.8	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	44
Tabel III.9	Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel IV.1	Skala Likert	52
Tabel IV.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel IV.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Usia	54
Tabel IV.4	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel IV.5	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel IV.6	Hasil Angket Disiplin	57
Tabel IV.7	Hasil Angket Lingkungan Kerja	60
Tabel IV.8	Hasil Angket Kinerja Karyawan	65
Tabel IV.9	Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel IV.10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	74
Tabel IV.11	Hasil Uji t.....	76
Tabel IV.12	Hasil Uji F.....	80
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah menurunnya kinerja karyawan. Kinerja yang optimal dari sebuah program kerja mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang dan organisasinya. Dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi, tujuan dan sasaran organisasi akan dapat tercapai.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Sedangkan menurut Luthan (2011) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti : pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, disiplin sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja,

proses ini melibatkan manager dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja pada karyawan.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan keelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 86). Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Aida (2007, hal.122) Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain Sunyoto (2012, hal. 43). Sedangkan menurut Mangkunegara (2004, hal. 268) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Permasalahan lingkungan kerja tidak hanya menjadi perhatian bagi pihak manajemen, tetapi juga bagi setiap pekerja.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendukung karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan yang baik, mendorong karyawan lebih bersemangat dan antusias dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya sarana parkir yang mendukung dapat menumbuhkan rasa aman dan

nyaman pada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan adalah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. PT.

Bank Tabungan Negara adalah bank penyalur kredit perumahan terbesar di Indonesia, sebagai pemimpin pasar di pembiayaan perumahan di Indonesia maka

perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang berkinerja baik. Kinerja perusahaan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari penurunan kredit konsumendari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017. Berikut adalah data tabel kredit konsumen pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan.

Tabel I.1 Data Target dan Realisasi Kredit Konsumen tahun 2015-2017 pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Medan

Tahun	Target Rp (Triliun)	Realisasi Rp (Triliun)	Keterangan
2015	2	2,12	Tercapai
2016	2	1,28	Tidak Tercapai
2017	2	1.83	Tidak Tercapai

Sumber : Bagian pemasaran, BTN, 2018.

Berdasarkan tabel diatas diketahui kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara khususnya bagian pemasaran mengalami penurunan dari 2,12 Triliun pada tahun 2015 menjadi 1,28 Triliun pada tahun 2016 hal ini disebabkan berbagai macam faktor, seperti suku bunga kredit yang semakin tinggi akibat krisis ekonomi global sehingga menyebabkan daya beli masyarakat menurun. pada tahun 2017, realisasi kredit mengalami sedikit peningkatan dibandingkan tahun

2016 walaupun realisasi sebesar 1,83 Triliun belum memenuhi target kredit sebesar 2 Triliun hal ini menunjukkan sedikit peningkatan kinerja dari pergantian manajer yang ada pada PT. Bank Tabungan Negara cabang Medan walaupun belum terlalu optimal.

Berikut data tabel keterlambatan jam masuk karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara.

Tabel I.2 Data Keterlambatan Jam Masuk Karyawan PT. Bank Tabungan Negara cabang Medan

Bulan	Tahun 2016	Tahun 2017
January	-	-
Februari	-	-
Maret	-	15
April	40	54
Mei	44	57
Juni	48	59
Juli	55	67
Agustus	63	78
September	67	82
Oktober	73	88
November	74	75
Desember	33	43

Sumber : Bagian General Affair Bank BTN, 2018

Dari data diatas dapat dilihat pada tahun 2016 dari bulan Januari-Desember keterlambatan jam masuk karyawan terus menambah, dan yang paling banyak yaitu pada bulan Oktober sampai akhir tahun, jumlah pekerjaan karyawan semakin bertambah yang menyebabkan semakin meningkatnya jumlah karyawan yang lembur sehingga menyebabkan kurangnya waktu istirahat (tidur)

karyawan yang berdampak pada peningkatan jumlah karyawan yang datang terlambat.

Sedangkan masalah lingkungan kerja diantaranya kondisi ruang kerja yang kurang bersih, kurangnya fasilitas parkir baik untuk kendaraan roda dua maupun empat serta kurangnya fasilitas mushola atau mesjid bagi para karyawan yang beragama Islam dikarenakan pada saat akan melaksanakan ibadah seperti Sholat Jum'at harus melaksanakan di mesjid milik Bank BNI yang berada di sebelah kantor PT. Bank Tabungan Negara serta dilihat dari bagaimana komunikasi para karyawan dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang belum terjalin dengan baik, adapun komunikasi yang dilakukan bukanlah mengenai tentang bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan untuk merubah kinerja perusahaan kearah yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul yaitu :

1. Menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan tidak tercapainya realisasi kredit konsumen.
2. Disiplin karyawan masih kurang baik, yaitu pada saat jam masuk keterlambatan karyawan yang terus meningkat.

3. Masih kurang nyamannya karyawan dengan kondisi lingkungan kerja seperti kondisi ruangan yang kurang bersih serta fasilitas sarana parkir kendaraan yang tidak tersedia untuk karyawan. Adapun komunikasi yang dilakukan bukanlah mengenai tentang bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan untuk merubah kinerja perusahaan kearah yang lebih baik melainkan masalah diluar pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi faktor-faktor yang akan diteliti. Hanya pada masalah disiplin dan lingkungan kerja (fisik dan non fisik) dalam pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang dihadapi oleh PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan, maka penulis membuat rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dibuat oleh penulis adalah:

- a. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero).
- b. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero).
- c. Mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero).

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Sebagai bahan pengetahuan untuk memberi pemahaman dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya masalah disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

- b. Bagi PT. Bank Tabungan Negara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berkaitan dengan disiplin dan lingkungan kerja dan dapat meningkatkan kualitas kinerja.

- c. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang bermaksud mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Armstrong dan Baron (1998, hal.15) dalam Wibowo (2010, hal.8) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Mangkunegara (2009, hal.67) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Dalam Noor (2013, hal.271) “Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi”.

Menurut Fahmi (2016, hal.137) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Bangun (2012, hal.231) mengidentifikasikan:

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan variable tidak bebas yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variable bebas akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif.

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa:

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas seseorang secara keseluruhan berdasarkan persyaratan dalam periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

b. Tujuan dan Manfaat

1) Tujuan

Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu. Karakteristik tujuan yang efektif Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009, hal.54) memberikan deskripsi tentang karakteristik tujuan yang dapat dikatakan baik menunjukkan sifat-sifat sebagai berikut:

- a) Konsisten (*Consistance*), artinya terdapat konsistensi antara nilai-nilai organisasi dengan tujuan departemen dan koordinasi.
- b) Tepat (*precise*) artinya dinyatakan dengan jelas, dirumuskan dengan baik, dan menggunakan kata positif sehingga tidak menimbulkan interpretasi.
- c) Menantang (*challenging*) artinya penentu tujuan cukup memberikan tantangan sehingga bersifat merangsang standart kinerja tinggi dan mendorong kemajuan.

- d) Dapat diukur (*measurable*) artinya tujuan dapat dihubungkan dengan ukuran kinerja secara kuantitatif dan kualitatif.
- e) Dapat dicapai (*achievable*) artinya terjangkau dalam kapabilitas individual dengan memperhitungkan setiap hambatan yang mempengaruhi kapasitas individu mencapai tujuan, termasuk kekurangan sumber daya, pengalaman atau traning, atau faktor eksternal diluar kontrol individu.
- f) Disetujui (*agreed*) artinya disetujui bersama oleh manajer dan individu, meskipun disadari kadang-kadang individu harus dibujuk untuk menerima standar lebih tinggi daripada keyakinan atas kemampuan mereka.
- g) Dihubungkan dengan waktu (*time related*) artinya tujuan yang ditentukan dapat tercapai dalam waktu yang ditentukan. Waktu menjadi indikator keberhasilan atau kegagalan.
- h) Berorientasi pada kerja sama tim (*teamwork oriented*) artinya tujuan menitikberatkan pada prestasi yang diperoleh melalui kerja sama tim maupun prestasi individu.

Menurut Wibowo (2013, hal.56) Untuk dapat menyelesaikan tujuan secara efektif diperlakukan empat langkah, yaitu:

- a) Memecah masing-masing tujuan kedalam tugas spesifik, dengan hasil yang jelas.
- b) Merencanakan pelaksanaan dari tugas tersebut, disertai jadwal waktu.
- c) Menggabungkan sumber daya yang diperlukan untuk memenuhi setiap tugas.
- d) Melaksanakan rencana

Supriyadi (2015, hal.303) mengemukakan Manajemen kinerja karyawan memiliki dua tujuan sekaligus, yaitu tujuan organisasi dan tujuan individu karyawan sehingga manajemen kinerja karyawan ini juga memiliki tugas untuk menyinergikan kedua tujuan tersebut agar karyawan dapat berkinerja sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tujuan karyawan juga dapat dicapai.

- a) Tujuan Organisasi
 - (1) Mendukung strategi
 - (2) Pelatihan dan pengembangan karyawan
 - (3) Administratif

b) Tujuan Individu Karyawan

- (1) Karier yang tinggi
- (2) Hidup sejahtera
- (3) Status

2) Manfaat Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

Menurut Bangun (2012, hal.232) manfaat kinerja sebagai berikut:

a) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (job transferring) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

b) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

c) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antar satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan menggagalkan jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan

memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perubahan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

d) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tidak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Menurut Supriyadi (2015, hal.332) Penilaian kinerja yang sistematis dan berkelanjutan dapat memberikan manfaat yang besar bagi manajemen kinerja sebagai berikut :

- a) Program pelatihan
- b) Program pengembangan
- c) Keputusan penempatan
- d) Desain pekerjaan
- e) Proses seleksi dan pengujian
- f) Keputusan promosi
- g) Keputusan kompensasi
- h) Perbaikan kinerja
- i) Peningkatan daya saing organisasi

Menurut Fahmi (2016, hal.152) Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk :

- a) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e) Menyediakan suatu dasar bagi industri penghargaan.

c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010, hal.100), yaitu sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan tim leader.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016, hal.189) adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mempengaruhi secara langsung
- 2) Pengetahuan mempengaruhi secara langsung
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- 5) Motivasi kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- 6) Kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- 7) Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- 8) Budaya organisasi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- 9) Kepuasan kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- 10) Lingkungan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- 11) Loyalitas mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- 12) Komitmen mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- 13) Disiplin mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung

Adapun menurut Mathis dan Jackson dalam Noor (2013, hal.280)

faktor-faktor memengaruhi kinerja individu, yaitu :

- 1) Kemampuan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima

- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Hubungan karyawan dan organisasi

Luthan (2011) berpendapat bahwa “Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti : pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya”.

Menurut Sudarmanto (2009, hal.29) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Komitmen
- 2) Kepemimpinan
- 3) Kompetensi
- 4) Budaya organisasi
- 5) Sistem penghargaan atau kompensasi
- 6) Partisipasi
- 7) Motivasi kerja

d. Indikator kinerja

Menurut Wibowo (2010, hal.101) Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana seperti berikut:

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

Yang dapat dijelaskan dengan teori:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari seorang individu atau organisasi untuk di capai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "real goals" atau tujuan yang sebenarnya.

4) Alat atau Sarana

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

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan untuk mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaannya, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang , mengakibatkan desistensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan menganbil waktu yang tersedia.

8) Kerja Organisasional

Bagaimana suatu organisaasi memcapai sukses untuk sebagian besar ditentukan oleh manajer. Apabila manajer melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi mungkin mencapai tujuannya. Namun, apabila sebaliknya manajer tidak mampu melakukan tugasnya, organisasi akan gagal mencapai tujuannya.

9) Kinerja Individu dalam Kelompok

Seseorang apabila kinerja untuk dirinya sendiri, prestasinya dapat berbeda dengan apabila bekerja bersama orang lain dalam kelompok. Kinerjanya dapat menjadi lebih baik dan meningkat, namun sering kali menjadi merosot apabila salah dalam menanganinya.

Menurut Bangun (2012,hal.234) “..untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut pekerjaan tersebut”.

Menurut Mathis dan Jackson (2006, hal.378) indikator kinerja adalah :

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- 4) Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan

Menurut Robbins (2006, hal.260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam, yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen Kerja

Yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Ketepatan Waktu

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

4) Efektivitas

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

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan 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.

Menurut Fahmi (2016, hal.65) “Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal.86), mengatakan “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Menurut Hasibuan (2009, hal.193) disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Rivai (2013, hal.825)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Jadi kesimpulan disiplin dari definisi diatas yaitu sikap bersedia seseorang terhadap aturan yang berlaku dan norma sosial yang berlaku diperusahaan serta bersedia menerima sanksi bila melanggar aturan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan dan Manfaat Disiplin

1) Tujuan Disiplin

Menurut Fahmi (2016, hal.69) “..dengan tujuan agar kualitas kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan, dan setiap pembuatan itu semua sudah melihat dari berbagai segi dan sudut pandang”.

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012, hal.234) “Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi”.

2) Manfaat Disiplin

Menurut Sutrisno (2009, hal.87) betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaaat yang dapat dirasakan seperti dibawah ini:

a) Bagi organisasi atau perusahaan

Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.

b) Bagi karyawan

Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singomedjo dalam Sutrisno (2009, hal.89), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan 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 karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Sutrisno (2015, hal.89) menyatakan berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain :

- 1) Besar kecil pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan
- 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 karyawan

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

d. Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2003, hal.194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukum
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya pun akan ikut baik. Jika teladan

pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahanpun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan manusia

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memotivasi kedisiplinan kerja karyawan.

Menurut Singomedjo dalam Sutrisno (2011, hal.94) indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap aturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2009, hal.444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya:

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud disiplin kerja karyawan.

Sedangkan Menurut Simamora (2004, hal.746) indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepatuhan pada peraturan
- 2) Efektif dalam bekerja
- 3) Tindakan korektif
- 4) Kehadiran tepat waktu
- 5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

e. Teori Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013, hal.824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Fahmi (2016, hal.69) seorang manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipipinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang karyawan disuatu perusahaan. Dan konsekuensi selalu diperoleh sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukannya. Sebenarnya semua itu dilakukan agar kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan.

3. 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 adalah suasana dimana karyawan melaksanakan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013,

hal.32). Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal.192) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan perasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.(Simanjuntak, 2003, hal.39). Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal.97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Arep (2003, hal.103)

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2006, hal.63) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti (2007, hal.21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik

- 1) Faktor lingkungan kerja fisik
 - a) Pewarnaan
 - b) Penerangan
 - c) Udara
 - d) Suara bising
 - e) Ruang gerak
 - f) Keamanan
 - g) Kebersihan
- 2) Faktor lingkungan kerja non fisik
 - a) Struktur kerja
 - b) Tanggung jawab kerja
 - c) Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d) Kerjasama antar kelompok
 - e) Kelancaran komunikasi

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2004, hal.46) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising

- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Kemampuan bekerja
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Yang dapat dijelaskan dengan teori :

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lain

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

Menurut Nitisemito (2015, hal.159) adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

e. Teori Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Ardana (2011, hal.208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang mana dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat pekerjaan.

Subroto (2005) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik dan maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menenagkan dan menentramkan. Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan lingkungan kerja yang bisa

membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi moral dan perilaku karyawan yang menghasilkan kinerja dan hubungan antar karyawan yang baik.

Sedangkan menurut Naharudin (2013) salah satu faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja adalah lingkungan kerja.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual membantu menjelaskan hubungan anatar variable independent dengan variable dependent yaitu disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang dikantor tepat waktu. Dengan datang kekantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Sutrisno (2009, hal.87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian Indryani (2016) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang dimiliki seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Menurut penelitian Liyas dan Primadi (2017) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga menurut penelitian Lastriani (2014) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berikut kerangka konseptual disiplin kerja terhadap kinerja karyawan :

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki motif yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan lingkungan kerja.

Perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Suasana yang hendaknya dicapai adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan

kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal.97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berdasarkan penelitian Rena dkk (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Wijaya (2017) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Budianto dan Katini (2015) juga mengatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

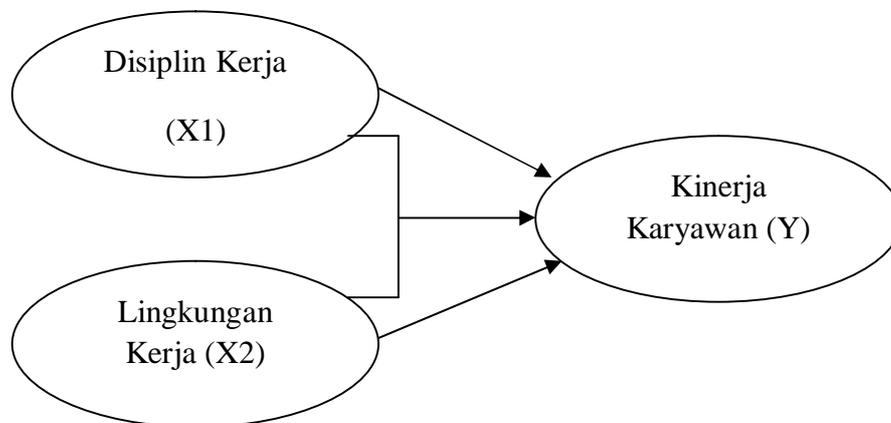
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu kunci keberhasilan adalah terletak pada kedisiplinan dan sebuah kedisiplinan yang baik adalah walaupun kecil namun dilakukan secara terus menerus. Karena dengan dilakukan secara terus menerus maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan membuahkan hasil nyata yang terlihat dimasa yang akan datang.

Disiplin dan lingkungan kerja sangat berhubungan erat dalam meningkatkan prestasi dan kualitas kinerja. Karena pada dasarnya kedisiplinan yang ada pada

karyawan sangat tergantung dengan lingkungan kerja yang membuat karyawan itu taat pada peraturan dan nyaman saat berada di ruangan kerja.

Hasil penelitian Shalahuddin (2017) disiplin, lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja, dalam artian bahwa faktor disiplin dan lingkungan kerja mendorong mewujudkan kinerja karyawan. Maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar II.1

Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya dibentuk dalam kalimat tanya. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Didalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Rochaety, dkk (2007, hal.17) “ Penelitian asosiatif; penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Hasil penelitian ini dapat membangun teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur atau untuk mempermudah pemahaman dalam membahas suatu penelitian. Secara operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) “Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria”.

Table III.1
Indikator Kinerja Karyawan

Variabel (Y)	Indikator
Kinerja Karyawan (Robbins, 2006, hal.260)	1) Kualitas
	2) Kuantitas
	3) Ketepatan Waktu
	4) Efektivitas
	5) Kemandirian
	6) Komitmen Kerja

2. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2013, hal.825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Table III.2
Indikator Disiplin Kerja

Variabel (X ₁)	Indikator
Disiplin Kerja (Rivai, 2009, hal.444)	1) Kehadiran
	2) Ketaatan pada peraturan kerja
	3) Ketaatan pada standar kerja
	4) Tingkat kewaspadaan tinggi
	5) Bekerja etis

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013, hal.32) menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Tabel III.3
Indikator Lingkungan Kerja

Variabel (X ₂)	Indikator
Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2004, hal.46)	1) Penerangan
	2) Suhu udara
	3) Suara bising
	4) Penggunaan warna
	5) Ruang gerak yang diperlukan
	6) Kemampuan bekerja
	7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan Jl. Pemuda No.10A, Kota Medan 20151

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dari bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018. Berikut waktu penelitian yang direncanakan peneliti:

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Proses Penelitian	Desember				Januari				Februari				Maret				April				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■																				
2	Prariset		■	■																		
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■														
4	Bimbingan Proposal								■	■	■											
5	Seminar Proposal											■										
6	Penyusunan Skripsi												■	■								
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■						
8	Sidang Meja Hijau																		■			

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010, hal.115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan yang berjumlah 230 orang.

2. Sampel

Sampel juga dapat diartikan sebagai objek penelitian yang mewakili bagian dari populasi. Menurut Sugiyono (2010,hal.116) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan PT. Bsnk Tabungan Negara cabang Medan sebanyak 230 orang dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011, hal.87).

Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan penggunaan rumus sederhana.

Rumus Slovin untuk menggunakan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e=0,1

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 230 orang, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat

dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{230}{1 + 230 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{230}{3,3}$$

$n = 69,697$; disesuaikan peneliti menjadi 70 responden.

Berdasarkan perhitungan sampel diatas yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 70 orang atau sekitar 30,43% dari seluruh total karyawan PT. Bank Tabungan Negara cabang Medan, hal ini dilakukan untuk mempermudah mengelola data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling*; *simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Angket (*Quesioner*) yaitu pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada sampel yang telah ditetapkan peneliti.

Tabel III.5
Skala Likert

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

Sugiyono (2010, hal.132-134)

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/ Pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono,2010), maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Uji validitas dilakukan pada nasabah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan sebanyak 30 karyawan bagian pemasaran (diluar sampel).

Uji validitas digunakan peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian, yang merupakan data yang telah valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu Kuesioner. Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala yang disebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS *For Windows* dengan kriteria dalam pengukuran kuisisioner sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. 2-tailed $\leq \alpha 0,05$).
- b. Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. 2-tailed $\geq \alpha 0,05$).

Tabel III.6
Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item1	0,393 (positif)	0,032 < 0,05	Valid
Item2	0,517 (potitif)	0,003 < 0,05	Valid
Item3	0,582 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item4	0,577 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item5	0,580 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item6	0,582 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item7	0,517 (positif)	0,003 < 0,05	Valid
Item8	0,381 (positif)	0,038 < 0,05	Valid
Item9	0,392 (positif)	0,032 < 0,05	Valid
Item10	0,607 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel disiplin kerja dikatakan valid.

Tabel III.7
Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item1	0,503 (positif)	0,005 < 0,05	Valid
Item2	0,632 (potitif)	0,000 < 0,05	Valid
Item3	0,659 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item4	0,427 (positif)	0,019 < 0,05	Valid
Item5	0,480 (positif)	0,007 < 0,05	Valid
Item6	0,364 (positif)	0,048 < 0,05	Valid
Item7	0,493 (positif)	0,006 < 0,05	Valid
Item8	0,394 (positif)	0,031 < 0,05	Valid
Item9	0,640 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item10	0,503 (positif)	0,005 < 0,05	Valid
Item11	0,390 (positif)	0,033 < 0,05	Valid
Item12	0,369 (positif)	0,045 < 0,05	Valid
Item13	0,632 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item14	0,659 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 14 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel lingkungan kerja dikatakan valid.

Tabel III.8
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item1	0,529 (positif)	0,003 < 0,05	Valid
Item2	0,442 (potitif)	0,014 < 0,05	Valid
Item3	0,365 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item4	0,512 (positif)	0,047 < 0,05	Valid
Item5	0,547 (positif)	0,004 < 0,05	Valid
Item6	0,406 (positif)	0,002 < 0,05	Valid
Item7	0,658 (positif)	0,026 < 0,05	Valid
Item8	0,448 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item9	0,634 (positif)	0,013 < 0,05	Valid
Item10	0,532 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item11	0,497 (positif)	0,005 < 0,05	Valid
Item12	0,416 (positif)	0,022 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 14 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan adanya kesempatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi instrument kuesioner dalam penggunaanya. Menurut Juliandi (2014, hal.80) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi”.

Oleh karena itu, perlu adanya validitas dan reliabilitas. Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan *software SPSS for windows* terhadap 30 nasabah. Butir pernyataan yang sudah dikatakan valid dalam uji validitas ditentukan realibilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Disiplin Kerja	0.700	10	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.777	14	Reliabel
Kinerja	0.716	12	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan spss 2018

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) dari ketiga variabel > 0.6 maka kesimpulannya adalah instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu, serta perhitungan untuk hipotesis yang telah digunakan apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, baik

secara persial maupun simultan. Setelah itu dapat diambil kesimpulan dari pengujian tersebut.

1. Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis Statistik Regresi Berganda. Menurut Sugiyono (2010, hal.27) Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti jika peneliti bermaksud meramalkan bagaimana (naik turunnya) variable devenden (kriterium), bila dua atau lebih variable indeviden sebagai faktor predictor di manipulasi (dinaik turunkan nilainya), dan analisis regresi berganda akan dilakukan jika jumlah variable indevendennya minimal 2.. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

β_0 =Konstanta

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

ε = Error

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar sekitar garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Kriteria penarikan kesimpulan uji multikolinieritas dilihat dari tabel Tolerance dan (Variance Inflasi Faktor /VIF), jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan di olah.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui

dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat 58 (Y). pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi. Adapun rumus dari uji t adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

n = jumlah sampel

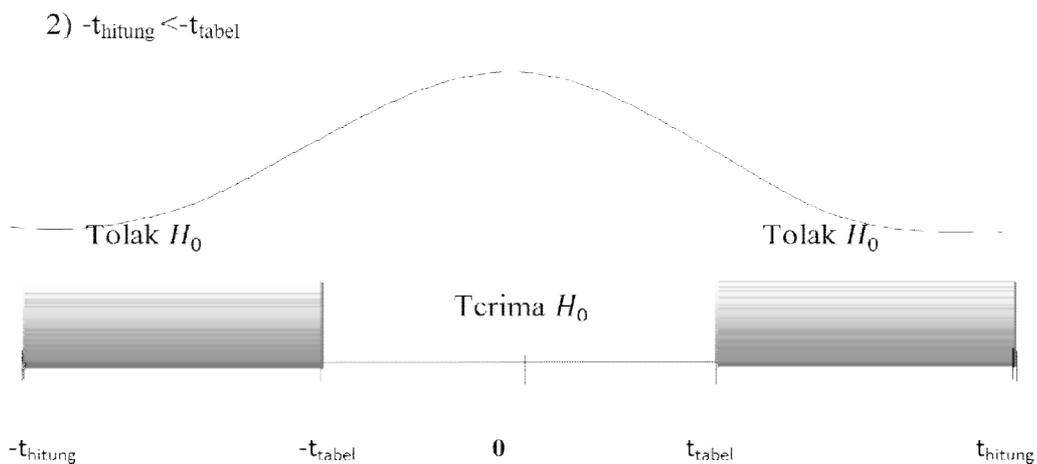
r = nilai koefisiensi Korelasi

Bentuk pengujian adalah:

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

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a. H_0 diterima jika : $-t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{table}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$
- b. H_0 ditolak jika : 1. $t_{hitung} > t_{table}$ 2. $-t_{hitung} > t_{table}$



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df =$

$(n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$

Rumus perhitungan uji F yaitu:

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

Keterangan:

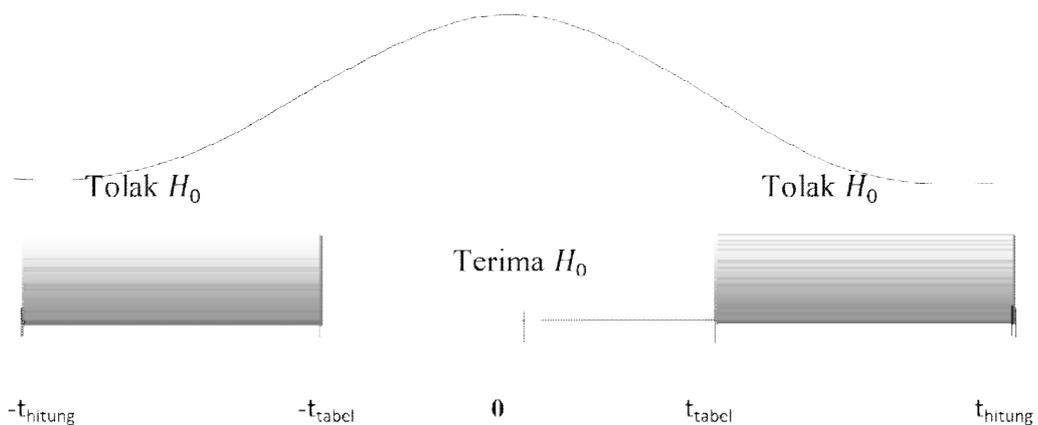
F = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien Kolerasi Berganda

k = Jumlah variabel independen (bebas)

n = Jumlah Sampel

2) $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Koefisien Determinasi (R-square)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaan koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Rumus Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai Kolerasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_1), 14 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2), dan 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket diberikan kepada 70 sampel PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan. Sebagai sampel penelitian menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist.

Tabel IV.1
Skala Likert

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

Sugiyono (2010, hal.132-134)

Dari tabel diatas berlaku baik dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) maupun variabel terikat (kinerja karyawan). Jadi setelah kuesioner disebarkan dan di isi oleh responden, maka penelitian mentabulasi data dari tiap pernyataan melalui langkah-langkah

diatas. Dalam penelitian ini disebarakan sebanyak 70 orang karyawan. Angket sesuai dengan sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan penyebaran tersebut dimana penelitian berhasil menghimpun data yang dikembalikan responden.

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

2. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui berdasarkan tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 70 sampel PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan.

Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	40	57.1	57.1	57.1
	perempuan	30	42.9	42.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 40 responden atau 57.1%. Sedangkan perempuan hanya sebanyak 30 responden atau 42.9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan lebih banyak berjenis kelamin laki-

laki. Hal ini dikarenakan adanya pekerjaan dilapangan (diluar kantor) sehingga pekerjaan tersebut lebih sesuai dikerjakan oleh laki laki.

b. Berdasarkan Tingkat Usia

Untuk mengetahui berdasarkan tingkat persentase berdasarkan usia dari 70 sampel PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	5	7.1	7.1	7.1
	26-30 tahun	40	57.1	57.1	64.3
	31-35 tahun	21	30.0	30.0	94.3
	>35 tahun	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden sebagian besar pada kelompok usia 20-25 tahun sebanyak 5 responden (7.1%). Untuk usia 26- 30 tahun sebanyak 30 responden (57.1%). Untuk usia 31- 35 tahun sebanyak 21 responden (30%). Untuk usia >35 tahun sebanyak 4 responden (5.7%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan paling banyak usia 26-30 tahun (57.1%), hal ini menunjukkan

usia 26-30 tahun adalah usia yang produktif yang diterima bekerja sebagai karyawan.

c. Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui berdasarkan tingkat pendidikan dari 70 sampel PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	4	5.7	5.7	5.7
D3	20	28.6	28.6	34.3
S1/S2	46	65.7	65.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 4 responden (5.7%). Untuk tingkat D3 sebanyak 20 responden (28.6%), dan untuk tingkat S1/S2 sebanyak 46 responden (65.7%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan yang paling banyak adalah pada tingkat pendidikan S1/S2, hal ini dikarenakan persyaratan jabatan yang ada di Bank Tabungan Negara cabang Medan mengharuskan karyawannya minimal tamatan sarjana.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui berdasarkan masa kerja dari 70 sampel PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.5
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 tahun	35	50.0	50.0	50.0
	6-10 tahun	25	35.7	35.7	85.7
	> 10 tahun	10	14.3	14.3	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden pada masa kerja 0-5 tahun sebanyak 35 responden (50%), masa kerja 6-10 tahun (35.7%) dan masa kerja >10 tahun sebanyak 10 responden (14.3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Medan yang paling banyak adalah masa kerjanya 0-5 tahun, dikarenakan mendominasi karyawan yang berusia muda.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Responden untuk kategori pernyataan Disiplin Kerja sebanyak 70 orang karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk melihat hubungan yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari 10

pernyataan. Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel X1 yaitu disiplin kerja.

Tabel IV.6
Hasil Angket Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	58.6%	29	41.4%	0	0	0	0	0	0	70	100%
2	42	60.0%	27	38.6%	1	1.4%	0	0	0	0	70	100%
3	41	58.6%	29	41.4%	0	0	0	0	0	0	70	100%
4	41	58.6%	28	40.0%	1	1.4%	0	0	0	0	70	100%
5	42	60.0%	28	40.0%	0	0	0	0	0	0	70	100%
6	46	65.7%	23	32.9%	1	1.4%	0	0	0	0	70	100%
7	39	55.7%	31	44.3%	0	0	0	0	0	0	70	100%
8	42	60.0%	28	40.0%	0	0	0	0	0	0	70	100%
9	41	58.6%	29	41.4%	0	0	0	0	0	0	70	100%
10	38	54.3%	32	45.7%	0	0	0	0	0	0	70	100%

Sumber : Angket Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “saya datang ke kantor tepat waktu “sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58.6% (41 orang) dan 41.4% (29 orang) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara(persero) cabang medan datang ke kantor tepat waktu, karena apabila karyawan datang terlambat ada kaitannya dengan pemotongan isentif.
- 2) Jawaban responden tentang “karyawan meminta izin apabila tidak masuk kerja” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60% (42 orang), yang menjawab setuju 38.6% (27 orang). Meskipun ada satu orang karyawan yang menjawab kurang setuju sebesar 1.4%, hal ini

dikarenakan masih adanya karyawan yang menganggap remeh dalam meminta izin.

- 3) Jawaban responden tentang “karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan perusahaan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 58.6% (41 orang) dan yang menjawab setuju sebanyak 41.4% (29 orang) hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan menaati peraturan dalam hal berpakaian.
- 4) Jawaban responden tentang “karyawan tidak melakukan hal yang dapat merusak fasilitas dan peralatan kantor sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58.6% (41 orang) dan 40.0% (28 orang) menjawab setuju. Namun satu orang menjawab kurang setuju sebesar 1.4%, hal ini menunjukkan masih adanya karyawan yang kurang menjaga fasilitas dan peralatan kantor dengan baik.
- 5) Jawaban responden tentang “saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60.0% (42 orang) dan 40.0% (28 orang) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan memanfaatkan waktu istirahat dengan baik.
- 6) Jawaban responden tentang “karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 65.7% (46 orang), yang menjawab setuju 32.9% (23 orang) dan responden yang menjawab kurang setuju sebesar 1.4% (1 orang). Hal ini menunjukkan masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur perusahaan.

- 7) Jawaban responden tentang “karyawan teliti dalam bekerja” sebagian besar responden menjawab 55.7% (39 orang) dan 44.3% (31 orang) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan semua karyawan teliti dalam melakukan pekerjaan.
- 8) Jawaban responden tentang “saya hati dalam menggunakan fasilitas dan peralatan kantor” sebagian besar responden menjawab 60.0% (42 orang) dan 40.0% (28 orang) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan seluruh karyawan hati-hati dalam menggunakan fasilitas dan peralatan kantor
- 9) Jawaban responden tentang “keharmonisan diantara hubungan karyawan menciptakan kenyamanan dalam bekerja” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 58.6% (41 orang) dan menjawab setuju sebesar 41.4% (29 orang), hal ini menunjukkan seluruh karyawan menjaga ketertiban dan kenyamanan dalam bekerja.
- 10) Jawaban responden tentang “karyawan bersikap sopan selama berada dikantor” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 54.3% (38 orang) dan 45.7% (32 orang) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan seluruh karyawan bersikap sopan selama berada dikantor.

Berdasarkan tabulasi data diatas, menunjukkan bahwa secara umum responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Responden untuk kategori pernyataan lingkungan kerja sebanyak 70 orang. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk melihat hubungan yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 14 pernyataan. Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel X2 yaitu lingkungan kerja.

Tabel IV.7
Hasil Angket Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	31.4%	37	52.9%	11	15.7%	0	0	0	0	70	100%
2	23	32.9%	45	64.3%	2	2.9%	0	0	0	0	70	100%
3	28	40.0%	39	55.7%	3	4.3%	0	0	0	0	70	100%
4	21	30.0%	35	50.0%	14	20.0%	0	0	0	0	70	100%
5	25	35.7%	42	60.0%	3	4.3%	0	0	0	0	70	100%
6	28	40.0%	32	45.7%	9	12.9%	1	1.4%	0	0	70	100%
7	14	20.0%	34	48.6%	22	31.4%	0	0	0	0	70	100%
8	17	24.3%	39	55.7%	14	20.0%	0	0	0	0	70	100%
9	21	30.0%	46	65.7%	3	4.3%	0	0	0	0	70	100%
10	19	27.1%	32	45.7%	17	24.3%	2	2.9%	0	0	70	100%
11	12	17.1%	51	72.9%	7	10.0%	0	0	0	0	70	100%
12	29	41.4%	27	38.6%	11	15.7%	3	4.3%	0	0	70	100%
13	21	30.0%	30	42.9%	12	17.1%	7	10.0%	0	0	70	100%
14	29	41.4%	33	47.1%	7	10.0%	1	1.4%	0	0	70	100%

Sumber : Angket Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “perlengkapan dan penerangan lampu sudah memadai” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 31.4% (22 orang) dan 52.9% (37 orang) menjawab setuju sedangkan responden

menjawab kurang setuju sebesar 15.7% (11 orang). Hal ini menunjukkan masih ada perlengkapan dan penerangan lampu yang kurang memadai.

- 2) Jawaban responden tentang “cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 32.9% (23 orang) dan 64.3% (45 orang) menjawab setuju, namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 2.9% (2 orang). Hal ini berarti cahaya lampu yang kurang terang tidak akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan.
- 3) Jawaban responden tentang “ruangan yang terlalu panas membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja” sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 40.0% (28 orang) dan 55.7% (39 orang) menjawab setuju, namun masih ada responden menjawab kurang setuju sebanyak 4.3% (3 orang).
- 4) Jawaban responden tentang “sirkulasi udara diruang kerja sudah cukup” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 30.0% (21 orang) dan 50.0% (35 orang) menjawab setuju namun masih ada responden menjawab kurang setuju sebanyak 20.0% (14 orang) hal ini menunjukkan sirkulasi udara diruang kerja kurang baik.
- 5) Jawaban responden tentang “saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 35.7% (25 orang) dan 60.0% (42 orang) menjawab setuju namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4.3% (3 orang) hal ini dikarenakan suasana yang tidak kondusif sehingga karyawan tidak dapat berkonsentrasi dengan baik.

- 6) Jawaban responden tentang “tempat kerja saya terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman” sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju sebesar 40.0% (28 orang), 45.7% (32 orang) menjawab setuju, 12.9% (9 orang) menjawab kurang setuju dan 1.4% (1 orang) menjawab tidak setuju, hal ini dikarenakan tempat kerja saya terganggu suara bisising sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan baik.
- 7) Jawaban responden tentang “pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang dalam bekerja” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 20.0% (14 orang) dan 48.6% (34 orang) menjawab setuju namun masih ada responden menjawab kurang setuju sebesar 31.4% (22 orang) hal ini dikarenakan warna ruangan tidak tertata dengan baik.
- 8) Jawaban responden tentang “warna ruangan yang tidak mencolok membuat karyawan tenang dalam bekerja” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 24.3% (17 orang) dan 55.7% (39 orang) menjawab setuju namun masih ada responden menjawab kurang setuju sebesar 20.0% (14 orang). Hal ini dikarenakan warna ruangan kantor yang mencolok sehingga karyawan tidak tenang dalam bekerja
- 9) Jawaban responden tentang “perusahaan tempat bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para karyawan yang memiliki jabatan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 30.0% (21 orang) dan 65.7% (46 orang) namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar

4.3% (3 orang) hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang memiliki jabatan tidak mendapat fasilitas kendaraan.

- 10) Jawaban responden tentang “adanya pembatasan diruang geral demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 27.1% (19 orang), menjawab setuju sebesar 45.7 (32 orang), menjawab kurang setuju 24.3% (17 orang) dan menjawab tidak setuju sebesar 2.9% (2 orang) hal ini dikarenakan adanya pembatasan diruang gerak membuat karyawan susah dalam beraktifitas di ruangan kantor.
- 11) Jawaban responden tentang “saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu karena kondisi lingkungan kerja yang nyaman” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 17.1% (12 orang) dan 72.9% (51 orang) menjawab setuju namun masih ada responden menjawab kurang setuju sebesar 10.0% (7 orang) hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
- 12) Jawaban responden tentang “mendengarkan musik untuk menghilangkan kebosanan terhadap pekerjaan saya” sebagian besar responde menjawab sangat setuju sebesar 41.4% (29 orang), 38.6% (27 orang) menjawab setuju, 17.1% (12 orang), menjawab kurang setuju dan 4.3% (3 orang) menjawab tidaksetuju hal ini dikarenakan mendengarkan musik tidak dapat menghilangkan kebosanan terhadap pekerjaan.
- 13) Jawaban responden tentang “hubungan dengan karyawan lain dapat saling membantu dalam pekerjaan” sebagian besar responden menjawab sangat

setuju sebesar 30.0 (21 orang), 42.9% (30 orang) menjawab setuju, 17.1% (12 orang) menjawab kurang setuju dan 10.0% (7 orang) menjawab tidak setuju hal ini berarti hubungan dengan karyawan lain tidak membantu dalam pekerjaan.

- 14) Jawaban responden tentang “dilingkungan kerja tidak pernah terjadi masalah komunikasi antara atasan dengan bawahan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 41.4% (29 orang), 47.1% (33 orang) menjawab setuju, 10.0% (7 orang) menjawab kurang setuju dan 1.4% (1 orang) menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan masih adanya kesalahpahaman antara atasan dengan bawahan.

Berdasarkan tabulasi data diatas, menunjukkan bahwa secara umum responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan pernyataan lingkungan kerja di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden untuk kategori pernyataan kinerja karyawan sebanyak 70 orang. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk melihat hubungan yang diberikan variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 12 pernyataan. Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel Y yaitu kinerja karyawan.

Tabel IV.8
Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	51.4%	31	44.3%	3	4.3%	0	0	0	0	70	100%
2	17	24.3%	49	70.0%	4	5.7%	0	0	0	0	70	100%
3	26	37.1%	42	60.0%	2	2.9%	0	0	0	0	70	100%
4	27	38.6%	40	57.1%	3	4.3%	0	0	0	0	70	100%
5	26	37.1%	34	48.6%	9	12.9%	1	1.4%	0	0	70	100%
6	23	32.9%	44	62.9%	3	4.3%	0	0	0	0	70	100%
7	34	48.6%	34	48.6%	2	2.9%	0	0	0	0	70	100%
8	29	41.4%	38	54.3%	3	4.3%	0	0	0	0	70	100%
9	26	37.1%	40	57.1%	4	5.7%	0	0	0	0	70	100%
10	25	35.7%	36	51.4%	9	12.9%	0	0	0	0	70	100%
11	10	14.3%	31	44.3%	16	22.9%	13	18.6%	0	0	70	100%
12	23	32.9%	47	67.1%	0	0	0	0	0	0	70	100%

Sumber : Angket Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 51.4% (36 orang) dan 44.3% (31 orang) menjawab setuju namun masih ada responden menjawab kurang setuju sebesar 4.3% (3 orang) hal ini dikarenakan karyawan menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan.
- 2) Jawaban responden tentang “setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat keaslahan yang kecil/tidak banyak terjadi kecacatan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 24.3% (17 orang) dan 70.0% (49 orang) menjawab setuju namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 5.7% (4 orang) hgal ini dikarenakan masih ada

karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan atau kecacatan yang besar.

- 3) Jawaban responden tentang “pekerjaan yang saya elesaikan selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 37.1% (26 orang) dan 60.0% (42 orang) namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 2.9% (2 orang) hal ini dikarenakan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.
- 4) Jawaban responden tentang “saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas yang dibebankan kepada saya” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 38.6% (27 orang) dan 57.1% (40 orang) menjawab setuju namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 4.3% (3 orang) hal ini dikarenakan masih ada karyawan mengalami masalah dalam menjalankan tugas yang dibebankan.
- 5) Jawaban responden tentang “karyawan yang menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan” sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 37.1% (26 orang), 48.6% (34 orang) mmenjawab setuju, 12.9% (9 orang) menjawab kurang setuju dan 1.4% (1 orang) menjawab tidak setuju hal ini dikarenakan karyawan yang mneyelesaikan tugas tidak lebih banyak dari target.
- 6) Jawaban responden tentang “saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 32.9% (23 orang) dan 62.9% (44 orang) menjawab setuju namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 4.3% (3

orang)hal ini dikarenakan masoh ada karyawan menyelesaikan tugas melewti batas waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 7) Jawaban responden tentang “saya selalu menggunakan peralatan kantor untuk membantu pekerjaan saya” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 48.6% (34 orang) dan 48.4 (34 orang) menjawab setuju namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 2.9% (2 orang) hal ini dikarenakan tidak semua karyawan menggunakan peralatan kantor untuk membantu pekerjaan.
- 8) Jawaban responden tentang “saya terbantu dengan adanya fasilitas dan peralatan kantor sehingga mempermudah dalam bekerja” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 41.4% (29 orang) dan 54.3% (38 orang) menjawab setuju namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 4.3% (3 orang) hal ini dikarenakan adanya fasilitas dan peralatan tidak mempermudahkaryawan dalam bekerja.
- 9) Jawaban responden tentang “saya mampu menyelesaikan tugas karena sudah berpengalaman” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 37.1% (26 orang) dan 57.1% (40 orang) menjawab setuju namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 5.7% (4 orang) hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang kurang berpengalaman dalam menyelesaikan tugas.
- 10) Jawaban responden tentang “pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 35.7% (25 orang) dan 51.4% (36 orang) menjawab setuju namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 12.9% (9 orang) hal ini

dikarenakan masih ada karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikan dan pengetahuannya.

- 11) Jawaban responden tentang “hasil pekerjaan saya sangat menentukan kelangsungan hidup kantor” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 14.3% (10 orang), 44.3% (31 orang) menjawab setuju, 22.9% (16 orang) menjawab kurang setuju dan 18.6% (13 orang) menjawab tidak setuju hal ini dikarenakan tidak semua hasil pekerjaan karyawan menentukan kelangsungan hidup perusahaan.
- 12) Jawaban responden tentang “saya menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 32.9 (23 orang) dan 67.1% (47 orang) menjawab setuju hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan tabulasi data diatas, menunjukkan bahwa secara umum responden menjawab setuju dengan kinerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan.

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi liner berganda yang bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang valid. Berikut ini pengujian untuk menentukan apakah asumsi klasik dipenuhi atau tidak.

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependent (terikat) dan variabel independent (bebas) keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. (Azuar, 2015, hal.160)

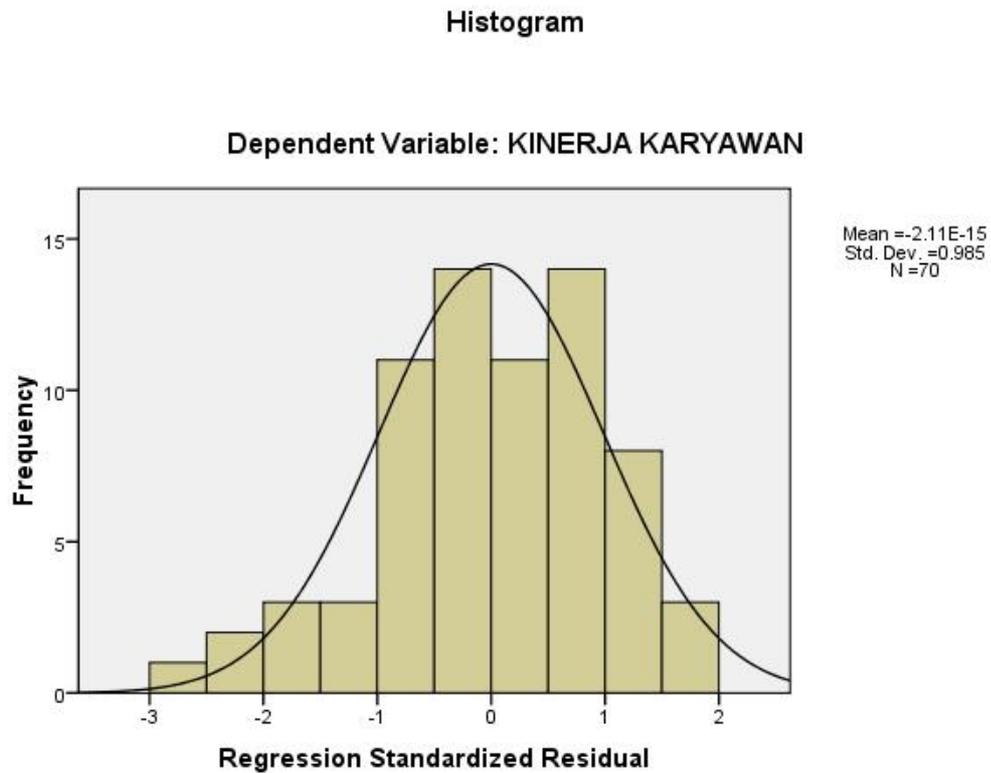
Ada dua cara mendeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak yaitu analisis grafik dan analisis statistic. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (data) titik pada sumbul diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik historgarmnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil transformasi data, peneliti melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut :

Gambar IV.1 Histogram

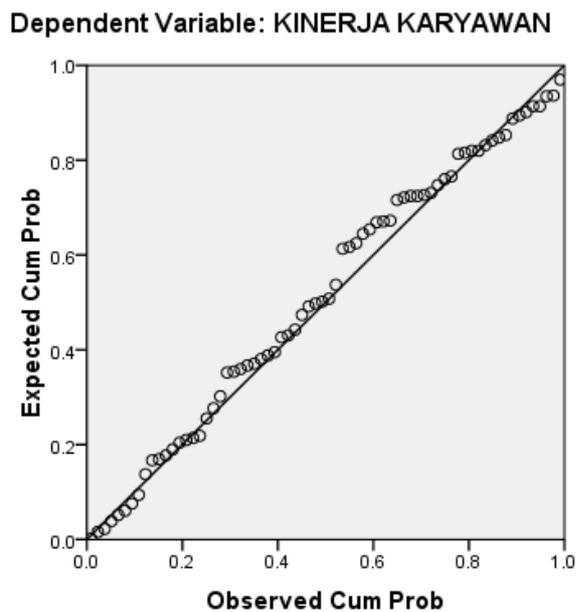


Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Pada grafik normal histogram terlihat pada gambar diatas menunjukkan pola data dalam residual berdistribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Demikian pula hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik *p-plot* pada gambar IV.2 dibawah ini.

Gambar IV.2P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Hasil grafik normal *p-plot* terlihat pada gambar di atas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linier. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Terdapat beberapa ketentuan dalam uji multikolinearitas, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 dan

5 maka dapat dipastikan tidak terjadi mulikolinearitas diantara variabel independen tersebut.

Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.9
UjiMultikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
DISIPLIN	.016	-.027	-.025	.990	1.010
LINGKUNGAN KERJA	.408	.408	.408	.990	1.010

a. Dependent Variable: KINERJA
KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multokolinearitas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10.

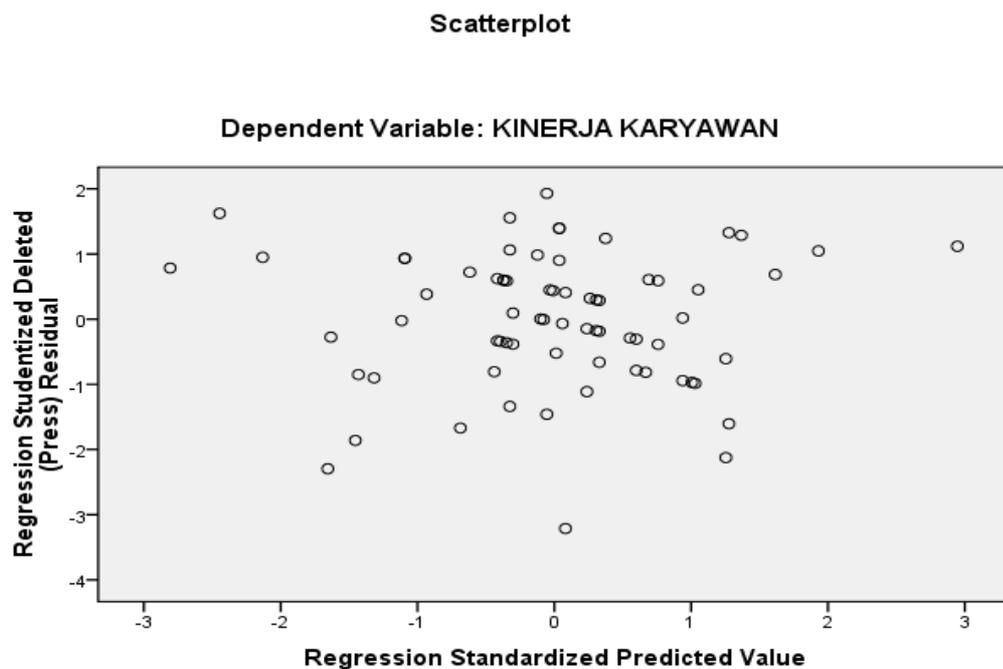
Jika dilihat pada tabel IV.9 diatas, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak melebihi batas toleransi yang telah ditentukan, sehingga tidak terjadi mulikolinearitas dalam variabel penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan variansi dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. (Azuar, 2015, hal. 161).

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

Gambar IV.3 Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Gambar IV.3 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi ini.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun hubungan 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:

Tabel IV.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	33.734	6.326		5.333	a.000	21.107	46.360
DISIPLIN	.222	.096	.235	2.235	.026	.212	.170
LINGKUNGAN KERJA	.315	.086	.410	3.659	.000	.143	.488

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Berdasarkan pada tabel IV.10 diatas, maka dapat disusun model regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = 33.734 + 0.222X_1 + 0.315X_2 + e$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel X_1 Disiplin Kerja memiliki koefisien yang positif dan X_2 Lingkungan Kerja memiliki variabel positif, berarti variabel X_1 dan variabel X_2 mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 33.734
- 2) Jika disiplin kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 22.2%.
- 3) Jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 31.5%.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi. Adapun rumus dari uji t adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

- t = nilai t_{hitung}
- n = jumlah sampel
- r = nilai koefisien Korelasi

Bentuk pengujian adalah:

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

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) H_0 diterima jika $:- t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$
- b) H_0 ditolak jika : 1. $t_{hitung} > t_{table}$ 2. $- t_{hitung} > t_{table}$

Tabel IV.11
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.734	6.326		5.333	.000
DISIPLIN	.222	.096	.025	2.235	.026
LINGKUNGAN KERJA	.315	.086	.410	3.659	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Hasil pengujian statistik t pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

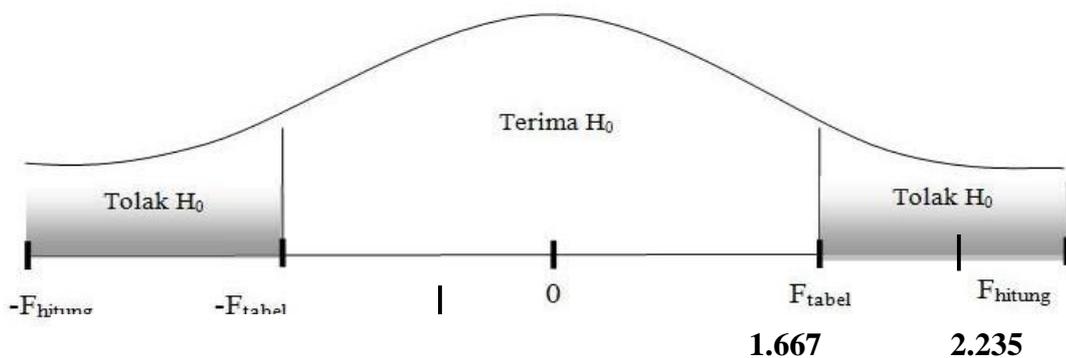
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh atau tidak secara individual (parsial), mempunyai hubungan yang signifikan atau

tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 70 - 2 = 68$ adalah $t_{hitung} = 2.235$ dan $t_{tabel} = 1.667$

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $-1.667 \leq t_{hitung} \leq 1.667$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - 2$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} < -1.667$ atau $t_{hitung} > 1.667$



Gambar IV.4 Hasil Uji t Disiplin Kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin adalah 2.235 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.667. Dengan demikian nilai t_{tabel} lebih kecil dari nilai t_{hitung} ($1.667 < 2.235$) dan nilai signifikansi sebesar 0,026 (lebih kecil dari 0,050) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

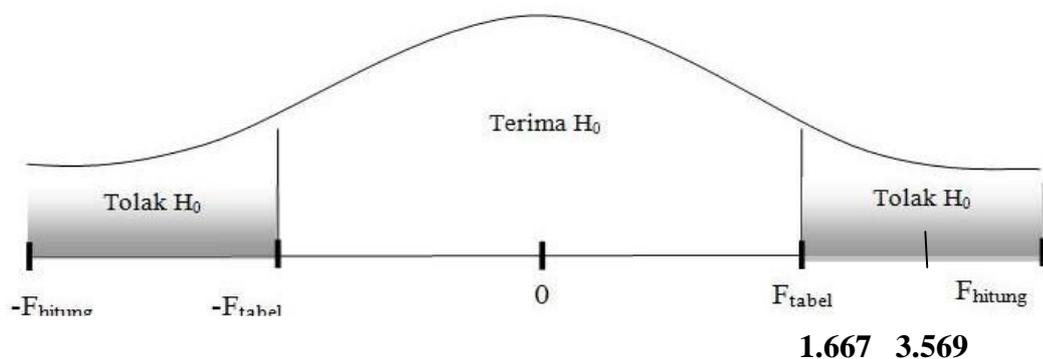
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh atau tidak secara individual (parsial), mempunyai hubungan yang signifikan atau

tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 70 - 2 = 68$ adalah $t_{hitung} = 3.659$ dan $t_{tabel} = 1.667$

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $-1.667 \leq t_{hitung} \leq 1.667$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - 2$

H_0 ditolak jika 1. $t_{hitung} > 1.667$ 2. $t_{hitung} < -1.667$



Gambar IV.5 Hasil Uji t Lingkungan Kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 3.569 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.667 . Dengan demikian nilai t_{tabel} lebih kecil dari nilai t_{hitung} ($1.667 < 3.569$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ (lebih kecil dari $0,050$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Rumus uji f yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2010, hal.257)

Bentuk pengujiannya:

H_0 = tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H_a = ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian :

- a) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$
- b) H_0 diterima apabila $F_{hitung} < f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} > -f_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS tahun 2016 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.12 Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.949	2	29.974	6.705	.002 ^a
	Residual	299.537	67	4.471		
	Total	359.486	69			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Untuk menguji hipotesis statistik diatas, maka dilakukan uji F pada tingkah $\alpha = 5\%$. Nilai F_{hitung} untuk $n = 70$ dalah sebagai berikut:

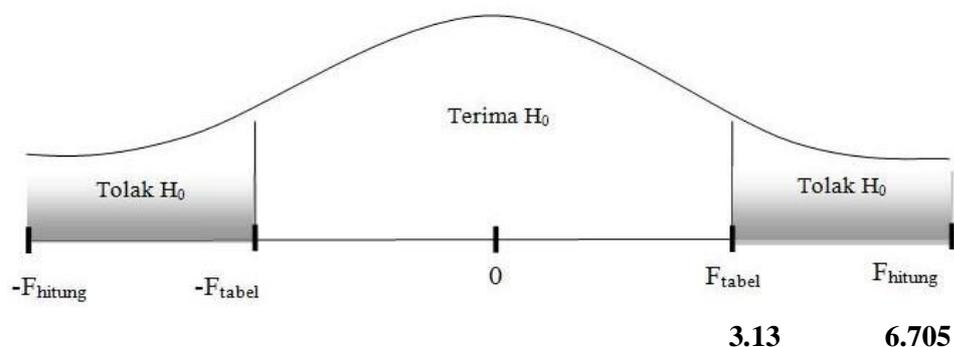
$$F_{tabel} = n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67$$

$$F_{hitung} = 6.705 \text{ dan } F_{tabel} = 3.13$$

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq 3.13$ atau $-F_{hitung} \geq -3.13$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > 3.13$ atau $F_{hitung} < -3.13$



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis F

Berdasarkan ANOVA (*Analysis Of Varians*) diatas, diperoleh F_{hitung} sebesar 6.705 dan F_{tabel} sebesar 3.13 dengan tingkat signifikan 0,002. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6.705 > 3.13$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan.

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.167	.142	2.11440

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0.142 menunjukkan bahwa variasi Kinerja (variabel dependen) dengan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (variabel independen) memiliki tingkat hubungan yaitu sebesar:

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

$$D = 0,142 \times 100\%$$

$$D = 14,2\%$$

Nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,142. Hal ini mengidentifikasi bahwa Kinerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (variabel independen) sebesar 14,2 %, sedangkan selebihnya sebesar 85,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian *standart error of the estimate* adalah sebesar 2,114 dimana semakin kecil angka ini membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi Kinerja Karyawan.

C. PEMBAHASAN

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin adalah 2.235 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.667. Dengan demikian nilai t_{tabel} lebih kecil dari nilai t_{hitung} ($1.667 < 2.235$) dan nilai signifikansi sebesar 0,026 (lebih kecil dari 0,050) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh

positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan.

Disiplin sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Sehingga disiplin merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Rivai (2013, hal.825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Liyas dan Primadi (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Lastriani (2014) menyatakan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 3.569 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.667. Dengan demikian nilai t_{tabel} lebih kecil dari nilai t_{hitung} ($3.569 > 1.667$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,050) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan.

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang. Menurut Kasmir (2016, hal.192) “Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rusdiansyah (2017) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian Wijaya (2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan ANOVA (*Analysis Of Varians*) diatas, diperoleh F_{hitung} sebesar 6.705 dan F_{tabel} sebesar 3.13 dengan tingkat signifikan 0,002. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6.705 > 3.13$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan

Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan.

Disiplin dan lingkungan kerja sangat berhubungan erat dalam meningkatkan prestasi dan kualitas kinerja. Karena pada dasarnya kedisiplinan yang ada pada karyawan sangat tergantung dengan lingkungan kerja yang membuat karyawan itu taat pada peraturan dan nyaman saat berada di ruangan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ferawati (2017) yang menyatakan disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Budianto dan Koeswara (2011) juga menyatakan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan. dengan sampel 70 responden adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan
3. Ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti menyadari bahwa tidak ada penelitian yang sempurna. Maka saran-saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Disiplin pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan perlu ditingkatkan kembali, khususnya pada pengawasan perlu diperbaiki sehingga akan membuat karyaawan lebih taat dalam disiplin kerja dan melakukan standart kerja yang seharusnya mereka lakukan.
2. Lingkungan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Medan perlu diperbaiki seperti pewarnaan pada ruangan kerja karyawan dibuat

sebaik dan semanarik agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

3. Kinerja Karyawan yang ada didalam perusahaan dapat dibentuk melalui komitmen kerja, diharapkan kepada para pimpinan Bank Tabungan Negara cabang medan agar tetap melakukan pembinaan agar sumber daya manusia karyawan lebih meningkat secara khususnya di bidang kuantitas kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan periode penelitian yang lebih panjang sehingga diharapkan dapat memperoleh hasil yang lebih dan diharapkan untuk dapat menambah variabel-variabel penelitian yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Malayu (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cet 6). Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar. Irfan dan Manurung, Saprinal (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Cet.2).Medan : Umsupress.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Cetakan 1). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Luthans, Fred (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: The McGraw –Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cet 1). Bandung : PT. Remaja Rsodakarya.
- Mathis, Robert dan John Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed 1). Jakarta: Salemba empat.
- Noor, Juliansyah (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. (Ed 1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, Stephen (2006). *Perilaku Organisasi*. (Ed 10). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sinambela, Lijan (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Media Group.
- Sudarmanto (2009). *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suparyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . (Ed 1). Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja*. (Edisi 3). Jakata: Rajawali Pers.
- Shalahudin (2017). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. Kalimantan Timur”. *Jurnal ilmiah manajemen, STIE Widya praja tanah grogot kalimantan timur*. Vol.1, No.1, Januari 2017.

- Ni Made Rena dkk (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali". *Jurnal IPTAH fakultas pariwisata program studi industri perjalanan wisata universitas udayana bali*. Vol.2, No.1, 2014.
- Budianto dan Katini (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU. *Jurnal Ilmiah, Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol.3, No.1, Oktober 2015.
- Ferawati (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Program Manajemen Bisnis, Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Surabaya*. Vol.5, No.1 (2017).
- Koeswara dan Budianto (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama. *Jurnal PASTI, Teknik Industri, Universitas Mercu Buana Jakarta*. Vol.4, NO.2, Januari 2011.
- Lastriani (2014). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta. *Jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis, sekolah tinggi ilmu ekonomi dharma putera*. Vol.11, No.2, September 2014.
- Liyas dan Primadi (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal lembaga keuangan dan perbankan, sekolah tinggi ilmu ekonomi riau*. Vol.2, No.1, Januari -Juni 2017

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

NAMA : MUHAMMAD IKBAL
TEMPAT/TGL LAHIR : MEDAN/ 19 FEBRUARI 1997
ALAMAT : JL. Jala IX No. 22 Ling. IV Kel. Paya Pasir
Kec.Medan Marelan
JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI
AGAMA : ISLAM

PENDIDIKAN

Sekolah Dasar Swasta Al-Wasliyah Belawan (2002-2008).

Sekolah Menengah Pertama Hang Tuah 1 Belawan (2008-2011).

SMA Negeri 3 Medan (2011-2014).

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 2018

Hormat saya

MUHAMMAD IKBAL