

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

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**PUTRI CIA ASTARY**  
**NPM. 1505160335**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



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 Selasa, tanggal 12 Maret 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : PUTRI CIA ASTARY  
N P M : 1505160335  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN TUASAN

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M.)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

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

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jalan kaptemMukhtarBasri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Putri Cia Astarly  
NPM : 1505160335  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2019

Pembimbing Skripsi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

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

## ABSTRAK

**PUTRI CIA ASTARY, 1505160335, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019.**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menciptakan kinerja yang baik faktor yang dianggap penting adalah faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan. Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan. Dari hasil pengujian Disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan. Untuk Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.

***Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.***

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillahirabil'alamin puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Proposal ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Seriono dan Ibunda Siti Aminah tercinta yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, MM, M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E, M.si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M.si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syariffudin Hsb, S.E, M.si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan selaku

pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan proposal ini.

7. Bapak Dr. Jufrizen S.E, M.si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
9. Terima kasih terhadap sahabat-sahabat yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun proposal ini, Fika jayanti, Ina shintya, Sri habilla samzaera, Sri ninda ulam sari, Wina safitri siregar, siska cahyani.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa/i di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Khususnya bagi penulis sendiri dan semoga Allah SWT melindungi kita semua. Amin

Medan, Januari 2019

Penulis,

**PUTRI CIA ASTARY**  
**1505160335**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teori .....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja .....	8
b. Arti Penting Kinerja.....	9
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
d. Indikator Kinerja.....	11
2. Lingkungan Kerja .....	13
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	13
b. Arti Penting Lingkungan Kerja.....	15
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	15
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	16
3. Disiplin Kerja.....	17
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	18
b. Arti Penting Disiplin Kerja .....	18
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	19
d. Indikator Disiplin Kerja .....	20
B. Kerangka Konseptual.....	21
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	23
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	24
C. Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	26
B. Definisi Operasional .....	26
C. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	28

D. Populasi Dan Sampel .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data.....	34

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	39
1. Deskripsi Penelitian .....	41
B. Analisis Data.....	48
1. Uji Asumsi Klasik.....	48
2. Uji Asumsi Linier Berganda .....	53
3. Uji Hipotesis .....	55
4. Koefisien Determinasi .....	59

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	65

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan .....	27
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	27
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja .....	28
Tabel III.4 Pelaksanaan Penelitian.....	28
Tabel III.5 Data Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan .....	29
Tabel III.6 Skala Likert.....	30
Tabel IV.1 Skala Likert.....	39
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	40
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	41
Tabel IV.5 Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	42
Tabel IV.6 Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (XI) .....	44
Tabel IV.7 Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja (X2).....	46
Tabel IV.8 Uji Multikolinieritas .....	51
Tabel IV.9 Koefisien Regresi Berganda .....	53
Tabel IV.10 Uji Signifikan Parsial (Uji-t) .....	55
Tabel IV.11 Uji Simultan (Uji-f) .....	58
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	22
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar II.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	24
Gambar III.I Uji Parsial (t).....	37
Gambar III.2 Uji Simultan (f) .....	38
Gambar IV.I Uji Normalitas Histogram .....	49
Gambar IV.2 Uji Normalitas P-Plot.....	50
Gambar IV.3 Grafik Heterokedastisitas.....	52
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1) .....	56
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2) .....	57
Gambar IV. Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis 3).....	59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dewasa ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan yang mempunyai kreatifitas yang tinggi. Karena sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik memiliki peran yang sangat penting untuk perusahaan (Sari Y. K., 2014, hal. 119).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Hal ini merupakan sebuah potensi yang sangat berpengaruh untuk pencapaian tujuan organisasi. Tentunya dibantu dengan adanya teknologi yang canggih, sistem informasi yang memadai, tersedianya modal, agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik (Sari, 2011, hal. 2).

Kinerja seorang karyawan merupakan suatu masalah yang penting dalam suatu perusahaan, Karena tercapainya tujuan organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja para karyawan tersebut. Apabila kinerja karyawan bagus maka besar kemungkinan bagus pula kinerja perusahaan tersebut, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka kinerja perusahaan akan mengalami penurunan. Kinerja karyawan yang baik yaitu yang mempunyai keahlian (*skill*) dalam menjalankan tugas-tugasnya dan mau bekerja keras untuk perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2010, hal. 171) Kinerja adalah prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, dan dapat mencapai target dalam bekerja. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung dengan kinerja para karyawannya.

Oleh karena itu setiap bidang-bidang kerja dalam suatu perusahaan harus dinilai kinerja karyawannya, agar hasil kerja sumber daya manusia yang terdapat dalam bidang-bidang perusahaan dapat dinilai secara objektif.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja terasa tidak nyaman maka para karyawan juga merasa bermalas-malasan untuk melakukan pekerjaannya. Maka dari itu setiap perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan melakukan aktivitas kerjanya dalam sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman, tentram dan menjadikan karyawan dapat bekerja secara optimal (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018).

Lingkungan kerja juga memiliki arti segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya, seperti tata ruang kantor yang rapi dan nyaman, lingkungan kerja yang bersih, penerangan (sinar) yang cukup, suhu ruangan yang baik, dan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan maupun dengan para rekan kerja (Runtunuwu, Lopian, & Dotulong, 2015).

Dengan demikian lingkungan kerja yang baik karyawan tersebut akan merasa betah ditempat kerja untuk melakukan kegiatan kerjanya, sehingga waktu kerja yang digunakan dapat secara efektif dan efisien, dan tingkat kinerja karyawan juga mengalami meningkat.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap seseorang atau kelompok yang berkehendak untuk mempunyai rasa disiplin untuk mengerjakan pekerjaannya, datang dan pulang tepat waktu (Busro, 2018, hal. 346). Disiplin dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk tujuan organisasi, karena disiplin menunjukkan suatu sikap taat pada

diri karyawan terhadap ketentuan dan peraturan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan perusahaan diabaikan berarti karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk. Begitu juga sebaliknya apabila karyawan menaati segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan, maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang baik.

Menurut pendapat lain disiplin kerja juga memiliki arti sebagai sikap kerelaan seseorang untuk mematuhi segala norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan (Sutrisno, 2009, hal. 86). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Karena disiplin merupakan suatu alat penggerak karyawan agar setiap pekerjaan yang ia kerjakan dapat berjalan dengan lancar, maka diusahakan karyawan harus memiliki sikap disiplin yang baik.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi adalah perusahaan milik Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang khusus bergerak pada bidang penyediaan air minum di Kota Medan dan sekitarnya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis dilakukan di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan, penulis telah menemukan beberapa fenomena yaitu lingkungan kerja yang tidak kondusif dikarenakan ruangan kerja yang tidak terlalu luas yang di isi 3-4 karyawan, ruang kerja pencahayaan kurang baik, disiplin kerjayang dinilai masih kurang baik, hal tersebut dapat dilihat masih ada sebagian karyawan yang terlambat untuk hadir tepat waktu. Hal ini menyebabkan kinerja para karyawan menjadi menurun.

Atas dasar latar belakang yang telah penulis uraikan dan hasil penelitian yang berhubungan dengan kinerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang menurun, karena terlihat dari kurang optimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Disiplin kerja karyawan yang dinilai masih rendah.
3. Lingkungan kerja di perusahaan kurang kondusif dimana didalam ruangan tersebut tidak terlalu luas yang diisi sebanyak 3-4 karyawan, pencahayaan (sinar) yang kurang baik, sehingga kinerja karyawan masih dinilai rendah.

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

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan maka penulis membatasi masalah penelitian pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan?

## **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi tujuan penulis adalah:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin
- d. kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

#### **a. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan bahan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang mencakup tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

#### **b. Manfaat praktis**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.  
karyawan.

c. Manfaat bagi peneliti yang akan datang

Hasil penelitian ini digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmiah mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

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

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

Dalam dunia kerja, kinerja mempunyai arti sebagai hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam waktu tertentu. Pada dasarnya tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu mencari keuntungan/laba. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan nya agar apa yang telah menjadi tujuan perusahaan dapat terlaksana sesuai keinginan perusahaan tersebut.

Kinerja berasal dari pengertian (*performance*). Adapula yang memberikan pengertian (*performance*) sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung dengan baik. Ada pendapat yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2007, hal. 7). Sedangkan menurut (Aprizal, 2018, hal. 89) Kinerja juga merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsi pokoknya untuk mewujudkan sasaran, visi dan misi nya. Dengan kata lain kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan dalam waktu tertentu.

Selain itu kinerja juga sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dilakukan perorangan maupun tim/kelompok secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya dalam periode tertentu untuk mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan (Kasmir, 2016, hal. 182). Menurut

pandangan lain kinerja juga memiliki arti suatu penampilan, kemampuan dan kecakapan yang dimiliki perorangan atau kelompok untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban-beban kerja masing-masing karyawan dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi (Zainal, Kamal, & Muhammad, 2014, hal. 524).

Terdapat pula pendapat yang menyatakan bahwa kinerja yaitu tentang sumber daya manusia yang memiliki gabungan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Bagaimana cara mengerjakannya dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginan perusahaan (Umam, 2018, hal. 186). Kinerja juga didefinisikan sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban yang diberikan padanya yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam periode tertentu. Karena hal ini merupakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan/organisasi (Kanto & Rapanna, 2017, hal. 171)

Dari pengertian diatas dapat pula disimpulkan secara sederhana bahwasannya kinerja karyawan adalah suatu hasil dan prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan yang sesuai dengan target dan ketentuan perusahaan.

#### **b. Arti Penting Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2005) Kinerja merupakan segala kemampuan yang harus dimiliki setiap karyawan dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kinerja merupakan suatu landasan yang sesungguhnya di perusahaan, karena jika tidak ada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan maka tujuan perusahaan akan sulit untuk tercapai. Para pemimpin dalam suatu perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawannya untuk mengetahui tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Dengan menilai kinerja setiap bertujuan untuk pengembangan agar memiliki karyawan yang mempunyai kualitas dan

kuantitas yang baik. Dan bertujuan untuk menilai kinerja seorang karyawan dalam pengambilan keputusan-keputusan promosi, demosi, dan kompensasi.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan (Sedarmayanti, 2001, hal. 51) sebagai berikut:

#### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan nya yang tinggi pada giliran akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan.

#### 2) Ketetapan waktu

Yang berkaitan dengan sesuai atau tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.

#### 3) Inisiatif

Inisiatif seseorang (atasan atau karyawan) berkaitan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### 4) Lingkungan

Segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan.

#### 5) Kemampuan

Kemampuan merupakan suatu kecakapan yang dimiliki seseorang, maka dari itu dalam hal ini karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 6) Komunikasi

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Pendapat lain juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Nofriansyah, 2018, hal. 26-27) adalah sebagai berikut:

1) Efektifitas dan Efisiensi

Jadi dikatakan efektif dan efisiensi apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisiensi apabila hal itu sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas yaitu wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakan yang terbebaskan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi.

3) Disiplin

Sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang (atasan atau karyawan) berkaitan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### **d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan (Moerheriono, 2012, hal. 114) sebagai berikut:

1) Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai suatu yang diinginkan.

2) Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dalam menggunakan biaya serendah mungkin.

3) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4) Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur tentang rasa disiplin karyawan apakah pekerjaan telah terselesaikan dengan benar dan tepat waktu yang sesuai arahan yang ditetapkan pimpinan.

5) Produktifitas

Indikator ini mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi.

6) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan keselamatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja karyawannya.

Adapula pendapat lain mengemukakan indikator-indikator kinerja (Kasmir, 2016, hal. 208-210) sebagai berikut:

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang terselesaikan.

3) Ketepatan jangka waktu

Dalam jenis pekerjaan ini tentu ada jangka waktu yang telah ditentukan dan karyawan harus mentaatinya dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

#### 4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam aktivitas dijalankan. Maksudnya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

#### 5) Pengawasan

Seluruh pekerjaan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang ia jalankan. Pada dasarnya situasi kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik.

#### 6) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan tentang lingkungan pekerjaannya ini maksudnya hubungan antara pimpinan dengan bawahan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan melihat kondisi lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan semangat karyawan dalam bekerja. Definisi dari lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar diri karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat di katakan baik apabila lingkungan kerja tersebut dapat menyenangkan karyawan untuk melaksanakan aktivitasnya dalam bekerja. Lingkungan kerja juga mempunyai arti suasana atau kondisi di sekitar lingkungan kerja dapat berupa ruangan kerja, sarana dan prasarana, fasilitas yang diberikan, serta hubungan dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2016, hal. 192). Dan lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa betah untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mampu mencapai

hasil yang optimal. Begitu juga sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak nyaman akan membuat tingkat kinerja karyawan menjadi menurun.

Lingkungan kerja juga berarti suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat karyawan dalam tim/kelompok, kesempatan karyawan untuk untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat dimana ia bekerja (Arianto, 2013, hal. 195). Dan lingkungan kerja tersebut dapat berupa: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana prasarana kerja (Widodo, 2010, hal. 18).

Ada juga pendapat yang mengemukakan lingkungan kerja ialah menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling ruangan dan melingkupi kerja karyawan di perusahaan. Pendapat lain juga mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi kerja, kondisi kerja ini terdapat dalam perusahaan dimana pekerja tersebut bekerja dan dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, dan hal ini meliputi: penerangan (sinar) yang baik, suhu udara yang tepat, ruangan kerja yang nyaman, serta keamanan kerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan perusahaan beroperasi secara maksimal (Nuraida, 2008, hal. 17).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan yaitu lingkungan kerja merupakan suatu kondisi di tempat kerja dengan segala perkakas dan fasilitas yang diberikan karyawan untuk mendapat kenyamanan karyawan bekerja dalam suatu perusahaan.

#### **b. Arti Penting Lingkungan Kerja**

Di dalam perusahaan lingkungan kerja sangatlah penting, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, jadi lingkungan kerja dalam perusahaan perlu diperhatikan. Apabila lingkungan kerja kondusif akan menciptakan gairah semangat untuk bekerja, sehingga tingkat kinerja dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat

terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan yang diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Tanjung & Ishak, 2003, hal. 26).

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Suatu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan untuk para karyawannya. Karena dengan hal ini para karyawan merasa betah untuk bekerja didalam perusahaan tersebut, dan karyawan bisa meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain: suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan cat/warna, kebersihan lingkungan sekitar tempat kerja (Sofyan, 2013, hal. 20).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, cahaya, udara dan suhu, serta suara (Asriel, Armiami, & Frista, 2016, hal. 185). Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Rahman, 2017, hal. 48). Faktor-faktor tersebut tidak boleh diabaikan oleh perusahaan, karena hal tersebut dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan, apabila karyawan nyaman maka dapat berpengaruh ke tingkat kinerja karyawan tersebut.

### **d. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik maka harus memiliki alat ukur/indikator untuk mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Indikator lingkungan kerja meliputi, penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, kebersihan, kebisingan, peralatan kantor, keamanan bekerja,

hubungan sesama rekan kerja dan lingkungan kerja antara atasan dan bawahan (Sedarmayanti, 2010, hal. 131).

Berikut ini penjelasan tentang indikator diatas:

1) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat penting untuk karyawan demi kelancaran dalam bekerja.

2) Suhu udara

Suhu udara juga harus diperhatikan dan disesuaikan dengan keadaan tubuh.

3) Sirkulasi udara

Oksigen sangat dibutuhkan oleh manusia untuk kelangsungan hidup.

4) Ukuran ruang kerja

Ruang kerja juga harus yang sesuai dengan jumlah karyawan yang ada dalam unit kerja.

5) Tata letak ruang kerja

Tata letak juga harus diperhatikan dan sesuai agar karyawan tidak merasa terganggu dan merasa nyaman.

6) Kebersihan

Apabila lingkungan bersih maka karyawan merasa nyaman dan tidak merasa terganggu untuk menjalankan aktivitas kerja.

7) Kebisingan

Apabila disekitar lingkungan bising maka karyawan tidak konsentrasi bila melakukan pekerjaanya.

8) Peralatan kantor

Perusahaan juga seharusnya menyediakan fasilitas dan alat kantor yang memadai.

9) Keamanan bekerja

Setiap perusahaan juga seharusnya memperhatikan keamanan kantornya.

#### 10) Hubungan antar atasan maupun rekan kerja

Memiliki hubungan yang baik dengan para rekan kerja juga menjadi tolak ukur karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja dapat membangun kepribadian seseorang karyawan, dengan adanya sikap disiplin membuat lingkungan kerja menjadi tenang, tertib, tentram dan terarah. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Disiplin kerja merupakan memberlakukan peraturan-peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma-norma kerja sehingga terciptanya suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan akan menunjang tercapainya hasil kerja yang optimal (Mulianto, Cahyadi, & Widjajakusuma, 2006, hal. 171).

Disiplin juga memiliki arti sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku (Sutrisno, 2009, hal. 87). Selain itu disiplin juga memiliki arti sebagai alat yang digunakan oleh para pimpinan-pimpinan untuk penyampaian informasi atau berkomunikasi dengan para karyawan nya agar mereka mau untuk merubah prilakunya dan karyawan bersedia untuk menaati semua aturan yang berlaku yang dibuat oleh perusahaan (Veithzal & Rivai, 2009, hal. 825).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan disiplin kerja yaitu suatu sikap kerelaan karyawan untuk menaati segala peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

## **b. Arti Penting Disiplin Kerja**

Setiap perusahaan harus menerapkan sikap disiplin dalam bekerja, karena setiap karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan mencerminkan tanggung jawab karyawan agar menjakankan tugas-tugasnya yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin juga sebagai alat untuk mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja, dengan adanya semangat kerja maka akan terdorong tingkat kinerja karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

## **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yakni (Afandi, 2016, hal. 10):

### 1) Faktor kepemimpinan

Pimpinan memiliki peran penting untuk menumbuhkan sikap disiplin karyawan, apabila pimpinan memiliki sikap disiplin maka karyawan akan mencontoh sikap disiplin karyawan.

### 2) Faktor sistem penghargaan

Apabila karyawan diberikan penghargaan sesuai dengan ketekunan dan ketaatannya, maka karyawan juga akan selalu menumbuhkan sikap disiplin.

### 3) Faktor kemampuan

Kemampuan juga menjadi faktor untuk meningkatkan rasa disiplin karyawan.

### 4) Faktor balas jasa

Apabila balas jasa yang diterima karyawan memuaskan maka tingkat disiplin juga meningkat.

### 5) Faktor keadilan

Pimpinan juga harus bersikap adil pada para karyawannya, apabila karyawan bersalah harus diberikan sanksi.

6) Faktor pengawasan

Setiap perusahaan harus ada pengawasan untuk keamanan yang baik.

7) Faktor sanksi hukum

Karyawan yang melakukan pelanggaran harus dikenakan sanksi hukum yang berlaku, agar setiap karyawan tidak semena-mena dalam melaksanakan tugas.

8) Faktor Ketegasan

Pimpinan juga harus berani tegas akan pengambilan keputusan tentang karyawannya apabila karyawan tersebut bersalah pimpinan harus tegas dalam pengambilan keputusan.

9) Faktor hubungan kemanusiaan

Hubungan antara atasan maupun rekan kerja juga menjadi faktor untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Adapun pandangan yang mengemukakan indikator disiplin kerja yakni (Agustini, 2011, hal. 77-78) sebagai berikut:

1) Tingkat kehadiran

Yaitu tentang jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan kegiatan dalam bekerja, yang ditandai dengan tinggi rendahnya tingkat kehadiran karyawan.

2) Tata cara bekerja

Yaitu setiap karyawan harus mengikuti segala aturan dan tata tertib yang ditetapkan perusahaan.

3) Ketaatan kepada atasan

Yaitu setiap karyawan harus menaati segala arahan yang diberikan oleh atasan.

4) Kesadaran bekerja

Yaitu setiap karyawan harus mempunyai sikap rela untuk mengerjakan tugas-tugasnya dalam perusahaan.

5) Tanggung jawab

Yaitu setiap karyawan harus bertanggung jawab atas hasil kerja yang ia kerjakan dan segala fasilitas yang dia gunakan.

Apabila setiap karyawan termasuk dalam kategori indikator diatas, maka karyawan tersebut memiliki sikap disiplin yang baik.

## **B. Kerangka Konseptual**

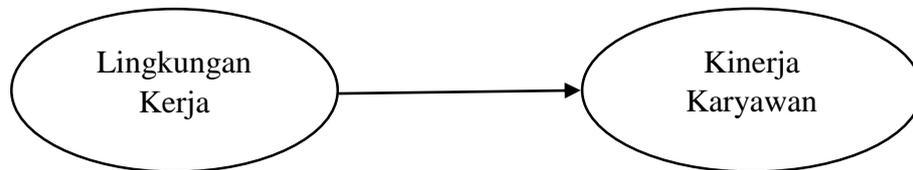
Kerangka konseptual adalah kerangka untuk melihat keterkaitan antara variabel independen bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*), yang bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam penelitian. Dimana lingkungan kerja dan disiplin sebagai variabel bebas sedangkan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

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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

Hasil penelitian terdahulu mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga semakin cepat meningkat. Dan penelitian tersebut menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Siagian & Khair, 2018, hal. 66). Namun adapula peneliti terdahulu yang mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sidanti, 2015, hal. 52).

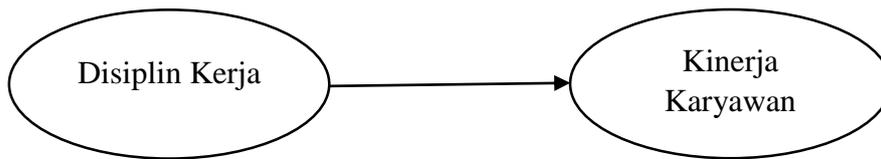


**Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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

Sementara itu dari penelitian-penelitian terdahulu mengemukakan bahwa disiplin kerja menunjukkan ketaatan terhadap ketentuan jam kerja, tinggi rendahnya tingkat kehadiran karyawan, menaati peraturan dasar perusahaan seperti berpakaian dan cara bertingkah laku dalam bekerja, dan selalu taat dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan hal ini menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, karena dilihat dari kerapian hasil kerja, karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target, dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama secara tim/kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan hal tersebut berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Jufrizen, 2018, hal. 422). Namun ada pula peneliti terdahulu yang mengemukakan bahwasanya disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari, 2014, hal. 125).

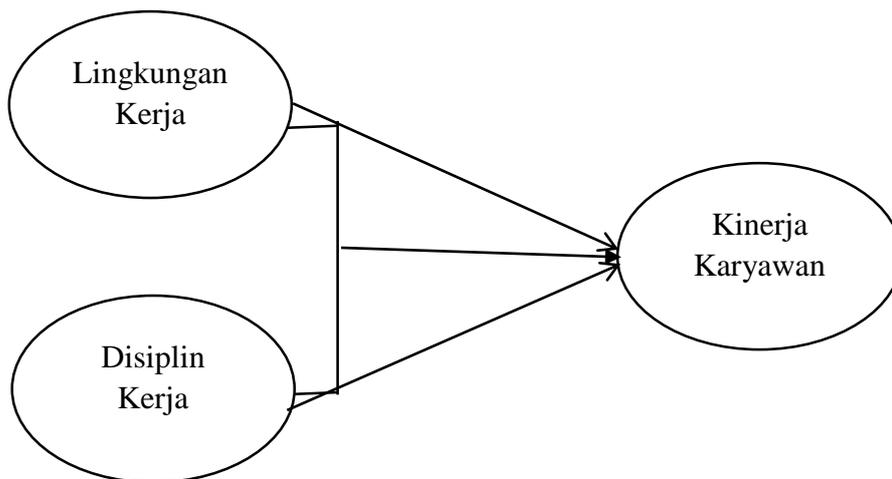


**Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Karena para karyawan mendapatkan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja, dan pemberian sanksi atau hukuman kepada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang buruk, maka akan menghasilkan kinerja sumber daya manusia yang baik. Maka dari itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin dalam bekerja.

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, oleh sebab itu setiap perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menumbuhkan rasa disiplin pada diri karyawan guna pencapaian tujuan strategis organisasi. Dari hasil penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Suprayitno, 2007, hal. 32). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sidanti, 2015) menunjukkan dalam penelitian ini ditemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.



**Gambar II.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang berdasarkan dari hasil penelitian yang belum tentu diyakini kebenarannya, penelitian tersebut bisa benar bisa disertai dengan bukti (Fitrah & Luthfiah, 2017, hal. 128). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dimana untuk mengetahui adanya keterkaitan atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu, variabel bebas dan variabel terikat. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif ini termasuk filsafat yang memandang realitas/fenomena yang dapat diklarisifikasikan, konkret, relatif tetap, terukur, teramati, sistematis yang berhubungan dengan sebab dan akibat. Untuk itu pendekatan penelitian ini bersandar pada kevalidan, populasi, dan sampel, adanya dugaan sementara atau hipotesis, data berupa angka dan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistika (Sugiono, 2014, hal. 7).

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

Definisi operasional merupakan petunjuk untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berhubungan dengan masalah penelitian untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional yaitu:

##### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja yaitu hasil kerja yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan, dan hasil kerja tersebut mencapai sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Jangka waktu
4	Penekanan biaya
5	Pengawasan
6	Hubungan antar karyawan

Sumber: (Kasmir, 2016,hal. 208-210)

## 2. Lingkungan Kerja (XI)

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada ditempat kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

**Tabel III.2**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu udara
3	Sirkulasi udara
4	Ukuran ruang kerja
5	Tata letak ruang kerja
6	Kebersihan
7	Kebisingan
8	Peralatan Kantor
9	Keamanan bekerja
10	Hubungan sekitar kantor

Sumber : (Sedarmayanti, 2010, hal. 131).

## 3. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan sikap yang dimiliki seseorang karyawan maupun keompok untuk selalu menaati segala aturan yang sudah diberlakukan oleh perusahaan.

**Tabel III.3**  
**Indikator Disiplin Kerja**

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

Sumber: (Agustini, 2011, hal. 77-78)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian dan penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan pada bulan Desember 2018 s/d Maret 2019.

**Tabel III.4**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Keterangan	2018				2019												
		Desember				Januari				Februari				Maret				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan judul	■																
2	Pra riset	■																
3	Penyusunan proposal	■	■															
4	Seminar proposal			■	■													
5	Riset			■	■	■	■											
6	Penulisan skripsi					■	■	■	■	■	■	■						
7	Bimbingan skripsi											■	■	■	■	■		
8	Sidang meja hijau																■	■

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi merupakan seluruh wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang berhubungan dengan

masalah penelitian lalu dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014, hal. 80). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh bagian populasi yang berjumlah 55 orang .

**Tabel III.5**

**Tabel Data Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan**

No.	Nama Unit	Jumlah
1	Bagian Umum	7 Orang
2	Keuangan	7 Orang
3	Hubungan Langganan	3 Orang
4	Pemasaran	5 Orang
5	Pengawasan	6 Orang
6	Asset	2 Orang
7	Honnor	21 Orang
8	Jaringan	4 Orang
	Total Jumlah Karyawan	55 Orang

Sumber : PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

## **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik yang digunakan untuk penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh (Sugiono, 2014, hal. 81). Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh sebab itu penelitian ini penulis menentukan sampel yang berjumlah 55 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu sebagai berikut:

### **1. Angket**

Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis untuk dijawab oleh responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner tersebut diberikan pada responden diukur dengan skala

likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai.

**Tabel III.6**  
**Skala Likert**

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

Sumber: (Sugiyono, 2014, hal. 93)

## 2. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi person product momen.

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

(Sugiyono, 2010, hal 255)

Keterangan:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali sampel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai *Sig (2 tailed)* dan membandingkan nya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila *sig (2 tailed)*  $< 0,05$ , maka butiran instrument valid., jika nilai *Sig (2 tailed)*  $> 0,05$ , maka butir instrument tidak valid.

**Tabel III.7**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,604	0.000 < 0.05	Valid
2	0,498	0.000 < 0.05	Valid
3	0,604	0.000 < 0.05	Valid
4	0,390	0.003 < 0.05	Valid
5	0,499	0.000 < 0.05	Valid
6	0,498	0.000 < 0.05	Valid
7	0,493	0.000 < 0.05	Valid
8	0,569	0.000 < 0.05	Valid
9	0,402	0.002 < 0.05	Valid
10	0,569	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 20.0 (2019)

**Tabel III.8**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja (XI)**

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,454	0.000 < 0.05	Valid
2	0,476	0.000 < 0.05	Valid
3	0,561	0.000 < 0.05	Valid
4	0,378	0.004 < 0.05	Valid
5	0,545	0.000 < 0.05	Valid
6	0,534	0.000 < 0.05	Valid
7	0,502	0.000 < 0.05	Valid
8	0,393	0.003 < 0.05	Valid
9	0,454	0.001 < 0.05	Valid

10	0,604	0.000 < 0.05	Valid
----	-------	--------------	-------

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 20.0 (2019)

**Tabel III.10**

**Uji Validitas Disiplin Kerja**

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,594	0.000 < 0.05	Valid
2	0,720	0.000 < 0.05	Valid
3	0,351	0.009 < 0.05	Valid
4	0,720	0.000 < 0.05	Valid
5	0,540	0.000 < 0.05	Valid
6	0,721	0.000 < 0.05	Valid
7	0,423	0.001 < 0.05	Valid
8	0,460	0.000 < 0.05	Valid
9	0,721	0.000 < 0.05	Valid
10	0,517	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 20.0 (2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing kuesioner tabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrument penelitian.

**3. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrumen data dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach 's Alpha*.

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

Keterangan:

r = realibilitas instrument

$\sum\sigma_1^2$  = jumlah varians butir

k = banyaknya butiran pertanyaan

$\sigma_1^2$  = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien realibilitas > 0,6 maka instrument memiliki realibilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien realibilitas < 0,6 maka instrument memiliki realibilitas yang kurang baik.

**Tabel III.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel XI, X2, dan Y**

Variabel	Nilai reliabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,648	Reliabel
Disiplin Kerja	0,777	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,683	Reliabel

## F. Teknik Analisis Data

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

### 1. Uji Asumsi Klasik

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

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistic non parametric kolmogroc smirnov. Dengan

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

#### **b. Uji Multikolinieritas**

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

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

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

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

## **2. Regresi Linier Berganda**

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

e = Error

### 3. Hipotesis

a. Uji secara parsial (uji t)

Uji t dikatakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

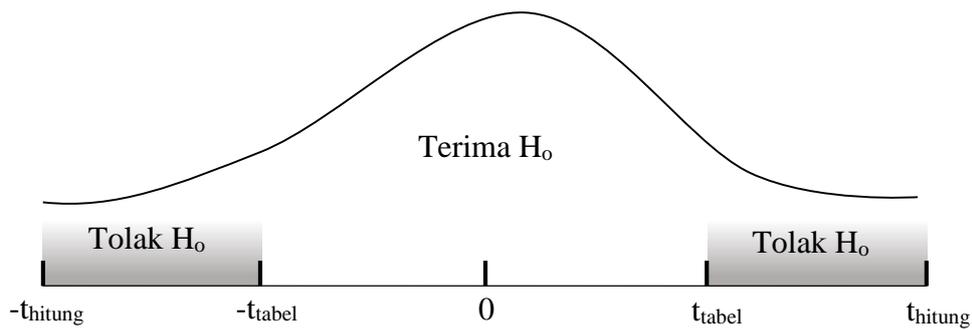
$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

$r^2$  = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel



**Gambar III.I Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T**

Bentuk pengujian adalah:

- a)  $H_0 : r = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- b)  $H_a : r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

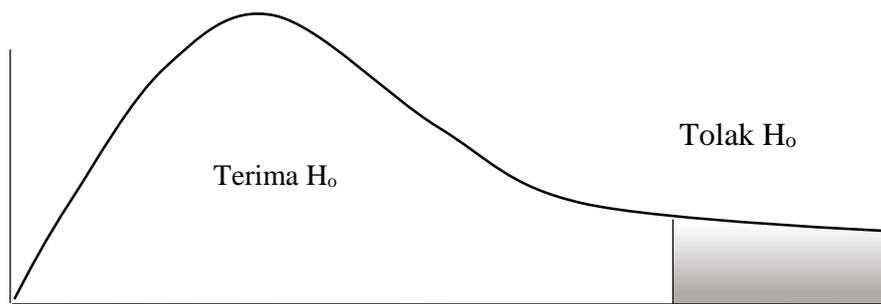
**b. Uji Simultan (Uji f)**

Uji f digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus.

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

Keterangan:

- $F_h$  = Tingkat signifikan
- $R^2$  = Koefisien korelasi berganda
- $k$  = Jumlah variabel independent
- $n$  = Jumlah anggota sampel



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Bentuk pengujiannya adalah:

- a)  $H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh variabel independent ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependent ( $Y$ )
- b)  $H_a : \beta \neq 0$ , ada pengaruh variabel independent ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependent ( $Y$ ).

#### 4. Koefisien Determinasi

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan persentase. Berikut adalah rumus yang digunakan:

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

(Sudjana, 2006, hal. 370)

Keterangan:

- D = Determinasi
- $R^2$  = Nilai korelasi berganda
- 100% = Persentase kontribusi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini ditunjukkan kepada 55 orang karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan sebagai responden yang menjadi sampel penelitian dengan penarikan sampel menggunakan teknik penarikan sampel jenuh. Penghitungan skor angket dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

**Tabel IV.I Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2014, hal. 93)

Dalam ketentuan diatas, berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) maupun variabel variabel bebas X1 dan X2.

##### a) Identitas Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan yang pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan, yang terdiri dari beberapa karakteristik, yaitu Jenis Kelamin, Usia, dan Tingkat Pendidikan.

**Tabel V1.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Laki-Laki"	33	60.0	60.0	60.0
	"Perempuan"	22	40.0	40.0	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**Sumber : Data Pengolahan SPSS 20.0 (2019)**

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 55 responden terdapat 33 orang (60,0%) laki-laki dan perempuan 22 orang (40.0%). Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki 33 orang dan perempuan 22 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PDAM Tirtanadi berjenis kelamin laki-laki karena di perusahaan banyak memiliki karyawan laki-laki untuk bekerja lapangan.

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

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"21-30"	3	5.5	5.5	5.5
	"31-41"	22	40.0	40.0	45.5
	> 40	30	54.5	54.5	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)**

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 55 orang responden terdapat responden berusia 21-30 tahun sebanyak 3 orang atau (5,5%) responden yang berusia 30-41 tahun sebanyak 22 orang (40,0%), responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 30 orang atau (54,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi sebagian besar sudah berpengalaman karena rata-rata berumur > 40 tahun sebanyak 30 orang (54,5%) yang berarti pada usia yang sudah dewasa, pengalaman kerja yang dimiliki relatif memuaskan.

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		<b>Tingkat Pendidikan</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"SMA/SMK"	19	34.5	34.5	34.5
	"S1"	33	60.0	60.0	94.5
	"S2"	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)**

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, responden sebanyak 19 orang (34,4%) dari tamatan SMA/SMK, responden banyak 33 orang (60,0%) dari tamatan S1, Sedangkan responden sebanyak 3 orang (5,5%) dari tamatan S2.

**b) Deskripsi Variabel Penelitian**

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu kinerja karyawan (Y), Lingkungan Kerja (XI) dan Disiplin Kerja (X2).

Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden berikut ini penulis sajikan hasil angket yang telah disebarakan yaitu :

**Tabel IV.5**  
**Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	34,5	32	58,2	4	7,3	0	0	0	0	55	100
2	18	32,7	31	56,4	6	10,9	0	0	0	0	55	100

3	19	34,5	32	58,2	4	7,3	0	0	0	0	55	100
4	20	36,4	27	49,1	8	14,5	0	0	0	0	55	100
5	18	32,7	28	50,9	9	16,4	0	0	0	0	55	100
6	18	32,7	31	56,4	6	10,9	0	0	0	0	55	100
7	19	34,5	29	52,7	7	12,7	0	0	0	0	55	100
8	29	52,7	22	40,0	4	7,3	0	0	0	0	55	100
9	20	36,4	29	52,7	6	10,9	0	0	0	0	55	100
10	29	52,7	22	40,0	4	7,3	0	0	0	0	55	100

**Sumber : Data diolah (2019)**

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mengutamakan kualitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau (58,2%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau (56,4%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau (58,2%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan selama bekerja saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau (49,1%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau (50,9%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau (56,4%).

7. Jawaban responden tentang pernyataan saya mengerjakan pekerjaan dengan anggaran biaya yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau (52,7%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau (52,7%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 29 orang atau (52,7%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan hubungan antar sesama karyawan membantu anda dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau (52,7%).

Berdasarkan tabulasi persentase pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke-1 yaitu pernyataan saya selalu mengutamakan kualitas kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (58,2%).

**Tabel IV.6**  
**Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (XI)**

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	29,1	29	52,7	10	18,2	0	0	0	0	55	100
2	16	29,1	26	47,3	13	23,6	0	0	0	0	55	100
3	18	32,7	29	52,7	8	14,5	0	0	0	0	55	100

4	19	34,5	28	50,9	8	14,5	0	0	0	0	55	100
5	11	20,0	29	52,7	15	27,3	0	0	0	0	55	100
6	17	30,9	31	56,4	7	12,7	0	0	0	0	55	100
7	16	29,1	30	54,5	9	16,4	0	0	0	0	55	100
8	26	47,3	22	40,0	7	12,7	0	0	0	0	55	100
9	18	32,7	29	52,7	8	14,5	0	0	0	0	55	100
10	24	43,6	22	40,0	9	16,4	0	0	0	0	55	100

**Sumber : Data diolah (2019)**

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan penerangan (lampu) didalam ruangan sudah memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau (52,7%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan suhu udara ditempat kerja sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau (47,3%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan sirkulasi udara didalam ruangan cukup baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau (52,7%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan ruangan kerja yang diberikan perusahaan cukup luas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau (50,9%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan tata letak ruang kerja sudah tertata dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau (52,7%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau (56,4%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan tidak ada suara yang mengganggu dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau (54,5%).

8. Jawaban responden tentang pernyataan fasilitas yang disediakan perusahaan cukup lengkap dan memadai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau (47,3%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau (52,7%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau (43,6%).

Berdasarkan tabulasi data persentase pada variabel Lingkungan Kerja (XI) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke- 6 yaitu pernyataan kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (56,4%).

**Tabel IV.7**  
**Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	47,3	24	43,6	5	9,1	0	0	0	0	55	100
2	19	34,5	26	47,3	10	18,2	0	0	0	0	55	100
3	18	32,7	31	56,4	6	10,9	0	0	0	0	55	100
4	19	34,5	26	47,3	10	18,2	0	0	0	0	55	100
5	15	27,3	32	58,2	8	14,5	0	0	0	0	55	100
6	20	36,4	32	58,2	3	5,5	0	0	0	0	55	100
7	18	32,7	31	56,4	6	10,9	0	0	0	0	55	100
8	27	49,1	24	43,6	4	7,3	0	0	0	0	55	100
9	20	36,4	32	58,2	3	5,5	0	0	0	0	55	100

10	28	50,9	24	43,6	3	5,5	0	0	0	0	55	100
----	----	------	----	------	---	-----	---	---	---	---	----	-----

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)**

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha hadir tepat waktu dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau (47,3%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya bekerja terus-menerus selama waktu yang telah tentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau (47,3%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya bekerja dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau (56,4%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau (47,3%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau (58,2%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau (56,4%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau (58,2%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya sanggup menjalankan perjalanan dinas apabila ditugaskan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau (49,1%).

9. Jawaban responden tentang pernyataan saya menggunakan fasilitas yang ada dikantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau (58,2%).

10. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau (50,9%).

Berdasarkan tabulasi data persentase pada variabel Disiplin Kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi yaitu item ke- 5 yaitu pernyataan saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau (58,2%).

## **B. Analisis Data**

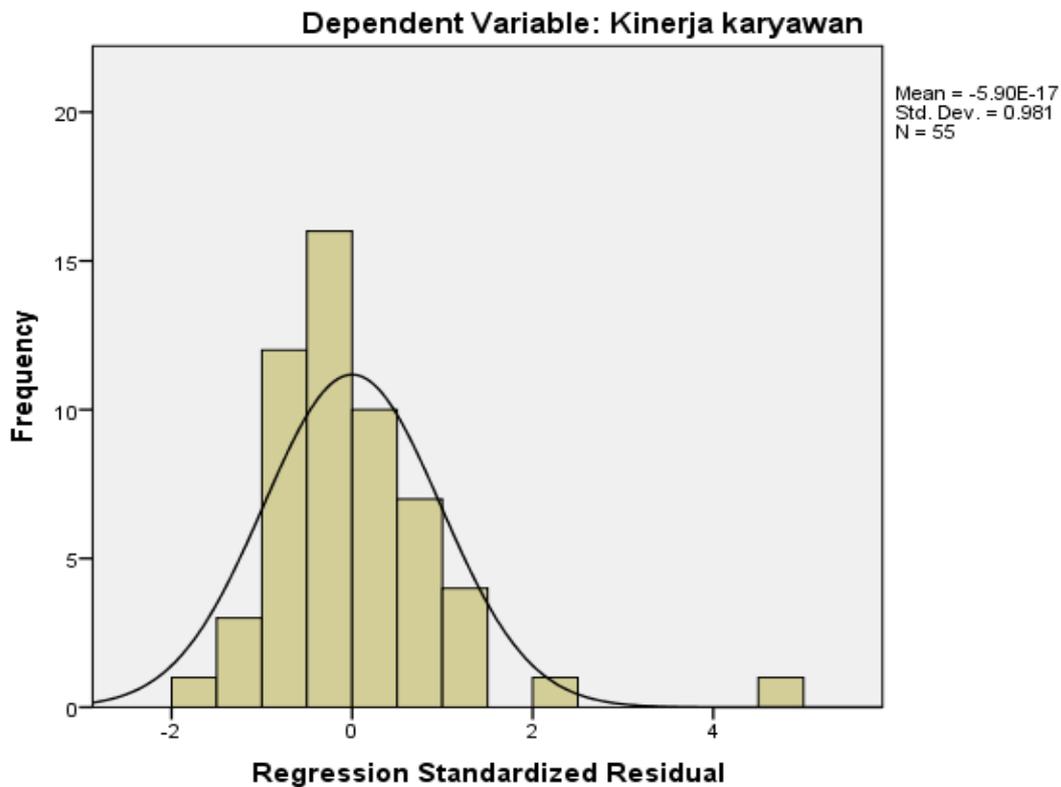
### **1. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian berharap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi :

#### **a. Pengujian Normalitas**

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

**Gambar IV.1**  
**Uji Normalitas Histogram**  
**Histogram**



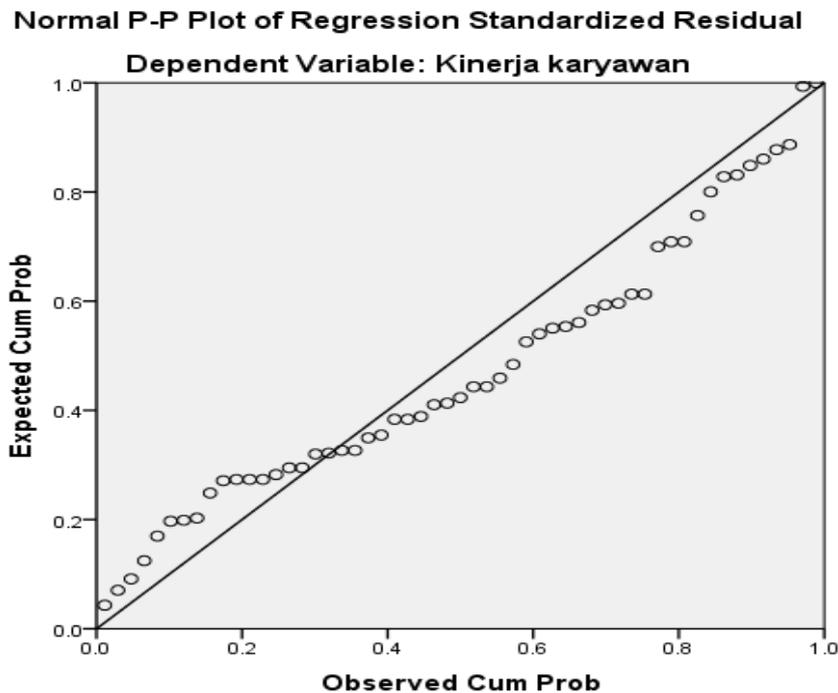
**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)**

Hasil uji normalitas diatas memperlihatkan bahwa grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang sedikit condong kekanan dan dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan menggunakan grafik P-P plot pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

## Gambar IV.2

### Uji Normalitas P-Plot



**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)**

Berdasarkan pada gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam model regresi peneliti cenderung normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Nilai untuk menunjukkan ada tidaknya multikolinieritas adalah jika nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  maka nilai terdapat multikolinieritas antar variabel independent. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas.

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Lingkungan kerja	.820	.652	.450	.547	1.828
	Disiplin kerja	.724	.406	.232	.547	1.828

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)**

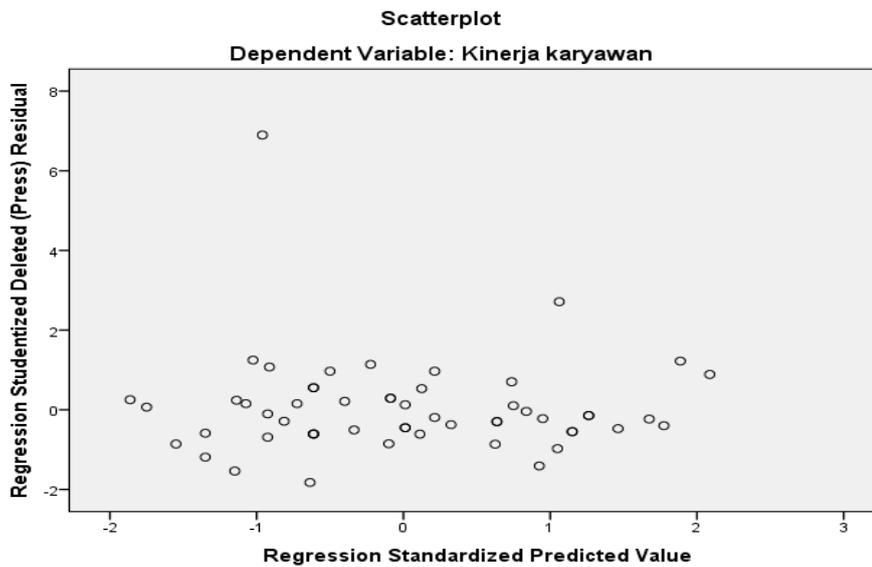
Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independent yaitu Lingkungan kerja dan Disiplin kerja mempunyai angka nilai *tolerance*  $0,547 \leq 0,10$  dan nilai VIF  $1,828 \geq 10$ , hal ini bahwa regresi yang dipakai untuk dua variabel *independent* tidak terdapat multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

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

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar IV.3**  
**Grafik Heterokedastisitas**



**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)**

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

## **2. Uji Regresi Linier Berganda**

Tujuan dari regresi linier berganda adalah untuk mengetahui taraf positif atau negatif dari pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent, adapun dalam menganalisis regresi linier berganda dilakukan dengan melihat persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

**Tabel IV.9**  
**Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.363	3.114		2.044	.046
1 Lingkungan kerja	.589	.095	.609	6.209	.000
Disiplin kerja	.278	.087	.314	3.199	.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20.0 (2019)**

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,363 + 0,589 X_1 + 0,278 X_2$$

Keterangan :

Berdasarkan tabel diatas dikemukakan bahwa dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :  $Y = 6,363 + 0,589 X_1 + X_2 0,278$  Dalam menginterpretasikan hasil persamaan regresi linier berganda pada masing-masing nilai yang dikemukakan tersebut maka dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai constant (a) diperoleh sebesar 6,363 dalam kategori positif, dengan pengertian jika terdapat penambahan nilai pada lingkungan kerja dan disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 6,363.

Adapun koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja ( $\beta_1$ ) bertanda positif sebesar 0,589 maka dapat diartikan bahwa jika terjadi penambahan peningkatan sebesar 1 point pada lingkungan kerja pada kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variabel kinerja karyawan tetap. Sementara itu koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $\beta_2$ ) bertanda positif sebesar 0,278

diartikan bahwa jika ada penambahan peningkatan sebesar 1 point pada disiplin kerja maka akan mempengaruhi peningkatan nilai loyalitas dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja tetap.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel XI dan X2 terhadap Y, data tersaji pada tabel berikut, adapun t tabel untuk sampel 55 adalah = 2,005.

**Tabel IV.10**  
**Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.363	3.114		2.044	.046
1 Lingkungan kerja	.589	.095	.609	6.209	.000
Disiplin kerja	.278	.087	.314	3.199	.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20.0 (2019)**

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat konstanta ( $\alpha$ ) = 5% dengan dua arah dengan nilai  $n = 55 - 2 = 53$  adalah 2,005. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

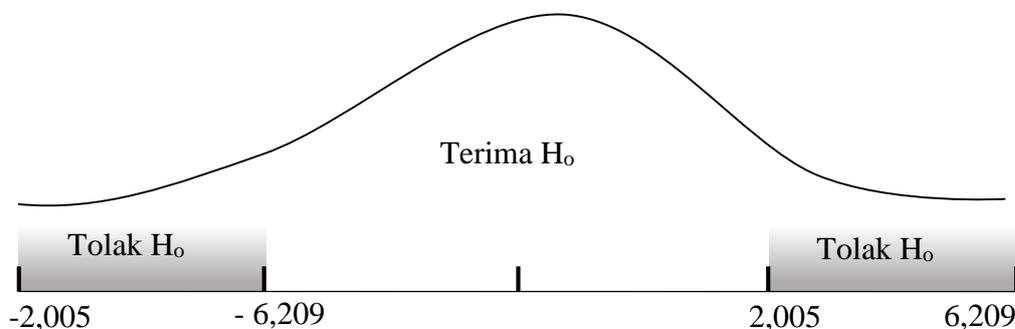
#### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dari pengolahan data IBM SPSS Statistic versi 20.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a)  $t\text{-hitung} = 6,209$

b)  $t\text{-tabel} = 2,005$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar  $6,209 > t\text{-tabel } 2,005$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, maka disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan yang bertanda positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan. Berikut kriteria penggambaran uji hipotesis pada uji t.



**Gambar IV.4**  
**Kriteria Pengujian uji T (Hipotesis 1)**

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

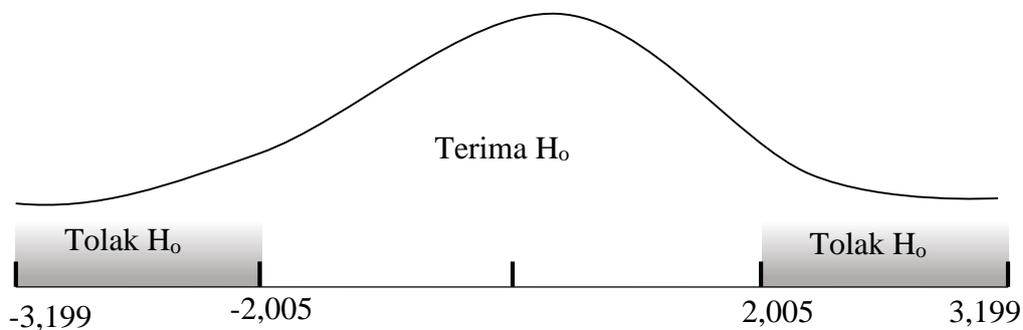
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dari pengolahan data IBM SPSS Statistic versi 20.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

c)  $t\text{-hitung} = 3,199$

d)  $t\text{-tabel} = 2,005$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar  $3,199 > t\text{-tabel } 2,005$  dan mempunyai angka signifikan  $0,002 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan. Berikut kriteria penggambaran uji hipotesis pada uji t.



**Gambar IV.5**  
**Kriteria Pengujian uji T (Hipotesis 2)**

**a. Uji Simultan (Uji F)**

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika probabilitasnya  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

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

Dimana :

$F_h$  = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel independent

$n$  = Jumlah anggota sampel

**Tabel IV.11**  
**Uji Simultan (Uji-f)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.800	2	207.900	69.018	.000 <sup>b</sup>
	Residual	156.637	52	3.012		
	Total	572.436	54			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)**

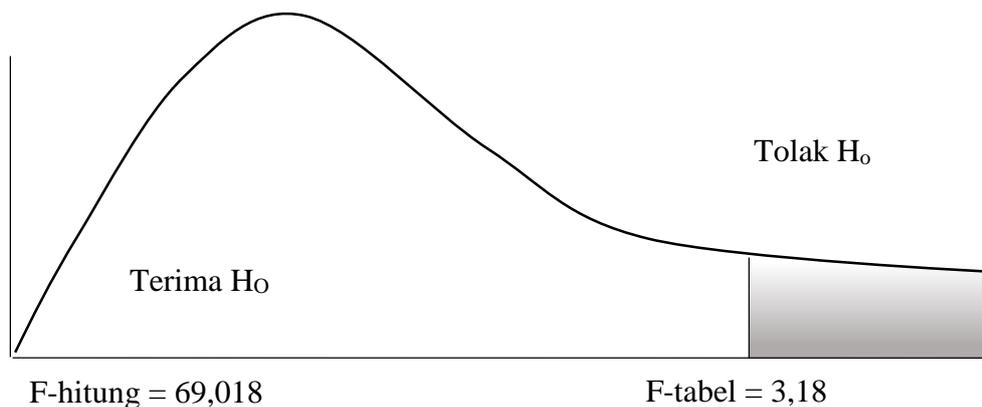
Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 20.0, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1)  $f\text{-hitung} = 69,018$
- 2)  $f\text{-tabel} = 3,18$

Berdasarkan tabel dan gambar diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 69,018 > F_{tabel} 3,18$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), dari hasil penghitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan. Hasil pengujian tersebut dapat digambarkan melalui kriteria pengujian sebagai berikut :

Kriteria penilaian hipotesis :

- a.  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed  $\leq 0,05$ ).
- b.  $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$  diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed  $\geq 0,05$ )



**Gambar IV.5**  
**Kriteria Pengujian uji T (Hipotesis 2)**

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut ini tabel koefisien determinasinya.

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

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 <sup>a</sup>	.726	.716	1.73558	1.581

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)**

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien (R Square) sebesar 0,726 hal ini berarti lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 72,6 % sedangkan sisanya 27,4 % Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **C. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan suasana kerja yang nyaman dan tenang untuk para karyawan didalam perusahaan. Jadi lingkungan kerja sangat berhubungan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Lingkungan Kerja (XI) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan  $t_{hitung}$  sebesar 6,209 sedangkan  $t_{tabel} = 2,005$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 > 0,05$   $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016, hal. 192) Lingkungan kerja juga mempunyai arti suasana atau kondisi di sekitar lingkungan kerja dapat berupa ruangan kerja, sarana dan prasarana, fasilitas yang diberikan, serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa betah untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mampu mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian (Siagian & Khair, 2018, hal. 66) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga semakin cepat meningkat. Penelitian tersebut menunjukan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mencapai hasil kerja yang baik perlu adanya disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka akan sulit perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh sebesar  $t_{hitung}$  sebesar 3,199 sedangkan  $t_{tabel} = 2,005$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$   $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009, hal. 87) disiplin kerja memiliki arti sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Hasil ini sejalan dengan (Jufrizen, 2018, hal. 422) mengemukakan bahwa disiplin kerja menunjukkan ketaatan terhadap ketentuan jam kerja, tinggi rendahnya tingkat kehadiran karyawan, menaati peraturan-peraturan dasar perusahaan seperti berpakaian yang rapi, dandan cara bertingkah laku dalam bekerja, dan selalu taat dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, karena dilihat dari kerapian hasil kerja, karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target, dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama secara tim/kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan hal tersebut berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan maka dapat dilihat dari lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik. Maka dapat meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil pengujian secara simultan  $69,018 > 3,18$  dengan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama antara Lingkungan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.

Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,726 menunjukkan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 72,6%. Sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suprayitno (2007) menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, oleh sebab itu setiap perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menumbuhkan rasa disiplin pada diri karyawan guna pencapaian tujuan strategis organisasi. dalam penelitian ini ditemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sidanti (2015) menunjukkan dalam penelitian ini ditemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (XI) terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dengan nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 6,209 sedangkan  $t_{tabel} = 2,005$ , dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 > 0,05$   $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dengan nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 3,199 sedangkan  $t_{tabel} = 2,005$ , dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,002 > 0,05$   $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.
3. Secara simultan diperoleh nilai sebesar  $69,018 > 3,18$  dengan sig  $0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Lingkungan kerja (XI) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk lingkungan kerja di perusahaan lebih diperhatikan lagi dalam tingkat kenyamanannya, lebih memperhatikan suhu ruang, fasilitas-fasilitas yang memadai

dan ruangan kerja yang cukup dalam perusahaan, karena karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung mereka dalam melaksanakan pekerjaannya dan menjadi lebih termotivasi karena ada rasa nyaman dalam dirinya.

2. Untuk disiplin kerja perusahaan hendaknya meningkatkan kedisiplinan dengan cara memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak disiplin, dan membuat sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan. Karena disiplin itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan, jika disiplin berjalan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu diperlukan lingkungan kerja yang baik, kerja sama yang baik, disiplin kerja yang baik, fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga kinerja yang diberikan karyawan baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Aprizal. (2018). *Orientasi Pasar Dan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-198.
- Asriel, A. S., Armiami, & Frista, L. (2016). *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fitrah, M., & Luthfiah. (2017). *Metodologi Penelitian*. Sukabumi: CV Jejak.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Bussines (NCMAB)*, 2621-1572.
- Kanto, M., & Rapanna, P. (2017). *Filsafat Manajemen*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moerheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mulianto, S., Cahyadi, E. R., & Widjajakusuma, M. K. (2006). *Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nofriansyah, D. (2018). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nuraida, I. (2008). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV Sah Media.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 81-89.
- Sari, W. P. (2011). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen*, 6(2), 119-126.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Baju.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Keoemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18-23.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian (Edisi 23)*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno. (2007). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajeme Sumber Daya Manusia*, 2(1), 23-24.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, H., & Ishak. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Umam, K. (2018). *Prilaku Organisasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Veithzal, & Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo). *Among Makarti*, 3(5), 14-34.
- Zainal, V. R., Kamal, H., & Muhammad, N. (2014). *Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

## **Data Pribadi**

Nama : Putri Cia Astasy  
Tempat/ Tgl Lahir : Sei Tasik, 27 April 1997  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Anak ke : 1 dari 3 bersaudara  
E-mail : [Astaryputrichia834@gmail.com](mailto:Astaryputrichia834@gmail.com)  
Nama Orang tua  
Ayah : Seriono  
Ibu : Siti Aminah  
Pekerjaan Orang tua  
Ayah : Wiraswasta  
Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Dusun V, Sei Litur Sawit Seberang Kab. Langkat

### **Pendidikan Formal**

SD Negeri 050698 Sei Tasik Sawit Seberang : (2003-2009)

SMP Swasta Madrasah Tsanawiyah TPI Sawit Seberang : (2009-2012)

SMA Swasta Taman Siswa Sawit Seberang : (2012-2015)

Tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2015-2019)

Medan, April 2019

**Putri Cia Astasy**  
**1505160335**

**Distribusi Jawaban Kinerja karyawan**

NO RESP	PERNYATAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
2	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	43
3	5	3	5	4	4	3	5	5	4	5	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
6	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	44
7	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
8	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	43
9	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
10	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	44
11	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
12	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	42
13	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
14	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	41
15	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
16	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
17	4	4	4	3	3	4	5	5	3	5	40
18	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	41
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
20	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
21	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	40
24	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
27	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
30	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
31	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
33	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
35	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	39
38	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
39	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
40	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
41	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
42	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	38



Item_5	Pearson Correlation	-.021	.173	-.021	.198	1	.173	.165	.337*	.113	.337*	.499*
	Sig. (2-tailed)	.881	.207	.881	.148		.207	.228	.012	.411	.012	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_6	Pearson Correlation	.086	1.000*	.086	.317*	.173	1	-.117	-.021	.043	-.021	.498*
	Sig. (2-tailed)	.533	.000	.533	.018	.207		.395	.878	.754	.878	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_7	Pearson Correlation	.558**	-.117	.558**	-.231	.165	-.117	1	.380**	-.002	.380**	.493*
	Sig. (2-tailed)	.000	.395	.000	.090	.228	.395		.004	.986	.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_8	Pearson Correlation	.157	-.021	.157	-.105	.337*	-.021	.380**	1	.029	1.000**	.569*
	Sig. (2-tailed)	.251	.878	.251	.447	.012	.878	.004		.834	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_9	Pearson Correlation	.154	.043	.154	.459**	.113	.043	-.002	.029	1	.029	.402*
	Sig. (2-tailed)	.260	.754	.260	.000	.411	.754	.986	.834		.834	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item_10	Pearson Correlation	.157	-.021	.157	-.105	.337*	-.021	.380**	1.000*	.029	1	.569*
	Sig. (2-tailed)	.251	.878	.251	.447	.012	.878	.004	.000	.834		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.604**	.498**	.604**	.390**	.499**	.498**	.493**	.569**	.402**	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

**DATA FREKUENSI**  
**VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

**Item\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	7.3	7.3	7.3
Valid 4	32	58.2	58.2	65.5
5	19	34.5	34.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	10.9	10.9	10.9
Valid 4	31	56.4	56.4	67.3
5	18	32.7	32.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	7.3	7.3	7.3
Valid 4	32	58.2	58.2	65.5
5	19	34.5	34.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	14.5	14.5	14.5
Valid 4	27	49.1	49.1	63.6
5	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	16.4	16.4	16.4
Valid 4	28	50.9	50.9	67.3
Valid 5	18	32.7	32.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	10.9	10.9	10.9
Valid 4	31	56.4	56.4	67.3
Valid 5	18	32.7	32.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	12.7	12.7	12.7
Valid 4	29	52.7	52.7	65.5
Valid 5	19	34.5	34.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	7.3	7.3	7.3
Valid 4	22	40.0	40.0	47.3
Valid 5	29	52.7	52.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	10.9	10.9	10.9
Valid 4	29	52.7	52.7	63.6
Valid 5	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	7.3	7.3	7.3
4	22	40.0	40.0	47.3
5	29	52.7	52.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Reliability Kinerja Karyawan (XI)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	10

**Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja**

NO RESP	PERNYATAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	36
2	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	43
3	5	3	5	4	4	3	5	5	4	5	43
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
6	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	39
7	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
8	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	42
9	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
10	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
11	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
12	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	39
13	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	42
14	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	38
15	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
16	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	41
17	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	35

18	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	39
19	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	41
20	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	40
21	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	42
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
23	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	40
24	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
27	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	42
30	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
31	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
33	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
35	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	39
38	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
39	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
40	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
41	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
42	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	37
43	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	46
44	3	3	3	3	4	3	4	5	3	5	36
45	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
46	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	43
47	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	44
48	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	38
49	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
50	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	42
51	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
52	5	3	5	3	3	3	5	5	4	5	41
53	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	44
54	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	46
55	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	38

**Uji Validitas Lingkungan Kerja (XI)**



Item_8	Sig. (2-tailed)	.005	.225	.002	.189	.104	.391	.026	.412	.023	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.003	-.110	-.058	-.148	.245	-.101	.300*	1	-.018	.753**
Item_9	Sig. (2-tailed)	.984	.424	.677	.280	.072	.462	.026	.896	.000	.003
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.118	.131	.132	.368**	.190	.094	.113	-.018	1	.124
Item_10	Sig. (2-tailed)	.393	.341	.338	.006	.166	.494	.412	.896	.368	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.198	.006	.124	.000	.407**	-.029	.306*	.753**	.124	1
Total	Sig. (2-tailed)	.147	.964	.368	1.000	.002	.835	.023	.000	.368	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.454**	.476**	.561**	.378**	.545**	.534**	.502**	.393**	.454**	.604**
Total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.003	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

### DATA FREKUENSI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (XI)

		Item_1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	18.2	18.2	18.2
	4	29	52.7	52.7	70.9
	5	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**Item\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	23.6	23.6	23.6
4	26	47.3	47.3	70.9
5	16	29.1	29.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	14.5	14.5	14.5
4	29	52.7	52.7	67.3
5	18	32.7	32.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	14.5	14.5	14.5
4	28	50.9	50.9	65.5
5	19	34.5	34.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	15	27.3	27.3	27.3
4	29	52.7	52.7	80.0
5	11	20.0	20.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	12.7	12.7	12.7
4	31	56.4	56.4	69.1
5	17	30.9	30.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	16.4	16.4	16.4
4	30	54.5	54.5	70.9
5	16	29.1	29.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	12.7	12.7	12.7
4	22	40.0	40.0	52.7
5	26	47.3	47.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	14.5	14.5	14.5
4	29	52.7	52.7	67.3
5	18	32.7	32.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	16.4	16.4	16.4
4	22	40.0	40.0	56.4
5	24	43.6	43.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Reliability Lingkungan kerja (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	10

**Distribusi Jawaban Disiplin Kerja**

NO RESP	PERNYATAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
6	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	46
7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
8	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	42
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
10	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
11	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	39
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
13	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	44
14	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
15	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
17	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	46
18	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	41
19	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	40
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
21	5	3	5	3	4	4	5	4	4	4	41
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
24	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
27	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	41
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45





Item_1 0	Pearson Correlation	.257	.039	.124	.039	.375**	.068	.222	.856**	.068	1	.517*
	Sig. (2- tailed)	.058	.777	.366	.777	.005	.621	.104	.000	.621		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.594**	.720**	.351**	.720**	.540**	.721**	.423**	.460**	.721**	.517**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

### DATA FREKUENSI VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

**Item\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.1	9.1
	4	24	43.6	52.7
	5	26	47.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	18.2	18.2
	4	26	47.3	65.5
	5	19	34.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	10.9	10.9	10.9
Valid 4	31	56.4	56.4	67.3
Valid 5	18	32.7	32.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	18.2	18.2	18.2
Valid 4	26	47.3	47.3	65.5
Valid 5	19	34.5	34.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	14.5	14.5	14.5
Valid 4	32	58.2	58.2	72.7
Valid 5	15	27.3	27.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5.5	5.5	5.5
Valid 4	32	58.2	58.2	63.6
Valid 5	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	10.9	10.9	10.9
Valid 4	31	56.4	56.4	67.3
Valid 5	18	32.7	32.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	7.3	7.3	7.3
4	24	43.6	43.6	50.9
5	27	49.1	49.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	5.5	5.5	5.5
4	32	58.2	58.2	63.6
5	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Item\_10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	5.5	5.5	5.5
4	24	43.6	43.6	49.1
5	28	50.9	50.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

**Reliability Disiplin Kerja (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

# Regression

## Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 <sup>a</sup>	.726	.716	1.73558	1.581

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

## ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.800	2	207.900	69.018	.000 <sup>b</sup>
	Residual	156.637	52	3.012		
	Total	572.436	54			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja

## Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.363	3.114		2.044	.046
1 Lingkungan kerja	.589	.095	.609	6.209	.000
Disiplin kerja	.278	.087	.314	3.199	.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

## Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Lingkungan kerja	.820	.652	.450	.547	1.828
	Disiplin kerja	.724	.406	.232	.547	1.828

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

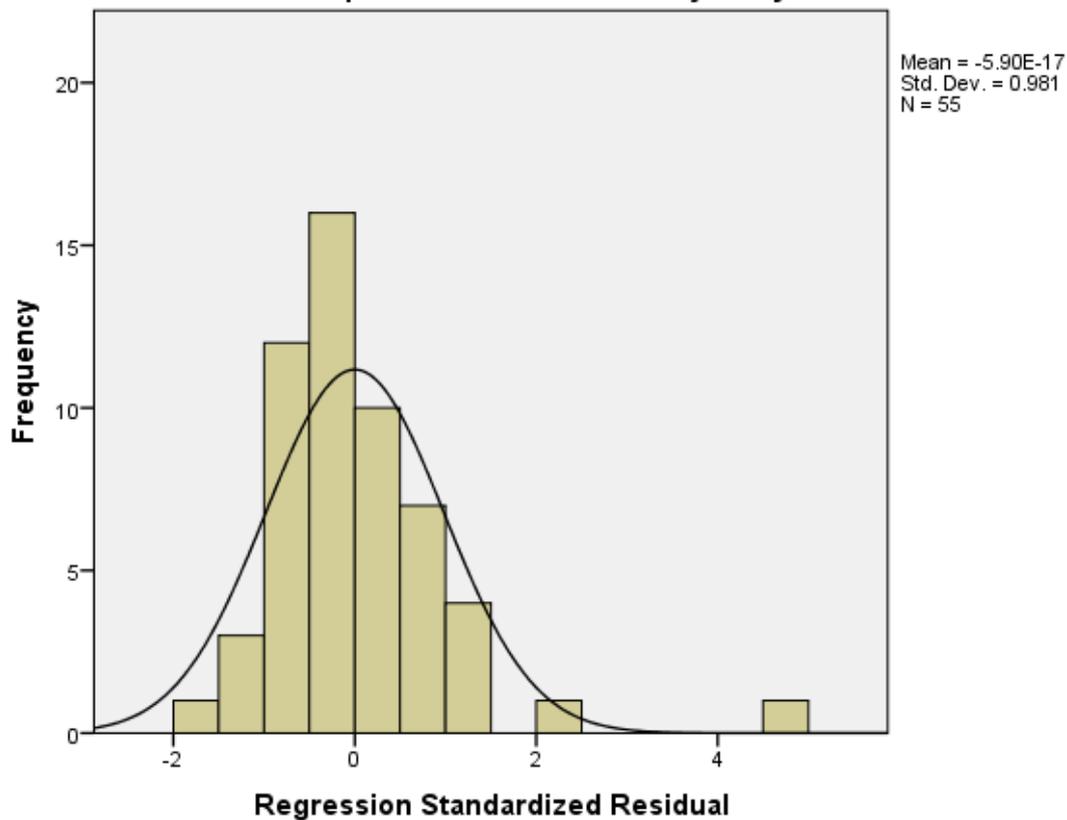
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.5774	48.5377	42.7455	2.77489	55
Std. Predicted Value	-1.862	2.087	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.236	.872	.385	.127	55
Adjusted Predicted Value	37.5372	48.3727	42.7198	2.80156	55
Residual	-2.97844	7.92218	.00000	1.70314	55
Std. Residual	-1.716	4.565	.000	.981	55
Stud. Residual	-1.786	5.010	.007	1.038	55
Deleted Residual	-3.22577	9.54273	.02564	1.91118	55
Stud. Deleted Residual	-1.826	6.898	.044	1.229	55
Mahal. Distance	.016	12.646	1.964	2.251	55
Cook's Distance	.000	1.711	.044	.230	55
Centered Leverage Value	.000	.234	.036	.042	55

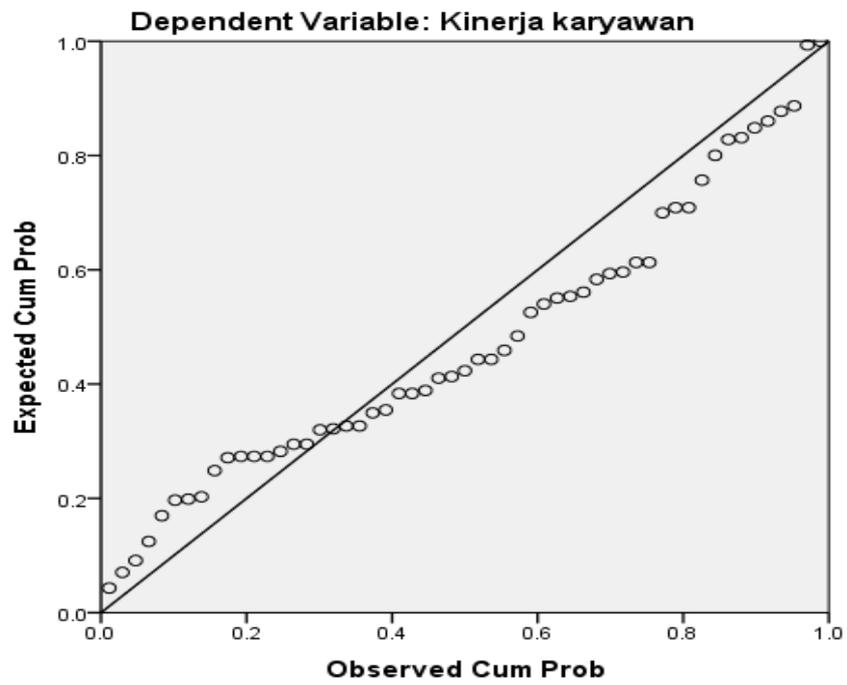
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

### Histogram

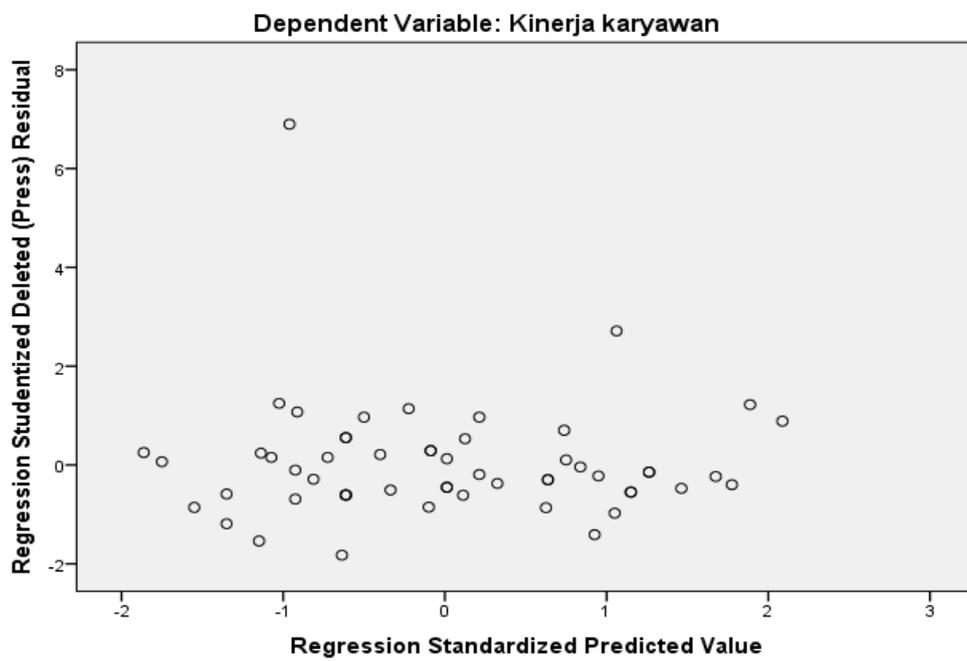
Dependent Variable: Kinerja karyawan



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

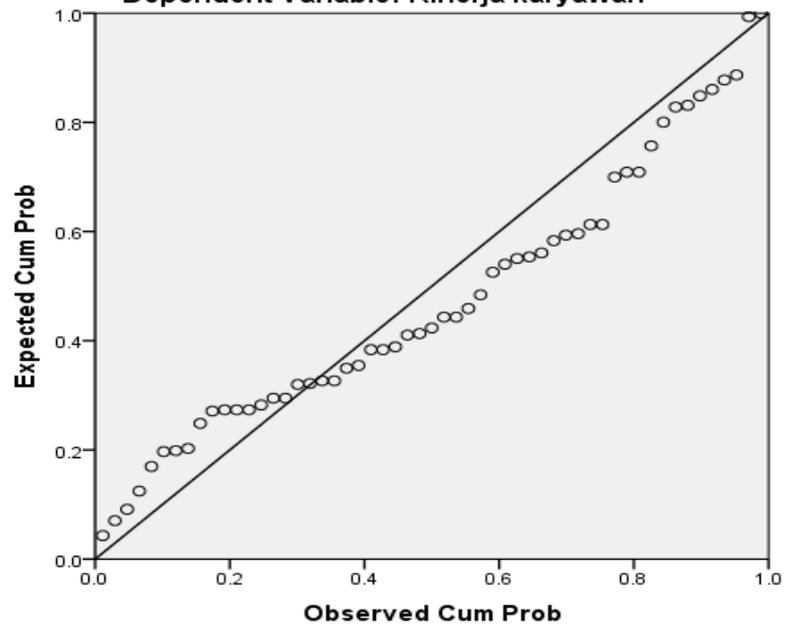


**Scatterplot**



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja karyawan



### Karakteristik Responden

Resp.	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan
1	1	3	2
2	1	3	2
3	1	3	1
4	2	2	1
5	2	3	2
6	2	2	1
7	1	1	1
8	1	1	3
9	1	3	2
10	1	2	1
11	2	2	2
12	2	2	1
13	1	3	2
14	1	2	2
15	2	3	2
16	2	1	1

17	1	2	2
18	1	2	2
19	1	3	2
20	2	2	1
21	2	2	3
22	1	3	2
23	1	2	2
24	1	3	2
25	1	3	2
26	2	3	1
27	2	3	2
28	2	2	1
29	2	3	2
30	1	2	2
31	1	3	2
32	1	2	1
33	1	3	2
34	1	3	1
35	2	3	2
36	2	2	1
37	2	2	3
38	1	3	2
39	1	3	2
40	2	2	1
41	2	3	2
42	1	2	1
43	1	3	2
44	1	3	2
45	2	2	1
46	2	3	2
47	1	3	2
48	2	2	1
49	1	3	2
50	1	3	2
51	2	3	2

52	1	2	1
53	1	2	1
54	1	3	2
55	1	3	2

Percentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92076	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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

ik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.48	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.85	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78

# PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi. Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU  
Di  
Medan.

Medan... 04... September 2018  
M

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan hormat  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PUTRI CIA ASTARY  
NPM : 1505160335  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Kelas/Sem : E-PAGI / VII (TUJUH)  
Alamat : JL. ALFALAH 3 NO. I MEDAN

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Jasman STB disetujui Prodi : ( AM )

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan menurun
2. Lingkungan kerja kurang kondusif
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Medan... 5 Desember ..... 2018.

Dosen Pembimbing

Jasman Syarippudin STB SE. M. Si

Peneliti/Mahasiswa

Putri CIA Astary

Disetujui Oleh :

Ketua / Sekretaris Prodi

Jasman Syariffudin STB

Diagendakan Pada Tanggal : 18 Desember 2018

Nomor Agenda : 1077

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.



# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 16 - November 2018

Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : P U T R I C I A A S T A R Y

IPM : 1 5 0 5 1 6 0 3 - 3 5

Tempat/tgl Lahir : S E I T A S I K 2 7 A P R I L 1 9 9 7

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L A L F A L A H 0 3 N O I M E D A N

Tempat Penelitian : P O A M T I R T A N A D I

Alamat Penelitian : J L N S I S I N G A M A R A J A N O I

Permohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Selanjutnya saya lampirkan syarat-syarat lain :

Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :  
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam  
Pemohon

Masnan Syamuddin Hsb. SE. Ph.Si

( Patricia Astarly )

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Putri Cica Astary*  
NPM : *1505160335*  
Konsentrasi : *Manajemen Sumber Daya Manusia*  
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*

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 dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.  
Pembuat Pernyataan



NB :

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

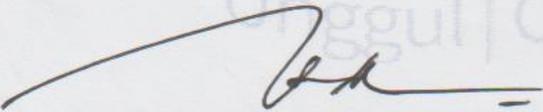
**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

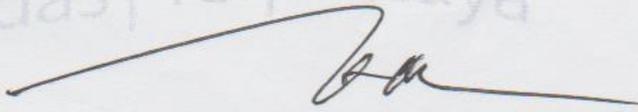
**Nama Lengkap : PUTRI CIA ASTARY**  
**N.P.M : 1505160335**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN TUASAN**

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
7/12 2018	Systematika penulisan di sewaan di buku pedoman FEB	J	
	Tupram penulisan diperbaiki konsep dan format di perbaiki	J	
	Uraian dan penulisan variabel definisi variabel, arti pengomp tan faktor serta indikator variabel.	J	
	Kerangka konseptual diperbaiki	J	
	Indikator service of customer resect	J	
	gambarkan uji & di perbaiki	J	
10/12 2018	See how menenahi format ulu di komputerisasi.	J	

Pembimbing Proposal

Medan, Desember 2018  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

  
JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Kamis, 27 Desember 2018 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : PUTRI CIA ASTARY  
**N .P.M.** : 1505160335  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Sei Tasik, 27 April 1997  
**Alamat Rumah** : AL-Falah 3 No.1  
**JudulProposal** : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN TUASAN**

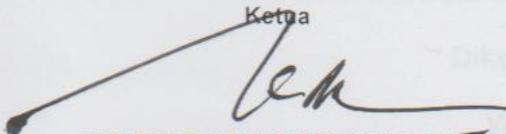
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	latar belakang di paragraf 5 dan hrs punya kata.
Bab II	
Bab III	sekolah revisi.
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

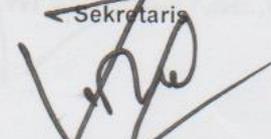
Medan, Kamis, 27 Desember 2018

**TIM SEMINAR**

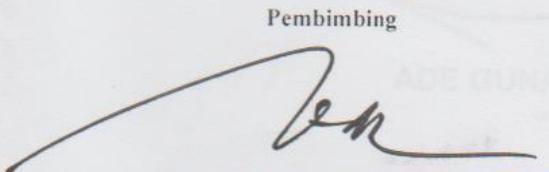
Ketua

  
JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

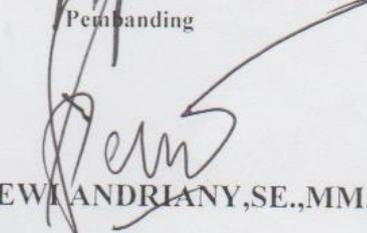
Sekretaris

  
Dr. JUPRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

  
JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Pembanding

  
Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 27 Desember 2018** menerangkan bahwa:

Nama : PUTRI CIA ASTARY  
N .P.M. : 1505160335  
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Tasik, 27 April 1997  
Alamat Rumah : AL-Falah 3 No.1  
JudulProposal :PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN TUASAN

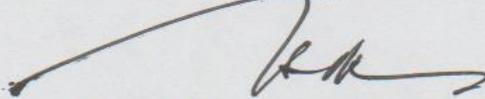
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.*

Medan, Kamis, 27 Desember 2018

TIM SEMINAR

Ketua



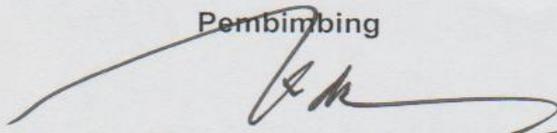
JASMAN SYARIFUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris



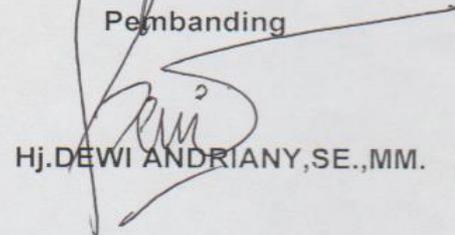
Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing



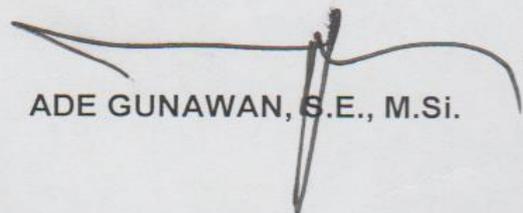
JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Pembanding



Hj. DEWI ANDRIANY,SE.,MM.

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



ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



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

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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 7243/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 16 Rabiul Awwal 1440 H  
24 Nopember 2018 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi  
PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA  
Jl.Sisingamangaraja No.1 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : PUTRI CIA ASTARY  
Npm : 1505160335  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

PDAM TIRTANADI - SURAT MASUK	
AGENDA No.	100 / 05 / 18
DITERIMA Tgl.	26 NOV 2018
PARAF	



Dekan

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

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertinggal



tirtanadi

Nomor : 739 / SDM / 2018  
Sifat :  
Lampiran :  
Hal : Izin Riset

Medan, 28 November 2018

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

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 7237/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 23 November 2018 perihal Izin Riset, dengan ini disampaikan bahwa permohonan dimaksud dapat kami penuhi.

Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Izin Riset adalah :

Nama /NPM : Putri Cia Astasy / 1505160335

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

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

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n Direktur Utama  
Direktur Administrasi & Keuangan  
u.b.  
Plh.Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,



Tetti Mahyuni



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

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

menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 214 /IL.3-AU/UMSU-05/F/2019  
Lamp. :-

Medan, 08 Jumadil Awwal 1440 H  
14 Januari 2019 M

Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan  
**PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**  
Di  
tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **PUTRI CIA ASTARY**  
N P M : **1505160335**  
Semester : **VII (Tujuh)**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan   
  
**ILHAM SURI, SE., MM., M.Si.**

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan
2. Peninggal.

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : SKET - 12 / SDM / 02 / 2019

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, menerangkan bahwa :

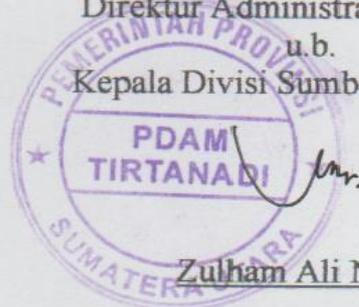
Nama / NIM : Putri Cia Astary / 1505160335  
Jurusan : Manajemen  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Adalah benar telah melaksanakan Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 03 s/d 07 Desember 2018.

Surat Keterangan ini diberikan untuk keperluan Mahasiswa/i dalam menyelesaikan tugas akhir.

Medan, 18 Januari 2019

a.n Direktur Utama  
Direktur Administrasi & Keuangan  
u.b.  
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,



Zulham Ali Nasution

PDAM TIRTANADI - SURAT MASUK	
CABANG TUASAN	
AGENDA No	2019/02/12
DITERIMA UJL	12,1 JAN 2019
PARAF	



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
UPT PERPUSTAKAAN**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238  
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 0015/KET/II.1-AU/UMSU-P/M/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Pelaksana Tugas (Plt.) Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

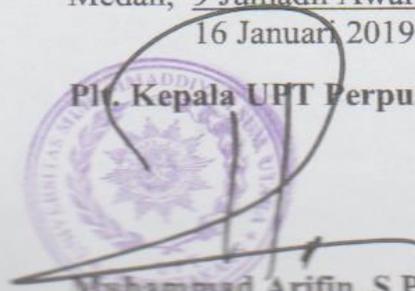
**Nama** : Putrichia Astary  
**NPM** : 1505160335  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Jurusan/ P.Studi** : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 9 Jumadil Awal 1440 H  
16 Januari 2019 M

Plt. Kepala UPT Perpustakaan,

  
Mohammad Arifin, S.Pd, M.Pd



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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 7773 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Pada Tanggal : 24 Nopember 2018**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : PUTRI CIA ASTARY**  
**N P M : 1505160335**  
**Semester : VII (Tujuh)**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara**

**Dosen Pembimbing : JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 06 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 16 Rabiul Awwal 1440 H  
24 Nopember 2018 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jalan kaptemMukhtarBasri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGANSKRIPSI**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E.,M.Si  
 Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E.,M.Si

Nama Mahasiswa : Putri CiaAstary  
 NPM : 1505160335  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
13/2 2019	Hari pembiasaan dan pembahasan dari materi, jurnal dan skripsi yg dijabarkan sebagai upaya dan tiberapakan.	J	
	forum di forbit, dan tentang berorganisasi di kampus.	J	
	kegiatan di forbit dan mulai di wawancara di atas untuk -	J	
	kegiatan untuk skripsi.	J	
2/3 2019	Free dan menemipi hasil dan mengikuti ujian skripsi diakhir	J	

Medan, Januari 2019

Pembimbing Skripsi

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

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

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



