

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KEMASINDO
CEPAT NUSANTARA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

CHAIRUNNISA

1405160624

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : CHAIRUNNISA
N P M : 1405160624
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN

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

Dr. H.M. EFFENDI PAKPAHAN, M.M.

Penguji II

HADE CHANDRA BATUBARA, S.E., M.M.

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : CHAIRUNNISA
N.P.M : 1405160624
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, S.E., MM.

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : CHAIRUNNISA
NPM : 1405160624
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Pengajaran/Manajemen/TESE/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 28 Nov 2017
Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.
Dosen Pembimbing : SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Nama : CHAIRUNNISA
NPM : 1405160624
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10 Maret '18	- Abstraks - Kata Pengantar - Perbaiki redaksional & format sesuai dgn panduan - Perbaiki tabel - Perbaiki pembahasan - Perbaiki Kesimpulan & Saran - Perbaiki Daftar Pustaka	A	
15 Maret '18	- Pertujuan pembahasan	A	
19 Maret '18	- Doc	A	

Dosen Pembimbing

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.

ABSTRAK

Chairunnisa. 1404160624. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket lalu di uji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R-Square).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (2,314) > t_{tabel} (2,035)$ dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$. Terdapat pengaruh signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (3,113) > t_{tabel} (2,035)$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Dan terdapat pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $F_{hitung} (12,553) > F_{tabel} (3,29)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan, dimana skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak dapat menyelesaikannya tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua yang saya sayangi, Ayahanda tercinta Sakino dan Ibunda tersayang Mulyani, berkat do'a dan dukungan yang tiada henti diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
3. Bapak Januri, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

5. Bapak Hasrudy Tanjung SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
7. Ibu Susi Handayani SE, M.M, selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan yang banyak dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
8. Pimpinan Perusahaan PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN beserta seluruh karyawan yang telah mengizinkan penulis melaksanakan kegiatan penelitian serta membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
9. Sahabat tercinta Indah Sari, Apriyani Kumala Dewi, Syarifah Suci dan Sucy Pradita Lestari yang senantiasa selalu ada dalam suka dan duka serta memberi dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada seluruh teman-teman kelas C Manajemen Siang stambuk 2014 yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal ini belum sempurna baik dalam penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyusunan proposal ini.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut. Dan akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga proposal ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2018

Penulis

CHAIRUNNISA
1405160624

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Masalah	5
BAB II : LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	9
d. Penilaian Kinerja	10
e. Metode-Metode Penilaian Kinerja	10
f. Tujuan Penilaian Kinerja	14
2. Lingkungan Kerja.....	15
a. Pengertian Lingkungan Kerja	15
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	16

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
d. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	18
3. Disiplin Kerja.....	18
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	18
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	21
d. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	22
B. Kerangka Konseptual	23
C. Hipotesis.....	26
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Defenisi Operasional.....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
D. Populasi dan Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian.....	40
1. Deskripsi Data	40
2. Analisis Data	48
a. Uji Asumsi Klasik	48
b. Analisis Regresi Linier Berganda	53
c. Uji Hipotesis	54
B. Pembahasan	57

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja	27
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja	28
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja	28
Tabel III.4 Jadwal Pelaksana Penelitian	29
Tabel III.5 Skala Liker's	30
Tabel III.6 Validitas Lingkungan Kerja	32
Tabel III.7 Validitas Disiplin Kerja	32
Tabel III.8 Validitas Kinerja	33
Tabel III.9 Reliabilitas Lingkungan Kerja	34
Tabel III.10 Reliabilitas Disiplin Kerja	35
Tabel III.11 Reliabilitas Kinerja	35
Tabel IV.1 Skala Liker's	40
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel IV.6 Skor Angket Lingkungan Kerja	43
Tabel IV.7 Skor Angket Disiplin Kerja	45
Tabel IV.8 Skor Angket Kinerja	47
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas	47
Tabel IV.10 Uji Regresi Linier Berganda	54
Tabel IV.11 Uji Parsial (Uji t)	55

Tabel IV.12 Uji Simultan (Uji F)	56
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar IV.1 Grafik Histogram	49
Gambar IV.2 P-Plot	50
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Pada prosesnya kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika

tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam berproduksi di perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu aspek tersebut adalah kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan. Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 21) lingkungan kerja merupakan suatu lingkup yang ada ditempat seseorang bekerja yang secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis SDM. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin menurut Sutrisno (2009, hal. 87) adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan untuk berperilaku yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang muatan *International Freight Forwarder* melayani ekspor dan impor termasuk angkutan udara dan angkutan laut, bea cukai, kargo proyek, bisnis output

dan pelayanan lainnya. PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan didirikan pada tahun 2000 di Medan Provinsi Sumatera Utara. Dalam menjalankan usahanya yang telah lebih dari 15 tahun PT. Kemasindo Cepat Nusantara mendirikan perusahaan-perusahaan anak seperti PT. Tiga Sekawan Express, PT. AMCO Sovoreign Logistic Indonesia, PT. GAC Indonesia yang beruaha dibidang pelayaran dan pengangkutan laut untuk pengangkutan barang-barang peti kemas yang dikirim keluar negeri ataupun pengiriman antar pulau di Indoensia.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan masalah yang ditemukan peneliti mengenai kinerja adalah menurunnya kinerja karyawan yang ditandai dengan adanya pekerjaan yang tertunda dan belum terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan sehingga menyebabkan menurunnya produktifitas beberapa karyawan.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan maka didapati beberapa hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja adalah kondisi perusahaan yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif serta ukuran ruangan yang kurang luas dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan maka didapati beberapa hal yang berhubungan dengan disiplin kerja adalah adanya karyawan yang masuk dan keluar tidak tepat waktu serta adanya karyawan yang masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya. Hal-hal tersebut dapat mengganggu tujuan kinerja perusahaan karena karyawan yang tidak taat pada aturan perusahaan.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kondisi perusahaan yang belum tertata rapi.
2. Ukuran ruangan yang kurang luas dan ruang kerja yang belum kondusif.
3. Masih ada beberapa karyawan yang masuk dan keluar tidak tepat waktu.
4. Kinerja karyawan masih ada yang belum optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada dua faktor saja yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, objek penelitian ini hanya ditujukan kepada karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan ?
- c. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu ekonomi dan menambah kajian ilmu khususnya ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Sebagai bahan perbandingan dan dapat memberi masukan dalam rangka mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkuprawita (2009, hal. 218) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam jangk waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi *Intelegent Quotient* (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu

dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja karyawan membuat kemajuan dan sasaran dalam tujuan rencana yang strategis.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 180) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu :

1) Kualitas

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penumbuhan nilai fisik dari hasil sebelumnya.

3) Keandalan Kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap

Sikap menunjukkan tingginya kerjasama antara sesama karyawan, sikap terhadap atasan, dan terdapat karyawan dari organisasi lain.

d. Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 69) penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian kinerja juga harus dilaksanakan secara adil, yaitu penilaian harus dilaksanakan pada semua karyawan agar tercipta keadilan pada penilaian kinerja tersebut.

Penilaian kinerja menurut Bangun (2012, hal.231) adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

e. Metode-Metode Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012, hal. 238) metode penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu metode

penilaian yang mengacu pada norma, penilaian standar absolut dan penilaian berdasarkan output.

1) Metode Penilaian yang Mengacu pada Norma

Metode ini mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja paling baik. Penilaian dilakukan dengan menggunakan hanya satu kriteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan. Metode-metode yang termasuk kedalam kelompok ini antara lain :

a) Metode Ranking Langsung

Menggunakan metode ini, para karyawan diurut dari kinerja yang terbaik sampai terburuk. Metode ini baik digunakan pada perusahaan-perusahaan kecil yang memiliki karyawan dalam jumlah sedikit. Sangat sulit digunakan untuk perusahaan berskala besar, karena banyaknya nilai kinerja karyawan yang sama sehingga sulit mengurutkannya.

b) Ranking Alternatif

Metode ini awalnya karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu karyawan yang mempunyai kinerja terbaik dan terburuk. Karyawan dengan kinerja terbaik ditempatkan pada bagian atas pada daftar dan paling bawah bagi karyawan yang berkinerja paling buruk.

c) Perbandingan Antarindividu

Metode ini membandingkan kinerja antar individu dalam organisasi, untuk menentukan karyawan yang terbaik.

d) Distribusi Paksaan

Metode ini digunakan untuk karyawan yang memiliki kinerja sama sehingga sulit untuk mengurutkannya. Metode ini membagi kinerja karyawan ke dalam beberapa kategori, yaitu sangat buruk, buruk, menengah, baik dan sangat baik.

2) Metode Penilaian Standar Absolut

Metode ini menggunakan standar absolut dalam menilai kinerja karyawan, penilai mengevaluasi karyawan dengan mengaitkannya dengan faktor-faktor tertentu. Beberapa metode yang digunakan pada penilaian absolut adalah sebagai berikut :

a) Skala Grafik

Metode ini merupakan metode penilaian kinerja yang paling umum dan sering digunakan. Penilaian dilakukan pada beberapa faktor, penilai dapat memilih salah satu dari lima tingkat untuk setiap faktor.

b) Metode Kejadian-kejadian Kritis

Supervisor melakukan pengamatan dan mencatat kejadian-kejadian kritis atas perilaku seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Metode ini meminta orang-orang yang memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai suatu pekerjaan untuk dapat menggambarkan suatu peristiwa penting dalam pekerjaan yang dapat menunjukkan kinerja yang efektif atau tidak efektif.

c) Skala Penilaian Berdasarkan perilaku

Metode ini dikembangkan untuk memberikan hasil yang dapat digunakan para karyawan dalam memperbaiki kinerjanya dan membantu atasan lebih nyaman dalam memperbaiki kinerjanya dan memberikan atasan lebih nyaman dalam memberikan umpan balik.

3) Metode Penilaian Berdasarkan Output

Metode ini menilai kinerja berdasarkan pada hasil pekerjaan dan berpedoman pada analisis pekerjaan sebagai dasar penilaian. Ada empat jenis metode penilain ini, yaitu :

a) Management by Objective

Management by Objective (MBO) atau disebut manajemen berdasarkan sasaran (MBS) dapat digunakan pada perusahaan-perusahaan atau instansi-instansi swasta dan pemerintah. MBO dimulai dari penetapan tujuan atau sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Kemudian, atasan dan para bawahan secara bersama-sama menentukan strategi dan langkah-langkah untuk mencapai sasaran tersebut.

b) Pendekatan Standar Kinerja

Pendekatan standar kinerja lebih banyak menggunakan ukuran-ukuran langsung, dengan penekanan pada pengujian kinerja.

c) Pendekatan Indeks Langsung

Pendekatan ini lebih menekankan pada pengukuran kinerja. Mengukur kinerja menggunakan pendekatan dapat dilakukan

dengan kriteria impersonal objektif, seperti produktivitas, tingkat absensi, dan perputaran karyawan.

d) Catatan Prestasi

Pada pendekatan ini, setiap dimensi pekerjaan ditentukan secara jelas. Kemudian penilaian dilakukan oleh sebuah tim yang terdiri atas pakar yang memiliki kompetensi pada bidang yang dinilai untuk menilai kinerja para profesional.

f. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2017, hal. 10) tujuan penelitian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Berikut adalah tujuan dari penelitian kinerja, yaitu :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

Menurut Sunyoto (2015, hal. 38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau

menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah dibebankan kepadanya.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 22) jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, berikut penjelasannya :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang berlangsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan, ataupun dengan bawahan. lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seseorang.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2007, hal. 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah :

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Sirkulasi ditempat kerja
- 5) Kebisingan ditempat kerja
- 6) Bau tidak sedap
- 7) Dekorasi ditempat kerja
- 8) Musik ditempat kerja
- 9) Keamanan ditempat kerja

d. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015, hal. 38) adalah :

1) Kebersihan

Lingkungan yang bersih akan menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan, sehingga mendorong semangat bekerja bagi karyawan.

2) Musik

Musik bisa saja mendukung semangat kerja karyawan dalam bekerja tetapi tidak pada musik yang terlalu keras, karena ini dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

3) Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja meningkatkan kinerja karyawan.

4) Ketenangan

Ketenangan adalah faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan, kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

5) Perilaku Karyawan

Perilaku karyawan yang bertanggung jawab dan menghargai pekerjaannya akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan menginginkan untuk kemudahan dan pencapaian tujuan kerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi yang diraihinya. Disiplin merupakan norma kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Mangkuprawita (2009, hal. 72) disiplin adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasitertentu. Semakin disiplin, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013, hal. 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit

perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para bawahan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan kontribusinya untuk perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan dari seorang pemimpin sangat penting, karena pimpinan menjadi pusat para bawahannya dan bawahan selalu melihat aktifitas pimpinannya. Serta memperhatikan bagaimana pimpinan menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pelaksana disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan apabila aturan tersebut harus ditulis dan disahkan oleh pimpinan sehingga dapat dijadikan pedoman.

- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Pimpinan dalam suatu perusahaan memiliki peran penting, pimpinan harus mengambil suatu tindakan atau keputusan apabila ada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Maka

pimpinan harus mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan agar kegiatan tersebut sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Begitu juga dengan disiplin, agar tidak terjadi pelanggaran peraturan perlu adanya pengawasan dari pimpinan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Para karyawan tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya. Sehingga mereka bekerja dan menaati peraturan perusahaan dengan baik dan efisien.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu komunikasi yang baik antar karyawan dengan karyawan, antara karyawan dengan pimpinan, kerja sama yang baik, saling menghormati.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan, sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin adalah :

1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran

Sikap seorang yang secara sukarela mengerjakan dengan baik, bukan dengan paksaan.

5) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator disiplin yang digunakan pada dasarnya untuk menciptakan sikap atau mental disiplin yang sepenuhnya dirasakan oleh karyawan. Dan apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator diatas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

d. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan menyenangkan akan membuat karyawan melaksanakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya tidak terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memperlancar tujuan dari perusahaan tersebut.

Hasil penelitian Budianto dan Katini (2015, hal. 122) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.



Gambar II.1 Skema Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya selalu pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai karena segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin berakibat baik terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efektifitas semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016, hal. 158) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.



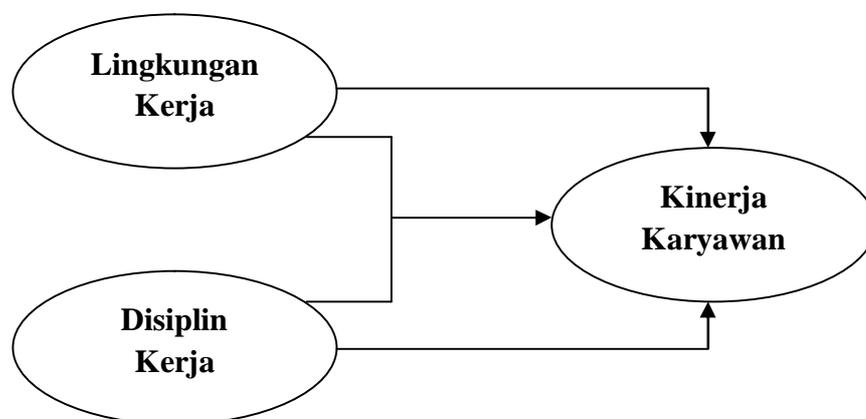
Gambar II.2 Skema kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat penting dalam peningkatan produktivitas, karena karyawan yang mendapatkan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman di lingkungan suatu organisasi dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang kurang disiplin maka akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan karyawan.

Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, apabila disiplin karyawan yang baik didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sehat dan nyaman di perusahaan serta didukung alat perkakas kantor dan pengaturan kerja perseorangan maupun kelompok, maka akan membuat kinerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi secara optimal yang menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Koeswara dan Budianto (2011) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Packindo Farma Utama Lestari.



Gambar II.3 Skema Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2016, hal. 36) yaitu suatu penelitian untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkuprawita (2009, hal. 218) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Keandalan kerja
4	Sikap

Sumber : Sutrisno (2010, hal. 180)

2. Lingkungan Kerja (X_1)

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

Adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1	Kebersihan
2	Musik
3	Penerangan
4	Ketenangan
5	Perilaku karyawan

Sumber : Sunyoto (2015, hal. 38)

3. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja

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

Sumber : Fauzia (2011, hal. 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan di PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA yang beralamat di Jl. Bilal No. 29 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2017 sampai dengan bulan Maret 2018. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel III.4
Jadwal Pelaksana Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul	■	■	■													
2.	Riset awal		■	■	■												
3.	Pembuatan proposal				■	■	■	■	■								
4.	Bimbingan proposal						■	■	■	■	■	■	■				
5.	Seminar proposal								■	■	■	■	■				
6.	Pengumpulan data									■	■	■	■				
7.	Penyusunan skripsi										■	■	■	■	■	■	■
8.	Bimbingan skripsi													■	■	■	■
9.	Sidang meja hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016, hal. 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan. Populasi dalam penelitian yaitu para karyawan pada PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Dalam Juliandi dkk (2015, hal 51) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel total atau sampling jenuh. Adapun sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 35 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dengan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel.III.5
Skala Likert's

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

a. Uji Validitas

Uji validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi) - (\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Dimana :

- r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum Xi$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Yi$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum Xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum Xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XiYi$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

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

Menurut Sugiyono (2012, hal. 248) Hipotesisnya adalah:

- a) $H_0 : p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)].
- b) $H_1 : p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)].

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05).

Tabel III.6
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,810	0,000	Valid
2	0,469	0,004	Valid
3	0,684	0,000	Valid
4	0,620	0,000	Valid
5	0,606	0,000	Valid
6	0,454	0,006	Valid
7	0,576	0,000	Valid
8	0,684	0,000	Valid
9	0,810	0,000	Valid
10	0,666	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa pernyataan 1 sampai dengan 10 dengan nilai probabilitas $<$ 0,005 yang artinya semua pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,824	0,000	Valid
2	0,776	0,000	Valid
3	0,716	0,000	Valid
4	0,626	0,000	Valid
5	0,428	0,010	Valid
6	0,716	0,000	Valid
7	0,776	0,000	Valid

8	0,577	0,000	Valid
9	0,716	0,000	Valid
10	0,626	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa pernyataan 1 sampai dengan 10 dengan nilai probabilitas $< 0,005$ yang artinya semua pernyataan dari variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,638	0,000	Valid
2	0,692	0,000	Valid
3	0,613	0,000	Valid
4	0,709	0,000	Valid
5	0,542	0,001	Valid
6	0,709	0,000	Valid
7	0,580	0,000	Valid
8	0,654	0,000	Valid
9	0,709	0,000	Valid
10	0,638	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa pernyataan 1 sampai dengan 10 dengan nilai probabilitas $< 0,005$ yang artinya semua pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam Juliandi, dkk (2015, hal. 80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas

dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan telah valid. Pengujian reliabilitas dapat dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* :

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

(Juliandi, dkk, 2015, hal. 80)

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen.

k = Banyaknya butir pernyataan.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir.

σ_1^2 = Varians total.

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 81) adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.9
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,832	10

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas diatas instrumen variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronch Alpha*) $0,832 > 0,60$ maka kesimpulannya adalah variabel lingkungan kerja adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III.10
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	10

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas diatas instrumen variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronch Alpha*) $0,867 > 0,60$ maka kesimpulannya adalah variabel lingkungan kerja adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III.11
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,847	10

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas diatas instrumen variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronch Alpha*) $0,847 > 0,60$ maka kesimpulannya adalah variabel lingkungan kerja adalah reliabel (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Disiplin kerja

Dikarenakan model analisis yang dipakai dalam analisis data ini adalah regresi linier berganda, maka untuk menguji kembali adanya keterikatan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya diperlukan pengujian kembali yaitu :

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi linier yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, dkk, 2015, hal. 160). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar

garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara yang digunakan dalam menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model dalam regrasi linear terjadi ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Dalam model regresi tersebut model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan digunakan rumus uji statistik t.

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 194)

Dimana :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- a) $H_0 : r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0 : r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen digunakan uji F.

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

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- 2) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan persentase. Berikut adalah rumus yang digunakan,

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

(Sugiyono, 2016, hal. 277)

Dimana :

D = koefisien determinasi

R = R square

100% = persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel (X_1), 10 pernyataan untuk variabel (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel (Y). Variabel X_1 adalah lingkungan kerja, variabel X_2 adalah disiplin kerja, dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 35 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

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

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), maupun kinerja karyawan (Y).

a. Karakteristik Responden

Data didalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir responden.

1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<20 tahun.	2	5,7	5,7	5,7
21-29 tahun.	17	48,6	48,6	54,3
Valid 30-39 tahun.	13	37,1	37,1	91,4
40-49 tahun.	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang paling terbesar berada pada umur 21-29 tahun sebanyak 17 orang (48,6%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur <20 tahun sebanyak 2 orang (5,7%).

2) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan.	19	54,3	54,3	54,3
Valid Laki-laki.	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Dari 35 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan terdiri dari 16 orang laki-laki (45,7%) dan 19 orang perempuan (54,3%).

3) Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK.	12	34,3	34,3
	Diploma.	7	20,0	54,3
	Sarjana.	16	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini berjumlah 12 orang (34,3%) dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dan 16 orang (45,7%) dengan pendidikan terakhir Sarjana.

4) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun.	5	14,3	14,3
	1-5 tahun.	13	37,1	51,4
	6-10 tahun.	12	34,3	85,7
	11-15 tahun.	5	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Dari tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja karyawan PT KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN yang paling banyak ialah 1-5 tahun sebanyak 13 orang (37,1%) dan yang paling sedikit adalah <1 tahun dan 11-15 tahun sebanyak 5 orang (14,3%).

b. Analisis Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini ini terdiri dari 3 variabel, yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Untuk lebih membantu dalam penelitian ini, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket untu Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	31,4	24	68,8	0	0	0	0	0	0	35	100
2	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0	35	100
3	16	45,7	19	54,3	0	0	0	0	0	0	35	100
4	13	37,1	22	62,9	0	0	0	0	0	0	35	100
5	11	31,4	21	60	2	5,7	1	2,9	0	0	35	100
6	13	37,1	22	62,9	0	0	0	0	0	0	35	100
7	16	45,7	19	54,3	0	0	0	0	0	0	35	100
8	16	45,7	19	54,3	0	0	0	0	0	0	35	100
9	11	31,4	24	68,6	0	0	0	0	0	0	35	100
10	16	45,7	19	54,3	0	0	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban responden tentang kebersihan di lingkungan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 68,8%.
2. Dari jawaban responden tentang lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 60%.

3. Dari jawaban responden tentang musik dapat meningkatkan konsentrasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 54,3%.
4. Dari jawaban responden tentang suara dari luar ruangan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 62,9%.
5. Dari jawaban responden tentang penerangan dan sirkulasi udara, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 60%.
6. Dari jawaban responden tentang pencahayaan ditempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 62,9%.
7. Dari jawaban responden tentang keamanan ditempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 54,3%.
8. Dari jawaban responden tentang suasana kerja di lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 54,3%.
9. Dari jawaban responden tentang atasan tidak membeda-bedakan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 68,6%.
10. Dari jawaban responden tentang hubungan antar sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 68,6%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan sudah memenuhi kenyamanan sebagian besar karyawan menjawab mendominasi setuju diatas 50%.

Tabel IV.7
Skor Angket untu Variabel Disiplin Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	100
1	18	51,4	17	48,6	0	0	0	0	0	0	35	100
2	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
3	8	22,9	22	62,9	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100
4	18	51,4	17	48,6	0	0	0	0	0	0	35	100
5	18	51,4	17	48,6	0	0	0	0	0	0	35	100
6	8	22,9	22	62,9	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100
7	20	57,1	15	42,9	0	0	0	0	0	0	23	100
8	16	45,7	19	54,3	0	0	0	0	0	0	35	100
9	8	22,9	22	62,9	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100
10	12	51,4	17	48,6	0	0	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban responden tentang hadir tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 51,4%.
2. Dari jawaban responden tentang kehadiran berpengaruh terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 57,1%.
3. Dari jawaban responden tentang bekerja sesuai dengan tata kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 62,9%.
4. Dari jawaban responden tentang pekerjaan menjadi cepat selesai jika dikerjakan sesuai tata kerja, mayoritas responden menjawab sangat

setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 51,4%.

5. Dari jawaban responden tentang menaati aturan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 51,4%.
6. Dari jawaban responden tentang mengetahui peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 62,9%.
7. Dari jawaban responden tentang berpakaian rapi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 57,1%.
8. Dari jawaban responden tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 54,3%.
9. Dari jawaban responden tentang menggunakan fasilitas sesuai prosedur, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 62,9%.
10. Dari jawaban responden tentang bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 51,4%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja diperusahaan sudah tinggi, sebagian besar karyawannya menyatakan setuju dengan persentase diatas 50%.

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

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	45,7	19	54,3	0	0	0	0	0	0	35	100
2	16	45,7	19	54,3	0	0	0	0	0	0	35	100
3	18	57,4	17	48,6	0	0	0	0	0	0	35	100
4	21	60	14	40	0	0	0	0	0	0	35	100
5	20	57,1	15	42,9	0	0	0	0	0	0	35	100
6	21	60	14	40	0	0	0	0	0	0	35	100
7	17	48,6	18	57,4	0	0	0	0	0	0	35	100
8	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0	35	100
9	21	60	14	40	0	0	0	0	0	0	35	100
10	16	45,7	19	54,3	0	0	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban responden tentang hasil kerja sesuai dengan harapan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 54,3%.
2. Dari jawaban responden tentang proses penyelesaian pekerjaan sesuai prosedur, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 54,3%.
3. Dari jawaban responden tentang kualitas hasil pekerjaan sesuai standar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 51,4%.
4. Dari jawaban responden tentang semua pekerjaan selesai pada hari itu juga, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 60%.
5. Dari jawaban responden tentang berusaha mencapai target pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang

- dengan persentase sebesar 57,1%.
6. Dari jawaban responden tentang berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 60%.
 7. Dari jawaban responden tentang berinisiatif dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 57,4%.
 8. Dari jawaban responden tentang tidak menunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 60%.
 9. Dari jawaban responden tentang bersedia membantu anggota tim, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 60%.
 10. Dari jawaban responden tentang sanggup bekerja sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 54,3%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyatakan sangat setuju bahwa kinerja yang diterapkan di perusahaan sudah tinggi, dimana persentasenya menunjukkan diatas 50%.

2. Analisis Data

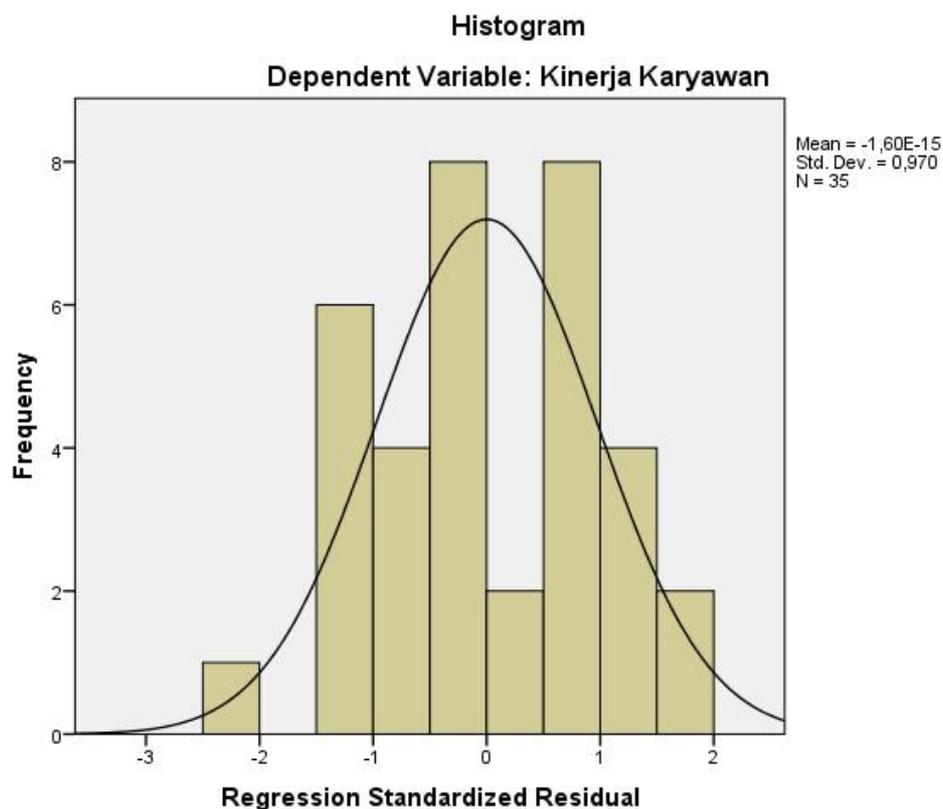
a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah

berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

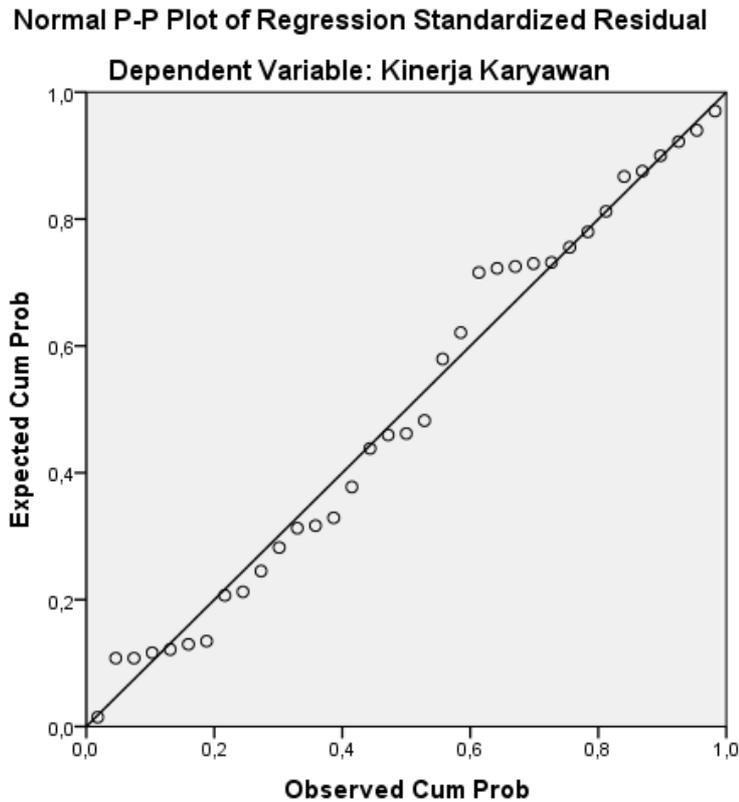
Gambar IV.1
Grafik Histogram



Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Berdasarkan gambar IV.1 terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola yang baik. Kurva dependent dan regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.2
Penelitian Menggunakan P-Plot



Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Berdasarkan gambar IV.2 normal probability plot diatas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal probability plot tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika

ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$ menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13,530	6,472		2,090	,045		
1 Lingkungan Kerja	,336	,145	,335	2,314	,027	,834	1,200
Disiplin Kerja	,386	,124	,451	3,113	,004	,834	1,200

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Pada tabel IV.15 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X1) dengan nilai tolerance sebesar 0,834 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,200 lebih kecil dari 10.
2. Disiplin kerja (X2) dengan nilai tolerance sebesar 0,834 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,200 lebih kecil dari 10.

Karena nilai tolerance yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

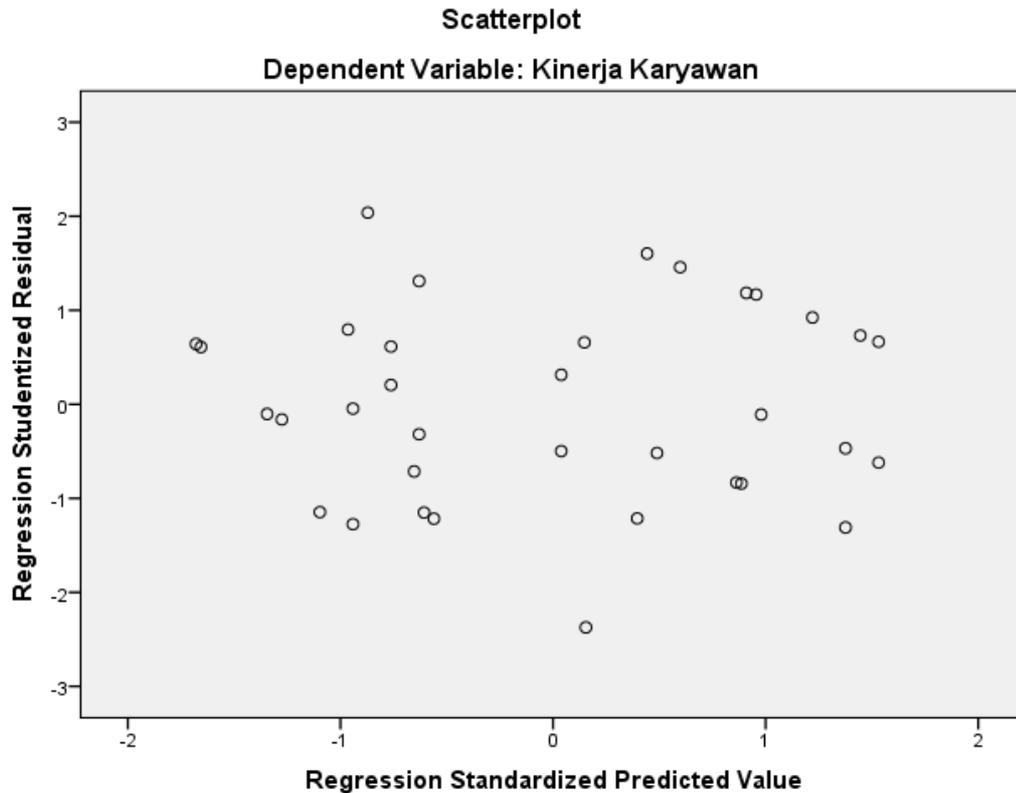
3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Satu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heterokedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang bertujuan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heterokedastisitas .
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan kebawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar dengan acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil ini menunjukkan bahwa “tidak terdapat heterokedastisitas”.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	13,530	6,472		
1 Lingkungan Kerja	,336	,145	,335	2,314	,027
Disiplin Kerja	,386	,124	,451	3,113	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,530 + 0,336X_1 + 0,386X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

1. Konstanta (a) = 13,530 yang artinya jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap tetap/tidak ada perubahan maka kinerja karyawan setara dengan 13,530.
2. Koefisien lingkungan kerja atau X₁ (b₁) = 0,336 artinya jika ada perubahan lingkungan kerja (X₁) sebesar 1% maka Y akan meningkat sebesar 0,257 dan variabel lain dianggap tetap.
3. Koefisien disiplin kerja X₂ atau (b₂) = 0,386 artinya jika ada perubahan disiplin kerja (X₂) sebesar 1% maka Y akan meningkat sebesar 0,386 dan variabel lain dianggap tetap.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila nilai

probabilitasnya $> 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.11
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	13,530	6,472		
1 Lingkungan Kerja	,336	,145	,335	2,314	,027
Disiplin Kerja	,386	,124	,451	3,113	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Dari tabel IV.17 dapat dilihat hasil uji statistik secara parsial sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,314 dengan nilai signifikan 0,027 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,035 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya, $t_{hitung} 2,314 > t_{tabel} 2,035$ dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 3,113 dengan nilai signifikan 0,004 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,035 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya, $t_{hitung} 3,113 > t_{tabel} 2,035$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan pengujian SPSS diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini :

Tabel IV.12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,398	2	79,199	12,553	,000 ^b
	Residual	201,888	32	6,309		
	Total	360,286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : *Data Penelitian Diolah SPSS*

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh $F_{hitung} 12,553 > F_{tabel} 3,29$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Berdasarkan pengujian SPSS diperoleh output Model Summary pada tabel berikut ini :

Tabel IV.13
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 ^a	,440	,405	2,51177

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Penelitian Diolah SPSS*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R square sebesar 0,440 atau 44% yang berarti bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44%, sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 2,314 > t_{tabel} 2,035$ dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi tingginya tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan belum mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dapat dilihat dari lingkungan kerja masih mengalami beberapa masalah. Permasalahan pada

lingkungan kerja yaitu penataan ruang kerja yang belum membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, belum dilengkapi meja kursi tamu, serta fasilitas lain seperti internet sering mengalami gangguan.

Dengan adanya suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif seperti, ruang yang bersih, pencahayaan yang cukup pemilihan warna ruangan yang sesuai, serta jauh dari kebisingan, akan mendorong pegawai bekerja lebih baik, karena pegawai merasa nyaman ketika bekerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja, dimana yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja secara lengkap. peralatan kerja yang dimaksud disini seperti tersedianya jumlah komputer, mesin fotocopy, koneksi internet yang lancar, jumlah ruang kerja yang sesuai kapasitasnya, dll. Ketika suatu organisasi memiliki fasilitas kerja yang lengkap, maka pegawai akan dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Budianto dan Katini (2015) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 3,113 > t_{tabel} 2,035$ dengan nilai signifikan 0,004

$< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi tingginya tingkat kinerja karyawan.

Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin dalam perusahaan akan membuat kekuatan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kinerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi maka dia akan terbiasa datang tepat waktu dalam bekerja, sedangkan pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mengikuti prosedur kerja yang ada, maka hal tersebut akan meminimalisir adanya kesalahan pegawai pada hasil kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kurangnya kedisiplinan karyawan khususnya ketaatan pada standar kerja yang disebabkan karena tidak adanya sanksi yang tegas untuk karyawan yang kurang disiplin.

Berdasarkan penelitian, disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Pangarso dan Susanti (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 12,553 > F_{tabel} 3,29$ dengan signifikan $0,000$ dibawah $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja dan disiplin kerja pada sebuah perusahaan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja dan disiplin kerja pada sebuah perusahaan mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan menurun signifikan.

Dengan *R square* sebesar $0,440$ atau 44% artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44% , sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan variabel lainnya.

Kinerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan dipengaruhi oleh sikap disiplin dari diri masing-masing karyawan dan lingkungan kerja yang

ada di dalam perusahaan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Karyawan yang memiliki disiplin rendah dan mereka bekerja di dalam lingkungan yang buruk akan menghasilkan kinerja yang rendah, karena mereka tidak mempunyai kesadaran dan dorongan dari diri sendiri untuk bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada serta tidak merasakan kenyamanan dan keamanan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan yang memiliki disiplin tinggi dan bekerja pada lingkungan kerja yang kondusif akan menghasilkan kinerja yang tinggi, karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi dan bekerja pada lingkungan kerja yang kondusif akan menghasilkan kinerja yang tinggi, karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada di perusahaan. Ketika disiplin yang tinggi didukung dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Koeswara dan Budianto (2011) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dengan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan adalah :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} 2,314 > t_{tabel} 2,035$ dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$ yang artinya semakin baik lingkungan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} 3,113 > t_{tabel} 2,035$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ yang artinya semakin tinggi tingkat disiplin yang dilakukan oleh karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $F_{hitung} 12,553 > F_{tabel} 3,29$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi tingkat disiplin yang dilakukan oleh karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
4. Tingkat persentase pengaruh yang dapat dilihat dari R Square sebesar 0,440 atau 44% yang artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44%, sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan variabel lainnya.

B. Saran

Dengan saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. Perusahaan harus lebih meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja di PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan dengan beberapa cara seperti merenovasi penataan ruang kerja dengan meletakkan meja kerja antar karyawan tidak terlalu berdekatan, sehingga karyawan mempunyai ruang gerak yang cukup untuk melakukan pekerjaannya.
2. Sebaiknya pimpinan perusahaan bersikap lebih tegas kepada karyawan dan sebaiknya karyawan lebih bertanggung jawab dengan peraturan yang ada di perusahaan.
3. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus lebih memperhatikan fasilitas lingkungan kerja para karyawan demi menjaga kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja dan lebih memperhatikan disiplin kerja para karyawan seperti ketepatan kehadiran karyawan, agar dapat meningkatkan lagi disiplin dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan agar dapat mencapai kinerja yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budianto dan Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Jakarta: *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3 No. 1*.
- Danang Sunyoto, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Cempaka Putih.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-17*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Koeswara dan Budianto. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta. Jakarta: *Jurnal Pasti Vol. 4, No. 2*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawita, Sjafrri. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Pangarso dan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Bandung: *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9, No. 2*.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.

_____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

_____. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untu Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.

_____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.

TABEL-TABEL STATISTIK

Tabel Z (Normal Standar)

z	0.00	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09
0.0	0.000	0.004	0.008	0.012	0.016	0.020	0.024	0.028	0.032	0.036
0.1	0.040	0.044	0.048	0.052	0.056	0.060	0.064	0.068	0.071	0.075
0.2	0.079	0.083	0.087	0.091	0.095	0.099	0.103	0.106	0.110	0.114
0.3	0.118	0.122	0.126	0.129	0.133	0.137	0.141	0.144	0.148	0.152
0.4	0.155	0.159	0.163	0.166	0.170	0.174	0.177	0.181	0.184	0.188
0.5	0.192	0.195	0.199	0.202	0.205	0.209	0.212	0.216	0.219	0.222
0.6	0.226	0.229	0.232	0.236	0.239	0.242	0.245	0.249	0.252	0.255
0.7	0.258	0.261	0.264	0.267	0.270	0.273	0.276	0.279	0.282	0.285
0.8	0.288	0.291	0.294	0.297	0.300	0.302	0.305	0.308	0.311	0.313
0.9	0.316	0.319	0.321	0.324	0.326	0.329	0.332	0.334	0.337	0.339
1.0	0.341	0.344	0.346	0.349	0.351	0.353	0.355	0.358	0.360	0.362
1.1	0.364	0.367	0.369	0.371	0.373	0.375	0.377	0.379	0.381	0.383
1.2	0.385	0.387	0.389	0.391	0.393	0.394	0.396	0.398	0.400	0.402
1.3	0.403	0.405	0.407	0.408	0.410	0.412	0.413	0.415	0.416	0.418
1.4	0.419	0.421	0.422	0.424	0.425	0.427	0.428	0.429	0.431	0.432
1.5	0.433	0.435	0.436	0.437	0.438	0.439	0.441	0.442	0.443	0.444
1.6	0.445	0.446	0.447	0.448	0.450	0.451	0.452	0.453	0.454	0.455
1.7	0.455	0.456	0.457	0.458	0.459	0.460	0.461	0.462	0.463	0.463
1.8	0.464	0.465	0.466	0.466	0.467	0.468	0.469	0.469	0.470	0.471
1.9	0.471	0.472	0.473	0.473	0.474	0.474	0.475	0.476	0.476	0.477
2.0	0.477	0.478	0.478	0.479	0.479	0.480	0.480	0.481	0.481	0.482
2.1	0.482	0.483	0.483	0.483	0.484	0.484	0.485	0.485	0.485	0.486
2.2	0.486	0.486	0.487	0.487	0.488	0.488	0.488	0.488	0.489	0.489
2.3	0.489	0.490	0.490	0.490	0.490	0.491	0.491	0.491	0.491	0.492
2.4	0.492	0.492	0.492	0.493	0.493	0.493	0.493	0.493	0.493	0.494
2.5	0.494	0.494	0.494	0.494	0.495	0.495	0.495	0.495	0.495	0.495
2.6	0.495	0.496	0.496	0.496	0.496	0.496	0.496	0.496	0.496	0.496
2.7	0.497	0.497	0.497	0.497	0.497	0.497	0.497	0.497	0.497	0.497
2.8	0.497	0.498	0.498	0.498	0.498	0.498	0.498	0.498	0.498	0.498
2.9	0.498	0.498	0.498	0.498	0.498	0.498	0.499	0.499	0.499	0.499
3.0	0.499	0.499	0.499	0.499	0.499	0.499	0.499	0.499	0.499	0.499

Sumber: StatSoft (2013)

Dikutip dari: Azuar Juliandi; Irfan; Saprinal Manurung. (2014). *Metodologi penelitian bisnis*. Medan: UMSU Press, hlm. 224.

Tabel t

Uji 2 Pihak, $\alpha=0,05$

dk	t _{0,05}	dk	t _{0,05}	dk	t _{0,05}	dk	t _{0,05}	dk	t _{0,05}	dk	t _{0,05}
-	-	49	2.010	99	1.984	149	1.976	199	1.972	249	1.970
-	-	50	2.009	100	1.984	150	1.976	200	1.972	250	1.969
1	12.706	51	2.008	101	1.984	151	1.976	201	1.972	251	1.969
2	4.303	52	2.007	102	1.983	152	1.976	202	1.972	252	1.969
3	3.182	53	2.006	103	1.983	153	1.976	203	1.972	253	1.969
4	2.776	54	2.005	104	1.983	154	1.975	204	1.972	254	1.969
5	2.571	55	2.004	105	1.983	155	1.975	205	1.972	255	1.969
6	2.447	56	2.003	106	1.983	156	1.975	206	1.972	256	1.969
7	2.365	57	2.002	107	1.982	157	1.975	207	1.971	257	1.969
8	2.306	58	2.002	108	1.982	158	1.975	208	1.971	258	1.969
9	2.262	59	2.001	109	1.982	159	1.975	209	1.971	259	1.969
10	2.228	60	2.000	110	1.982	160	1.975	210	1.971	260	1.969
11	2.201	61	2.000	111	1.982	161	1.975	211	1.971	261	1.969
12	2.179	62	1.999	112	1.981	162	1.975	212	1.971	262	1.969
13	2.160	63	1.998	113	1.981	163	1.975	213	1.971	263	1.969
14	2.145	64	1.998	114	1.981	164	1.975	214	1.971	264	1.969
15	2.131	65	1.997	115	1.981	165	1.974	215	1.971	265	1.969
16	2.120	66	1.997	116	1.981	166	1.974	216	1.971	266	1.969
17	2.110	67	1.996	117	1.980	167	1.974	217	1.971	267	1.969
18	2.101	68	1.995	118	1.980	168	1.974	218	1.971	268	1.969
19	2.093	69	1.995	119	1.980	169	1.974	219	1.971	269	1.969
20	2.086	70	1.994	120	1.980	170	1.974	220	1.971	270	1.969
21	2.080	71	1.994	121	1.980	171	1.974	221	1.971	271	1.969
22	2.074	72	1.993	122	1.980	172	1.974	222	1.971	272	1.969
23	2.069	73	1.993	123	1.979	173	1.974	223	1.971	273	1.969
24	2.064	74	1.993	124	1.979	174	1.974	224	1.971	274	1.969
25	2.060	75	1.992	125	1.979	175	1.974	225	1.971	275	1.969
26	2.056	76	1.992	126	1.979	176	1.974	226	1.971	276	1.969
27	2.052	77	1.991	127	1.979	177	1.973	227	1.970	277	1.969
28	2.048	78	1.991	128	1.979	178	1.973	228	1.970	278	1.969
29	2.045	79	1.990	129	1.979	179	1.973	229	1.970	279	1.969
30	2.042	80	1.990	130	1.978	180	1.973	230	1.970	280	1.968
31	2.040	81	1.990	131	1.978	181	1.973	231	1.970	281	1.968
32	2.037	82	1.989	132	1.978	182	1.973	232	1.970	282	1.968
33	2.035	83	1.989	133	1.978	183	1.973	233	1.970	283	1.968
34	2.032	84	1.989	134	1.978	184	1.973	234	1.970	284	1.968
35	2.030	85	1.988	135	1.978	185	1.973	235	1.970	285	1.968
36	2.028	86	1.988	136	1.978	186	1.973	236	1.970	286	1.968
37	2.026	87	1.988	137	1.977	187	1.973	237	1.970	287	1.968
38	2.024	88	1.987	138	1.977	188	1.973	238	1.970	288	1.968
39	2.023	89	1.987	139	1.977	189	1.973	239	1.970	289	1.968
40	2.021	90	1.987	140	1.977	190	1.973	240	1.970	290	1.968
41	2.020	91	1.986	141	1.977	191	1.972	241	1.970	291	1.968
42	2.018	92	1.986	142	1.977	192	1.972	242	1.970	292	1.968
43	2.017	93	1.986	143	1.977	193	1.972	243	1.970	293	1.968
44	2.015	94	1.986	144	1.977	194	1.972	244	1.970	294	1.968
45	2.014	95	1.985	145	1.976	195	1.972	245	1.970	295	1.968
46	2.013	96	1.985	146	1.976	196	1.972	246	1.970	296	1.968
47	2.012	97	1.985	147	1.976	197	1.972	247	1.970	297	1.968
48	2.011	98	1.984	148	1.976	198	1.972	248	1.970	298	1.968

Sumber: Diolah dengan Excel, Formula: =TINV(probability,deg_freedom)

Contoh:

Probability=tingkat kesalahan (α)=0.05

Jumlah sampel= $n=3$

deg_freedom (df)=derajat kebebasan (dk)= $n-2=3-2=1$ Maka formulanya adalah =TINV(0.05,1)

Nilai t tabel yang diperoleh=12,706

Nilai tabel t untuk dk yang lain dapat digunakan cara seperti di atas.

Dikutip dari: Azuar Juliandi; Irfan; Saprinal Manurung. (2014). *Metodologi penelitian bisnis*. Medan: UMSU Press, hlm. 225-226.

Tabel F

=0,05

Dk Penyebut (n-k-1)	dk Pembilang (k)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161.45	199.50	215.71	224.58	230.16	233.99	236.77	238.88	240.54	241.88
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00

Dk Penyebut (n-k-1)	dk Pembilang (k)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99

Diolah dengan Excel dengan formula: =FINV(probability,deg_freedom1,deg_freedom2)

Contoh:

- Probability=tingkat kesalahan ()=0.05
- Jumlah variabel bebas=1
- Jumlah sampel (n)=3
- deg_freedom1=dk pembilang= Jumlah variabel bebas=k=1
- deg_freedom2=dk penyebut (n-k-1)=3-1-1=1

Maka formulanya adalah =FINV(0.05,1,1)

Nilai F tabel yang diperoleh=161,45

Nilai tabel F untuk dk yang lain dapat digunakan cara seperti di atas.

Dikutip dari: Azuar Juliandi; Irfan; Sapriinal Manurung. (2014). *Metodologi penelitian bisnis*. Medan: UMSU Press, hlm. 227-226.

Tabel r Product Moment

=0,05

n	dk=n-2	t-tabel _{0,05}	r-tabel _{0,05}	n	dk=n-2	t-tabel _{0,05}	r-tabel _{0,05}
1	-	-	-	26	24	2.064	0.388
2	-	-	-	27	25	2.060	0.381
3	1	12.706	0.997	28	26	2.056	0.374
4	2	4.303	0.950	29	27	2.052	0.367
5	3	3.182	0.878	30	28	2.048	0.361
6	4	2.776	0.811	31	29	2.045	0.355
7	5	2.571	0.754	32	30	2.042	0.349
8	6	2.447	0.707	33	31	2.040	0.344
9	7	2.365	0.666	34	32	2.037	0.339
10	8	2.306	0.632	35	33	2.035	0.334
11	9	2.262	0.602	36	34	2.032	0.329
12	10	2.228	0.576	37	35	2.030	0.325
13	11	2.201	0.553	38	36	2.028	0.320
14	12	2.179	0.532	39	37	2.026	0.316
15	13	2.160	0.514	40	38	2.024	0.312
16	14	2.145	0.497	41	39	2.023	0.308
17	15	2.131	0.482	42	40	2.021	0.304
18	16	2.120	0.468	43	41	2.020	0.301
19	17	2.110	0.456	44	42	2.018	0.297
20	18	2.101	0.444	45	43	2.017	0.294
21	19	2.093	0.433	46	44	2.015	0.291
22	20	2.086	0.423	47	45	2.014	0.288
23	21	2.080	0.413	48	46	2.013	0.285
24	22	2.074	0.404	49	47	2.012	0.282
25	23	2.069	0.396	50	48	2.011	0.279

Diolah dengan Excel :

$$r_{\text{tabel}} = \frac{t}{\sqrt{(n-2) + t^2}}$$

Nilai tabel r untuk n yang lain dapat digunakan cara seperti di atas.

Dikutip dari: Azuar Juliandi; Irfan; Saprinal Manurung. (2014). *Metodologi penelitian bisnis*. Medan: UMSU Press, hlm. 229.

Tabel Chi-Square (χ^2)

=0,05

n	dk	$\chi^2_{0,05}$	n	dk	$\chi^2_{0,05}$	n	dk	$\chi^2_{0,05}$
1	-	-	35	34	48.602	69	68	88.250
2	1	3.841	36	35	49.802	70	69	89.391
3	2	5.991	37	36	50.998	71	70	90.531
4	3	7.815	38	37	52.192	72	71	91.670
5	4	9.488	39	38	53.384	73	72	92.808
6	5	11.070	40	39	54.572	74	73	93.945
7	6	12.592	41	40	55.758	75	74	95.081
8	7	14.067	42	41	56.942	76	75	96.217
9	8	15.507	43	42	58.124	77	76	97.351
10	9	16.919	44	43	59.304	78	77	98.484
11	10	18.307	45	44	60.481	79	78	99.617
12	11	19.675	46	45	61.656	80	79	100.749
13	12	21.026	47	46	62.830	81	80	101.879
14	13	22.362	48	47	64.001	82	81	103.010
15	14	23.685	49	48	65.171	83	82	104.139
16	15	24.996	50	49	66.339	84	83	105.267
17	16	26.296	51	50	67.505	85	84	106.395
18	17	27.587	52	51	68.669	86	85	107.522
19	18	28.869	53	52	69.832	87	86	108.648
20	19	30.144	54	53	70.993	88	87	109.773
21	20	31.410	55	54	72.153	89	88	110.898
22	21	32.671	56	55	73.311	90	89	112.022
23	22	33.924	57	56	74.468	91	90	113.145
24	23	35.172	58	57	75.624	92	91	114.268
25	24	36.415	59	58	76.778	93	92	115.390
26	25	37.652	60	59	77.931	94	93	116.511
27	26	38.885	61	60	79.082	95	94	117.632
28	27	40.113	62	61	80.232	96	95	118.752
29	28	41.337	63	62	81.381	97	96	119.871
30	29	42.557	64	63	82.529	98	97	120.990
31	30	43.773	65	64	83.675	99	98	122.108
32	31	44.985	66	65	84.821	100	99	123.225
33	32	46.194	67	66	85.965			
34	33	47.400	68	67	87.108			

Sumber: Diolah dengan Excel dengan formula: =CHIINV(probability,deg_freedom)
 Dengan deg_freedom=dk=n-1

Nilai tabel Chi-Square untuk dk yang lain dapat digunakan cara seperti di atas.

Dikutip dari: Azuar Juliandi; Irfan; Saprinal Manurung. (2014). *Metodologi penelitian bisnis*. Medan: UMSU Press, hlm. 230.

**Tabulasi
Lingkungan Kerja**

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja										Total
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
6	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	43
7	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
8	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
9	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
10	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
11	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
12	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	46
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
17	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
18	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
21	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	46
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
26	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
27	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
28	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
31	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
35	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45

**Tabulasi
Disiplin Kerja**

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja										Total
1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
2	4	4	3	5	5	3	4	5	3	5	41
3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
6	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
7	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
8	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
15	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	44
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
17	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
18	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
20	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
21	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
22	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
23	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	2	5	4	2	4	4	2	5	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
35	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45

**Tabulasi
Kinerja Karyawan**

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan										Total
1	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	45
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
14	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
18	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
25	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
26	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
27	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
28	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
30	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
31	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
32	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
35	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43

(X1)

Correlations

		Pernya taan 1	Pernya taan 2	Pernya taan 3	Pernya taan 4	Pernya taan 5	Pernya taan 6	Pernya taan 7	Pernya taan 8	Pernya taan 9	Pernya taan 10	Total X1
Pernya taan 1	Pearson Correlation	1	,327	,367 [*]	,499 ^{**}	,350 [*]	,371 [*]	,491 ^{**}	,367 [*]	1,000 ^{**}	,491 ^{**}	,810 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,055	,030	,002	,039	,028	,003	,030	,000	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 2	Pearson Correlation	,327	1	,070	,579 ^{**}	,367 [*]	,097	,070	,070	,327	,070	,469 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,055		,688	,000	,030	,581	,688	,688	,055	,688	,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 3	Pearson Correlation	,367 [*]	,070	1	,363 [*]	,326	,007	,424 [*]	1,000 ^{**}	,367 [*]	,424 [*]	,684 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,030	,688		,032	,056	,969	,011	,000	,030	,011	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 4	Pearson Correlation	,499 ^{**}	,579 ^{**}	,363 [*]	1	,390 [*]	,021	,125	,363 [*]	,499 ^{**}	,125	,620 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,032		,021	,905	,473	,032	,002	,473	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 5	Pearson Correlation	,350 [*]	,367 [*]	,326	,390 [*]	1	,390 [*]	-,017	,326	,350 [*]	,155	,606 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,039	,030	,056	,021		,021	,922	,056	,039	,375	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 6	Pearson Correlation	,371 [*]	,097	,007	,021	,390 [*]	1	,125	,007	,371 [*]	,482 ^{**}	,454 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,028	,581	,969	,905	,021		,473	,969	,028	,003	,006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 7	Pearson Correlation	,491 ^{**}	,070	,424 [*]	,125	-,017	,125	1	,424 [*]	,491 ^{**}	,655 ^{**}	,576 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,003	,688	,011	,473	,922	,473		,011	,003	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 8	Pearson Correlation	,367 [*]	,070	1,000 ^{**}	,363 [*]	,326	,007	,424 [*]	1	,367 [*]	,424 [*]	,684 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,030	,688	,000	,032	,056	,969	,011		,030	,011	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 9	Pearson Correlation	1,000 ^{**}	,327	,367 [*]	,499 ^{**}	,350 [*]	,371 [*]	,491 ^{**}	,367 [*]	1	,491 ^{**}	,810 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,055	,030	,002	,039	,028	,003	,030		,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 10	Pearson Correlation	,491 ^{**}	,070	,424 [*]	,125	,155	,482 ^{**}	,655 ^{**}	,424 [*]	,491 ^{**}	1	,666 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,003	,688	,011	,473	,375	,003	,000	,011	,003		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total X1	Pearson Correlation	,810 ^{**}	,469 ^{**}	,684 ^{**}	,620 ^{**}	,606 ^{**}	,454 ^{**}	,576 ^{**}	,684 ^{**}	,810 ^{**}	,666 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

(X2)

Correlations

		Pernya taan 1	Pernya taan 2	Pernya taan 3	Pernya taan 4	Pernya taan 5	Pernya taan 6	Pernya taan 7	Pernya taan 8	Pernya taan 9	Pernya taan 10	Total X2
Pernya taan 1	Pearson Correlation	1	,660**	,422*	,657**	,314	,422*	,660**	,548**	,422*	,657**	,824**
	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,000	,066	,012	,000	,001	,012	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 2	Pearson Correlation	,660**	1	,331	,660**	,198	,331	1,000**	,331	,331	,660**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000		,052	,000	,254	,052	,000	,052	,052	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 3	Pearson Correlation	,422*	,331	1	-,002	,082	1,000**	,331	,178	1,000**	-,002	,716**
	Sig. (2-tailed)	,012	,052		,989	,638	,000	,052	,308	,000	,989	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 4	Pearson Correlation	,657**	,660**	-,002	1	,314	-,002	,660**	,433**	-,002	1,000**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,989		,066	,989	,000	,009	,989	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 5	Pearson Correlation	,314	,198	,082	,314	1	,082	,198	,548**	,082	,314	,428*
	Sig. (2-tailed)	,066	,254	,638	,066		,638	,254	,001	,638	,066	,010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 6	Pearson Correlation	,422*	,331	1,000**	-,002	,082	1	,331	,178	1,000**	-,002	,716**
	Sig. (2-tailed)	,012	,052	,000	,989	,638		,052	,308	,000	,989	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 7	Pearson Correlation	,660**	1,000**	,331	,660**	,198	,331	1	,331	,331	,660**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,052	,000	,254	,052		,052	,052	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 8	Pearson Correlation	,548**	,331	,178	,433**	,548**	,178	,331	1	,178	,433**	,577**
	Sig. (2-tailed)	,001	,052	,308	,009	,001	,308	,052		,308	,009	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 9	Pearson Correlation	,422*	,331	1,000**	-,002	,082	1,000**	,331	,178	1	-,002	,716**
	Sig. (2-tailed)	,012	,052	,000	,989	,638	,000	,052	,308		,989	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 10	Pearson Correlation	,657**	,660**	-,002	1,000**	,314	-,002	,660**	,433**	-,002	1	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,989	,000	,066	,989	,000	,009	,989		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total X2	Pearson Correlation	,824**	,776**	,716**	,626**	,428*	,716**	,776**	,577**	,716**	,626**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

(Y)

Correlations

		Pernya taan 1	Pernya taan 2	Pernya taan 3	Pernya taan 4	Pernya taan 5	Pernya taan 6	Pernya taan 7	Pernya taan 8	Pernya taan 9	Pernya taan 10	Total Y
Pernya taan 1	Pearson Correlation	1	,309	,203	,398*	-,017	,398*	,141	,304	,398*	1,000**	,638**
	Sig. (2-tailed)		,071	,242	,018	,925	,018	,419	,075	,018	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 2	Pearson Correlation	,309	1	,433**	,164	,679**	,164	,715**	,539**	,164	,309	,692**
	Sig. (2-tailed)	,071		,009	,347	,000	,347	,000	,001	,347	,071	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 3	Pearson Correlation	,203	,433**	1	,257	,429*	,257	,373*	,560**	,257	,203	,613**
	Sig. (2-tailed)	,242	,009		,137	,010	,137	,028	,000	,137	,242	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 4	Pearson Correlation	,398*	,164	,257	1	,118	1,000**	,093	,190	1,000**	,398*	,709**
	Sig. (2-tailed)	,018	,347	,137		,500	,000	,594	,273	,000	,018	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 5	Pearson Correlation	-,017	,679**	,429*	,118	1	,118	,611**	,471**	,118	-,017	,542**
	Sig. (2-tailed)	,925	,000	,010	,500		,500	,000	,004	,500	,925	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 6	Pearson Correlation	,398*	,164	,257	1,000**	,118	1	,093	,190	1,000**	,398*	,709**
	Sig. (2-tailed)	,018	,347	,137	,000	,500		,594	,273	,000	,018	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 7	Pearson Correlation	,141	,715**	,373*	,093	,611**	,093	1	,490**	,093	,141	,580**
	Sig. (2-tailed)	,419	,000	,028	,594	,000	,594		,003	,594	,419	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 8	Pearson Correlation	,304	,539**	,560**	,190	,471**	,190	,490**	1	,190	,304	,654**
	Sig. (2-tailed)	,075	,001	,000	,273	,004	,273	,003		,273	,075	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 9	Pearson Correlation	,398*	,164	,257	1,000**	,118	1,000**	,093	,190	1	,398*	,709**
	Sig. (2-tailed)	,018	,347	,137	,000	,500	,000	,594	,273		,018	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernya taan 10	Pearson Correlation	1,000**	,309	,203	,398*	-,017	,398*	,141	,304	,398*	1	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000	,071	,242	,018	,925	,018	,419	,075	,018		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total Y	Pearson Correlation	,638**	,692**	,613**	,709**	,542**	,709**	,580**	,654**	,709**	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

(X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	10

(X2)

Reliability Statistics

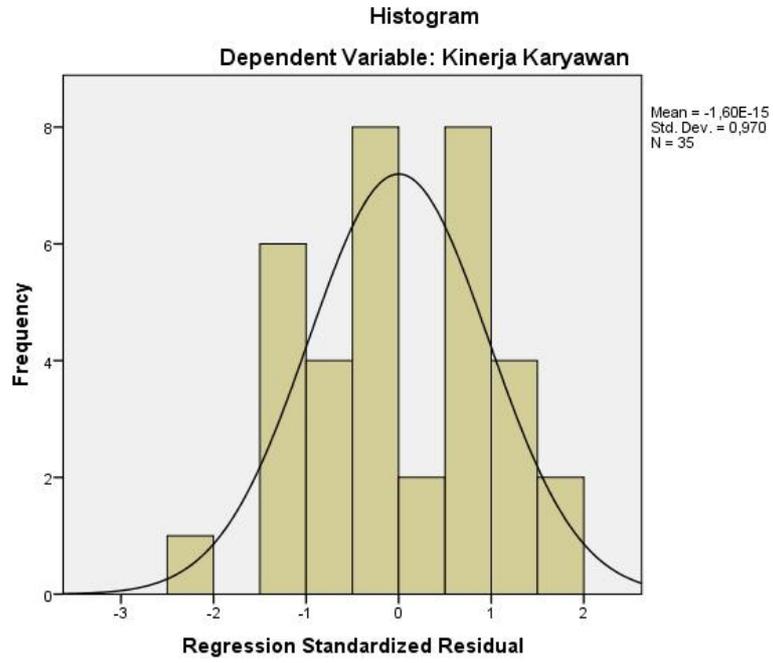
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	10

(Y)

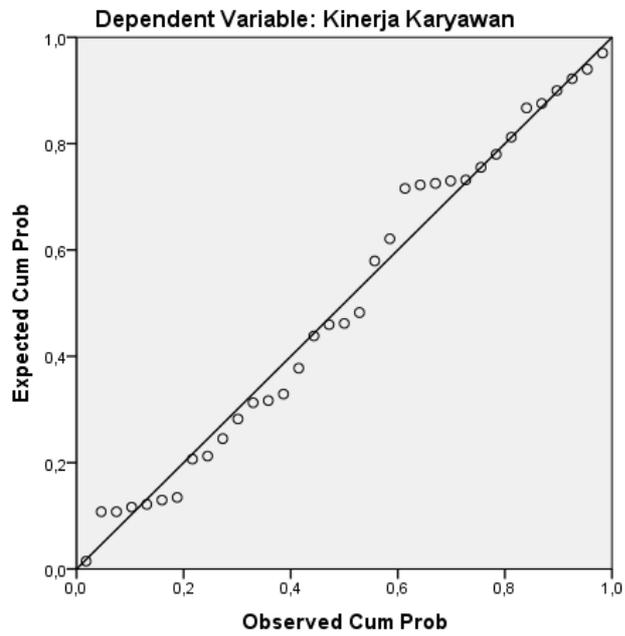
Reliability Statistics

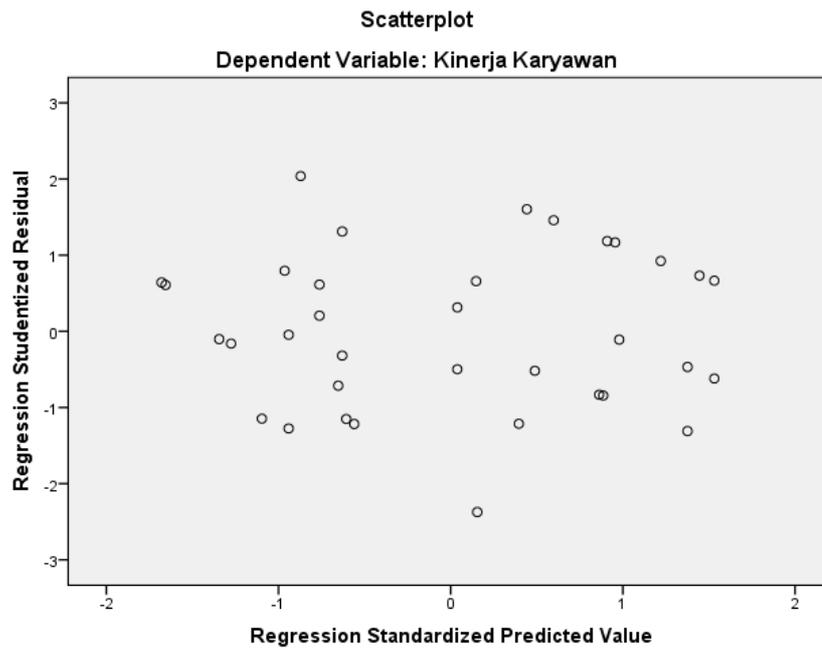
Cronbach's Alpha	N of Items
,847	10

Hasil SPSS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	13,530	6,472				2,090
1 Lingkungan Kerja	,336	,145	,335	2,314	,027	,834	1,200
Disiplin Kerja	,386	,124	,451	3,113	,004	,834	1,200

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	13,530	6,472		
1 Lingkungan Kerja	,336	,145	,335	2,314	,027
Disiplin Kerja	,386	,124	,451	3,113	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,398	2	79,199	12,553	,000 ^b
	Residual	201,888	32	6,309		
	Total	360,286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 ^a	,440	,405	2,51177

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr

Karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi S-1 dan guna memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk kesediaannya memberikan informasi dan menjawab pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan. Adapun judul penelitian yang saya buat adalah **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN”**

Sesuai dengan etika penelitian, identitas Bapak/Ibu/Sdr akan dijamin kerahasiaannya. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Saya sebagai peneliti memohon maaf apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak/Ibu/Sdr sekalian. Kerjasama dari Bapak/Ibu/Sdr sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

CHAIRUNNISA

A. Karakteristik Responden

1. Nomor Responden : _____ (diisi oleh peneliti).
2. Usia : <20 tahun. 40-49 tahun.
 21-29 tahun. 50-59 tahun.
 30-39 tahun.
3. Jenis Kelamin : Perempuan.
 Laki-laki.
4. Pendidikan Terakhir : SMP. Diploma.
 SMA/SMK. Sarjana.
5. Lama Bekerja : <1 tahun. 11-15 tahun.
 1-5 tahun. 16-20 tahun.
 6-10 tahun.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima pilihan jawaban, yaitu :

Sangat Setuju (SS)	= skor 5
Setuju (S)	= skor 4
Kurang Setuju (KS)	= skor 3
Tidak Setuju (TS)	= skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= skor 1
3. Pastikan Bapak/Ibu/Sdr tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik.					
2	Lingkungan kerja yang bersih membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					
3	Musik dapat meningkatkan konsentrasi kerja saya.					
4	Saya merasa terganggu akibat suara dari luar ruangan tempat saya bekerja.					
5	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja saya sudah baik.					
6	Pencahayaan ditempat kerja saya cukup bagus, sehingga tidak menghambat saya dalam bekerja.					
7	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan tenang dan nyaman.					
8	Suasana kerja di lingkungan kerja saya sangat nyaman dan kondusif.					
9	Atasan tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lain.					
10	Hubungan antar sesama karyawan dengan pimpinan membantu saya dalam bekerja.					

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir dan datang sesuai jam kerja yang ditetapkan perusahaan.					
2	Menurut saya kehadiran sangat berpengaruh dalam cepat atau lambatnya pekerjaan selesai.					
3	Saya bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditetapkan perusahaan,					
4	Menurut saya pekerjaan menjadi cepat selesai jika dikerjakan sesuai dengan tata cara yang berlaku.					
5	Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan.					
6	Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
7	Saya selalu berpakaian rapi dalam bekerja.					
8	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.					
9	Saya menggunakan fasilitas yang ada diperusahaan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.					
10	Saya selalu bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang diberikan kepada saya.					

Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan atasan.					
2	Proses penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.					
3	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada.					
4	Semua pekerjaan yang diberikan sudah saya selesaikan pada hari itu juga.					
5	Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
6	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai hasil yang terbaik.					
7	Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberitahu.					
8	Saya tidak pernah menunda dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10	Saya merasa sanggup bekerja secara mandiri tapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerja sama dengan orang lain.					