

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : MELIANI
NPM : 1305160197
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Meliani, NPM. 1305160197. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ira Widya Utama Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. UMSU, Skripsi 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Ira Widya Utama Medan. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah kurang nyamannya tempat bekerja diperusahaan tersebut sehingga menurunnya minat karyawan dalam bekerja, lemahnya kedisiplinan karyawan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, masih ada beberapa karyawan yang tidak terpenuhi fasilitas kerjanya ini akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang dilakukan dengan pendekatan survey. Penelitian ini populasinya adalah 190 orang karyawan di PT. Ira Widya Utama Medan, sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu metode *Probability Sampling* dengan teknik *simple random sampling*, maka diperoleh sampel sebanyak 66 orang karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,895 > 1,998$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial pada kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama Medan. Pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{tabel} 1,443 > t_{hitung} 1,988$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan dan positif secara parsial pada kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama Medan. Mengenai pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Ira Widya Utama Medan dalam penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan berdasarkan hasil uji F didapat nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $12,804 > 3,143$ dengan signifikan $0.000 < 0,05$ karena lebih besar dari f_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ira Widya Utama Medan. Maka dalam penelitian ini dapat dinyatakan variabel bebas X_1 dan X_2 serta variabel terikat yaitu variabel (Y) berpengaruh signifikan dan simultan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0.289 atau 28.9%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama Medan sebesar 28.9% sisanya 71.1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya, yang masih memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga penulis telah mampu dalam menyelesaikan Proposal Skripsi sebagai syarat akhir perkuliahan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ira Widya Utama Medan.”**

Shalawat berangkaikan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam jahiliah menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan sampai sekarang ini masih dapat kita rasakan bersama.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam membuat penyelesaian Proposal Skripsi ini, namun penulis berusaha semaksimal dan semampu mungkin untuk menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya, untuk itu penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam menyelesaikan Proposal Skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak, antara lain yaitu :

1. Teristimewa untuk Kedua Orang Tua penulis yaitu Ayahanda Legino dan Ibunda Mariana serta seluruh keluarga besar yang sangat saya cintai, dengan penuh rasa kasih sayang telah mengasuh, membesarkan, mendidik dan memberikan dorongan motivasi baik moral maupun materil serta doa sehingga penulis telah sampai untuk menyelesaikan jenjang pendidikan Strata-S1. Kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, M.Si wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah bersedia meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Proposal Skripsi ini.

9. Seluruh Dosen selaku Staf Pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh staff PT. Ira Widya Utama Medan yang telah membantu apa saja yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan Proposal Skripsi ini.
11. Zainul Fikri, SE yang selalu setia menemani penulis dalam mengerjakan proposal skripsi ini, menemani mencari buku, memberikan dukungan, nasihat, motivasi, dan semangat tiada henti kepada penulis.
12. Teman-teman saya Muhammad Farisz SE, Risky, Lulu, Reni, Nia, Ulfa, Ucik, Putry, Desi dan abang-abang titi gantung serta masih banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu terima kasih semuanya atas dukungan yang telah kalian berikan pada penulis.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, maka Proposal Skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Januari 2017

Penulis

(Meliani)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang masalah	1
B. Identifikasi masalah	3
C. Batasan dan rumusan masalah.....	4
D. Tujuan dan manfaat penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja.....	6
a. Pengertian kinerja.....	6
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	7
c. Tujuan dan manfaat kinerja.....	9
d. Indikator kinerja	11
2. Lingkungan Kerja.....	14
a. Pengertian lingkungan kerja.....	14

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	15
c. Manfaat lingkungan kerja.....	19
d. Indikator lingkungan kerja	20
3. Disiplin	22
a. Pengertian disiplin	22
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin.....	24
c. Tujuan disiplin	28
d. Indikator disiplin.....	29
B. Kerangka Konseptual.....	31
1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	31
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja	32
3. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja	33
C. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian.....	53
1. Deskripsi Variabel Penelitian	53
2. Analisa Variabel Penelitian.....	55
3. Asumsi Klasik	61
4. Regresi Linier Berganda	64
5. Uji Hipotesis.....	65
6. Koefisien Determinan (R-Square)	68
B. Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	: Indikator Kinerja (Y).....	36
Tabel III.2	: Indikator LingkunganKerja (X1)	36
Tabel III.3	: Indikator Disiplin (X2).....	37
Tabel III.4	: JadwalPenelitian	37
Tabel III.5	: Daftar Populasi Penelitian	38
Tabel III.6	: Daftar Sampel Penelitian.....	40
Tabel III.5	: Skala PengukuranLikert	41
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..	54
Tabel IV.4	Skor Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	55
Tabel IV.5	Skor Variabel Disiplin (X2)	57
Tabel IV.6	Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel IV.7	Multikolinearitas.....	63
Tabel IV.8	Koefisien Regresi Linear Berganda	64
Tabel IV.9	Uji t	66
Tabel IV.10	Uji F	67
Tabel IV.11	Koefisien Determinan.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	31
Gambar II.2	Pengaruh disiplin terhadap kinerja	32
Gambar II.3	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja.....	33
Gambar II.4	Paradigma penelitian.....	34
Gambar III.1	Kriteria pengujian hipotesis	47
Gambar III.2	Kriteria pengujian hipotesis	48
Gambar IV.1	Normalitas	62
Gambar IV.2	Heterokedastisitas	63
Gambar IV.3	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam menentukan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya, kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja karyawan yang baik dan terjalin harmonis secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi kepada perusahaan yang meliputi kepetingan internal dan eksternal yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja yang baik merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat yaitu dengan cara memahami beberapa factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain efektifitas, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2014 hal 13).

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup instansi/organisasi. Dalam mencapai kinerja

yang tinggi terdapat beberapa factor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantara semua faktor tersebut ada 2 faktor yang cukup mempengaruhi yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin.

Merurut Davis (dalam Ekaningsih, 2012 hal. 21) Lingkungan Kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, termasuk lingkungan kerja fisik yang ada didalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung kinerja organisasi yang ada didalamnya.

Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi sehingga dapat terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009).

PT. Ira Widya Utama Medan, merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang Real Estate, Kontraktor dan Perkebunan. Penulis mendapatkan beberapa masalah yang ada diperusahaan, adapun permasalahan-permasalahan yang tampak pada PT. Ira Widya Utama Medan yang berhubungan dengan masalah lingkungan kerja yang meliputi, kurang nyamannya tempat

bekerja diperusahaan tersebut terlihat dari perawatan gedung yang kurang diperhatikan, cat dinding yang mengelupas, asbes yang bolong yang sudah seharusnya direnovasi, serta sirkulasi udara yang kurang baik membuat ruangan menjadi tidak sejuk sehingga menurunnya minat karyawan dalam bekerja. Masalah disiplin yang meliputi, lemahnya kedisiplinan karyawan ini terbukti masih ada karyawan yang tidak menaati peraturan seperti, telat datang ke kantor pada saat jam masuk kerja dan keluar kantor pada saat jam bekerja. Dengan adanya masalah ini dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan yang belum sepenuhnya sesuai dengan target yang diharapkan oleh instansi/organisasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas masalah tentang arti penting Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ira Widya Utama Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. IRA WIDYA UTAMA MEDAN yang bergerak dibidang Real Estate, Kontraktor dan Perkebunan penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurang nyamannya tempat bekerja diperusahaan tersebut sehingga menurunnya minat karyawan dalam bekerja .
2. Lemahnya kedisiplinan karyawan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Masih ada beberapa karyawan yang tidak terpenuhi fasilitas kerjanya ini akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam hal ini ada beberapa faktor yang secara umum mempengaruhi kinerja yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta disiplin. Maka dalam hal ini penulis membatasi permasalahan pada Lingkungan kerja fisik dan Disiplin sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama Medan.

2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ira Widya Utama Medan?
- b. Apakah ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Ira Widya Utama Medan?
- c. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Ira Widya Utama Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Ira Widya Utama Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Ira Widya Utama Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Ira Widya Utama Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang dapat diperoleh adalah:

- a. Manfaat teoritis

Penulis dapat mengetahui tentang pentingnya Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT.Ira Widya Utama Medan.
- b. Manfaat praktis

Bagi instansi/organisasi guna memecahkan masalah yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Disiplin dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT.Ira Widya Utama Medan.
- c. Manfaat peneliti lainnya

Memberikan kesempatan kepada penelitian lain bahwa perusahaan dapat menjadi sarana pembelajaran melalui penelitian ilmiah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada umumnya instansi/organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi maka masing-masing unit dinilai kinerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan instansi/organisasi terhadap yang dilakukan dengan rasa tanggung jawab dan mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Menurut Sutrisno (2010,hal. 192) Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam satu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi dapat dinilai secara objektif.

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 9) Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moehariono (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 Wibowo (2014,hal.70) Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia didalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014).

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi/organisasi untuk melaksanakan tugas agar dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja juga termasuk dalam prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, untuk menjadi kinerja yang baik maka mempunyai semangat kerja yang tinggi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Pada dasarnya suatu instansi/organiasi dapat beroperasi karena kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut, sehingga munculah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010, hal. 176) menyatakan ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik dan buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal ini memuaskan sebagai pendorong mencapai suatu tujuan.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya timpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan dan organisasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2010, hal. 15) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Faktor internal

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2) Faktor eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti, perilaku, sikap dan tindakan terhadap rekan kerja, bawahan atau pimpinan, iklim, dan fasilitas kerja.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Tujuan kinerja menurut Riani (2011, hal. 103) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan kinerja sebagai berikut:

1) Tujuan Evaluasi

2) Tujuan Pengembangan

Adapun penjelasan dari tujuan kinerja adalah:

1) Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a. Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b. Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenaan dengan promosi, donasi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2) Tujuan Pengembangan

- a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b. Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (performance feedback) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c. Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasikerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja dimasa yang akan datang.
- d. Menentukan Tujuan-tujuan Prestasi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.

- e. Menentukan Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktifitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Sedarmayanti (2007, hal. 259) menyatakan:

Manfaat kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, atau menyempurnaan tanggung jawab. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

d. Indikator Kinerja

Pada dasarnya banyak indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, tetapi secara umum ukuran indikator dapat dikelompokkan kedalam enam katagori, namun demikian organisasi tertentu dapat mengembangkan katagori masing-masing yang sesuai dengan misi perusahaan.

Menurut Moheriono (2012, hal. 114) menyatakan ada enam indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya:

1) Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai suatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

2) Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang benar.

3) Kualitas

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

4) Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan dengan benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu ditentukan criteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.

5) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

6) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Sedangkan menurut Robert L.Mathis dan Jhon H. Jackson (2006, hal. 378)

menyatakan bahwa indicator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dengan persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyalinan akan masuk kerja setiap hari dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas kerja dimana tempat tersebut sangat mempengaruhi aktivitas kerja ataupun dorongan untuk melakukan pekerjaan yang efisien, karena dengan lingkungan dan fasilitas yang baik akan menimbulkan semangat dan dorongan kerja karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 21) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009, hal. 24) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar perkerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja.

Dalam penelitian Agung (2013, hal. 194-195) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Wursanto (2009) Lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dengan panca indera (dalam Dharmawan, 2011).

Menurut Sutrisno (2009) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan dari faktor intern dan eksteren yang mempengaruhi karyawan didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apalagi diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidakseuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja akan diuraikan Sedarmayanti (2009, hal. 31) Lingkungan kerja fisik adalah semua

keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2009) factor-faktor lingkungan kerja tersebut adalah:

- 1) Warna

Warna merupakan factor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya maka kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

- 2) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan ditempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan

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

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada gedung yang mempunyai plafon rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5) Jaminan keamanan

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

6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian dan juga menimbulkan kebosanan pada karyawan.

7) Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang bias mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Robbins (2002, hal. 36) yang menyatakan adanya beberapa factor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1) Suhu

Suhu adala suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan member pengaruh negative dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua disbanding yang lebih muda.

4) Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi.

Udara yang tercemar dapat dapat mengganggu kesehatan pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, cepat marah, dan depresi.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan didalam perusahaan tersebut. Segala alat yang dipasang dan dipergunakan didalam perusahaan tersebut tidak akan berarti apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan factor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa didalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan

tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

d. Indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan kemungkinan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja untuk melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 118) menyatakan bahwa yang menjadi indicator lingkungan kerja adalah:

1. Tempat bekerja

Tempat bekerja adalah suatu ruang kerja dimana para karyawan biasa mengerjakan pekerjaannya diruangan tersebut dengan nyaman.

2. Kebersihan

Kebersihan ditempat bekerja harus selalu diperhatikan, karena apabila tempat bekerja bersih maka akan menimbulkan kenyamanan dan minat karyawan dalam bekerja.

3. Pencahayaan

Cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja dan penerangan yang ada harus sesuai kebutuhan, tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap. Dengan ini diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

4. Ketenangan

Ketenangan adalah hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

5. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang baik yang terjalin antara rekan kerja akan dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal didalam suatu organisasi, karena dengan adanya hubungan yang harmonis maka akan terciptanya hubungan kekeluargaan diantara para karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa indicator pada lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan (cahaya)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Knave (1984), Sutton dan Rafaeli (1988) disimpulkan bahwa karyawan dapat membaca didalam ruangan dengan cahaya lampu 25 watt. Cahaya lampu yang tidak memadai berpengaruh negative terhadap keterampilan kerja. Penerangan cahaya harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan khususnya pada karyawan yang matanya plus dan minus akut.

2. Kondisi suara

Suara gaduh didalam kantor maupun diluar kantor yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja karyawan tersebut.

3. Music

Penggunaan music pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan music pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

4. Temperature dan kelembapan

Temperature dan kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi kondisi fisik, dan emosi. Temperature antara 73F sampai 77F cocok untuk ruang kerja dengan kelembapan 25% hingga 50%. Temperature yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi fisik dan emosi karyawan.

5. Hubungan karyawan

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan adanya hubungan antar karyawan yang saling dapat bekerja sama satu sama lain dengan harmonis. Hubungan karyawan yang harmonis ini akan saling membantu para karyawan dalam mengerjakan suatu aktivitas pekerjaan dan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contohnya, seorang pesuruh disebuah

kantor yang terlambat datang, akibatnya diruangan kerja kantor tersebut semuanya terkunci sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu karena tidak ada karyawan yang bisa melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi dihari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidak disiplin seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2009, hal. 135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan dan keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 97) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2005, hal. 193) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya

tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Sedangkan menurut Terry dalam Sutrisno (2009, hal. 87) Disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal baik menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Oleh karena itu kedisiplinan adalah salah satu fungsi yang terpenting dalam MSDM yang menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhantelah dilaksanakan dengan baik atau tidak jadi, dapat dikatakan kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

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

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 89) Faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontibusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pempinan dalam mengambil tindakan

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

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan yang positif itu antara lain:

a. Saling menghormati

b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu

c. Sering mengikut sertakan karyawan-karyawan disetiap pertemuan

d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja

Sedangkan menurut Hasibuan (2005, hal. 194) menyatakan bahwa factor yang dapat mempengaruhi disiplin adalah:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi karyawan.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, kedisiplinan, disiplin, jujur, adil, serta sesuai dengan kata dan perbuatan.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan

karyawan, balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan Kemanusiaan

Manager harus menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana lingkungan kerja yang nyaman.

Oleh karena itu bentuk kedisiplinan yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat, gairah kerja, dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatnya rasa efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan

c. Tujuan Disiplin

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya, maka pembinaan disiplin kerja bagi para karyawan sangatlah penting untuk dilaksanakan.

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2009, hal. 126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi, karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

d. Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu perusahaan, berikut adalah beberapa indikator yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan.

Menurut Agustini (2011, hal. 73-74) ada 5 indikator disiplin kerja yang dapat diuraikan yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran adalah jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

- 2) Tata cara kerja

Tata cara kerja adalah aturan dan ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

- 3) Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

4) Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik tanpa adanya paksaan.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Seadangkan menurut Dharma (2003) yang menyatakan bahwa indicator pada disiplin kerja yaitu :

1) Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir diperusahaan sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2) Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lainnya, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja perhari.

3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib mengenakan pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebahagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban disebuah perusahaan.

4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidak patuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

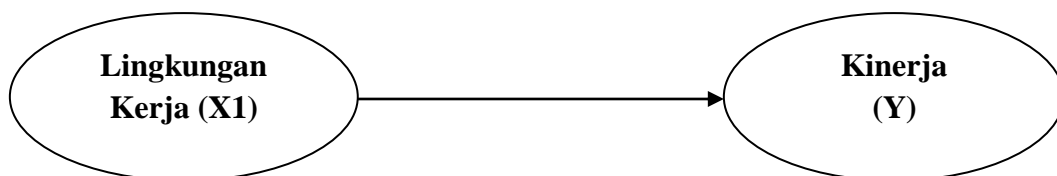
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, lingkungan kerja harus serasi dan membuat karyawan merasa nyaman agar kinerja karyawan meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Dalam penelitian Agung (2013, hal. 194-195) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan hasil penelitian Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



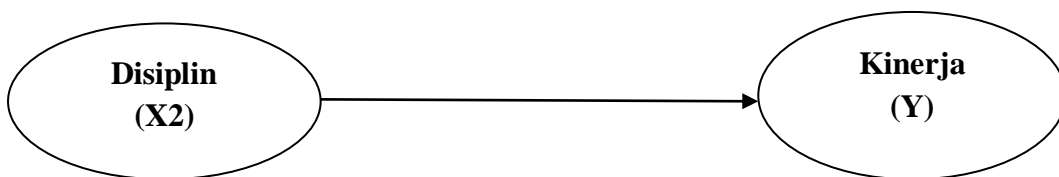
Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendapat hasil kinerja yang baik sehingga terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005, hal. 194) peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan adanya tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisien, dan efektif kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Ova Nurocta Sofiati (2015) menyimpulkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



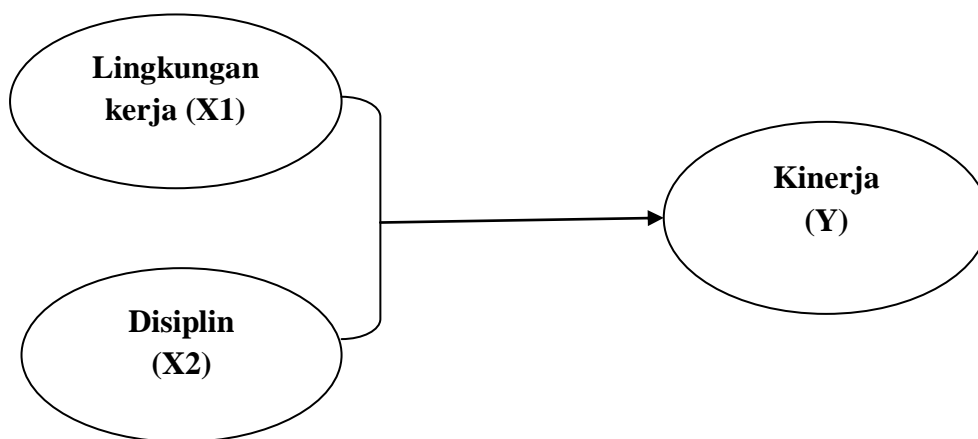
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, lingkungan kerja harus serasi dan membuat karyawan merasa nyaman agar kinerja karyawan meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Disamping lingkungan

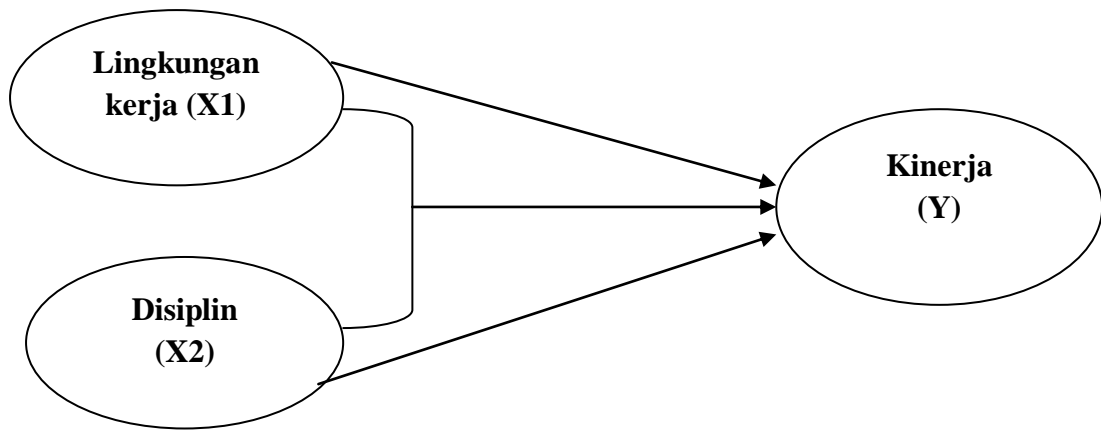
kerja, disiplin yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya disiplin yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan sebagai bentuk menciptakan tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015) dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan “. Dari hasil penelitian tersebut ternyata Lingkungan kerja dan Disiplin secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.



Gambar II.3 Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin terhadap Kinerja

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas maka kerangka konseptual dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar II.4 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Sugiono (2009) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dinyatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Hipotesis dalam penelitian ini terbagi kedalam 3 (tiga) pengujian yaitu:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama Medan.
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama Medan.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang dilakukan dengan pendekatan survey. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara 2 variabel atau lebih. Pendekatan ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara 3 variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (independent variabel) adalah Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin (X2). Sedangkan variabel terikat (dependent variabel) adalah kinerja karyawan (Y).

B. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Tabel III.1 Indikator Kinerja

No.	Indikator	No Item
1	Efektif	2
2	Efisien	9
3	Kualitas	3,4,8
4	Ketepatan waktu	1,7
5	Produktivitas	5,10
6	Keselamatan	6

Sumber :Moeheriono (2012, hal. 114)

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator	No Item
1	Tempat bekerja	2,9,10
2	Kebersihan	3,4
3	Pencahayaan	5,6
4	Ketenangan	7,8
5	Hubungan kerja	1

Sumber : Sutrisno (2013, hal. 118)

3. Disiplin Kerja (X2)

Kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, dan juga untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Tabel III.3 Indikator disiplin kerja

No.	Indikator	No Item
1.	Tingkat kehadiran	1,2
2.	Tata cara kerja	6
3.	Ketaatan pada atasan	4,8,9
4.	Kesadaran bekerja	3,10
5.	Tanggung jawab	5,7

Sumber : Agustini (2011, hal. 73-74)

C. Tempat dan Waktu penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ira Widya Utama Medan yang beralamatkan di jalan cactus raya utama No. 1 blok J kompleks TASBI.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai Juni 2017 sampai Oktober 2017.

Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini :

Tabel III.4 Jadwal Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan																					
		Juni				Juli				Agust				Sept				Okt					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1.	Riset awal			■	■																		
2.	Penyusunan proposal				■	■	■	■															
3.	Bimbingan proposal							■	■	■	■												
4.	Seminar proposal									■	■	■	■										
5.	Bimbingan dan proses revisi											■	■	■									
6.	Pengumpulan data penelitian													■	■	■							
7.	Mengelolah data dan bimbingan skripsi															■	■	■	■	■			
8.	Sidang meja hijau																				■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Sugiyono2010, hal. 117) menyatakan bahwa bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Penelitian ini populasinya adalah 190 orang karyawan di PT. Ira Widya Utama Medan.

Tabel III.5 Daftar Populasi Penelitian

No.	Bagian	Populasi
1.	Divisi Umum	24 Orang
2.	Divisi Msdm	16 Orang
3.	Divisi keuangan	17 Orang
4.	Divisi teknik	28 Orang
5.	Divisi system dan teknologi informasi	13 Orang
6.	Divisi Operasional	23 Orang
7.	Divisi Pemasaran	69 Orang
Total		190 Orang

Sumber : PT. Ira Widya Utama Medan

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah /ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu metode *Probability Sampling* dengan teknik *simple random*

sampling.Simple Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi diambil secara acak untuk diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel tanpa memperhatikan tingkatan yang ada didalam populasi.

Untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi yang dibutuhkan maka penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar dalam Juliandi, 2013 hal. 59) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n= Ukuran sampel

N= Ukuran Populasi

e = Presentase kelongaran kesalahan ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masi dapat di tolerir atau diinginkan (misalnya 1%, 5%, 10%).Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sempel sebagai berikut :

$$n = \frac{190}{1 + 190 (0,1)^2} = 65,5 = 66 \text{ orang}$$

Dari hasil perhitungan diatas dengan populasi sebesar 190, maka dengan pendekatan Slovin ukuran sampel ditetapkan sebesar 66 responden.

Tabel III.6 Daftar Sampel Penelitian

No.	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Divisi umum	24 orang	$\frac{24}{190} \times 66 = 8,3 = 8 \text{ orang}$
2.	Divisi msdm	16 orang	$\frac{16}{190} \times 66 = 5,6 = 6 \text{ orang}$
3.	Divisi keuangan	17 orang	$\frac{17}{190} \times 66 = 5,9 = 6 \text{ orang}$
4.	Divisi teknik	28 orang	$\frac{28}{190} \times 66 = 9,7 = 10 \text{ orang}$
5.	Divisi system dan teknologi informasi	13 orang	$\frac{13}{190} \times 66 = 4,4 = 4 \text{ orang}$
6.	Divisi operasional	23 orang	$\frac{23}{190} \times 66 = 7,9 = 8 \text{ orang}$
7.	Divisi pemasaran	69 orang	$\frac{69}{190} \times 66 = 23,9$ $= 24 \text{ orang}$
Total		190 orang	66 Orang

Sumber : Data diolah Januari. 2017

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang penulis lakukan adalah menggunakan sumber data primer dan juga sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dari orang lain maupun dokumen. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (Interview)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang di butuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada

karyawan mengenai hal - hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

2. Angket (Questioner)

Teknik dan instrument dalam penelitian yang di gunakan adalah berupa Questioner (daftar pertanyaan/pertanyaan). Questioner ini di bagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Ira Widya Utama Medan dengan membutuhkan tanda (\surd). Dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi, jenis skala yang di gunakan adalah *skala likert*. Skala Likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang/ kelompok tentang fenomena social.

Tabel III.7
Skala Pengukuran Likert

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

Sumber : Sugiyono (2004, hal. 88)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variabel yang di teliti.

Agar hasil questioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka digunakan teknik korelasi product moment seperti rumus Sugiyono (2010. hal, 255) yaitu :

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

Dimana :

n : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$: Jumlah pengamatan variabel y

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

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

$\sum x_i y_i$: Jumlah hasil variabel x dan y

kriteria pengujian validitas :

- 1) Jika nilai Sig $< \alpha_{0,05}$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah valid
- 2) Jika nilai Sig $> \alpha_{0,05}$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah tidak valid

Tabel III.8

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Nilai korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,536	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,303	0,013 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,472	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,519	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,789	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0,386	0,001 < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0,558	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0,609	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 9	0,787	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 10	0,526	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Dari 10 pernyataan mengenai lingkungan kerja seluruh pernyataan dalam katagori valid, hal ini dapat dilihat dari Tabel III-8.

Tabel III.9

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Nilai korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,572	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,561	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,640	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,558	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,494	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0,567	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0,509	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 9	0,640	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 10	0,589	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Dari 10 pernyataan mengenai lingkungan kerja seluruh pernyataan dalam katagori valid, hal ini dapat dilihat dari Tabel III-9.

Tabel III.10

Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Nilai korelasi	Probabilitas	Keterangan
Peryataan 1	0,459	0,000 < 0,05	Valid
Peryataan 2	0,616	0,000 < 0,05	Valid
Peryataan 3	0,317	0,014 < 0,05	Valid
Peryataan 4	0,826	0,000 < 0,05	Valid
Peryataan 5	0,669	0,000 < 0,05	Valid
Peryataan 6	0,758	0,000 < 0,05	Valid
Peryataan 7	0,791	0,000 < 0,05	Valid
Peryataan 8	0,222	0,000 < 0,05	Valid
Peryataan 9	0,445	0,000 < 0,05	Valid
Peryataan 10	0,791	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Dari 10 pernyataan mengenai lingkungan kerja seluruh pernyataan dalam katagori valid, hal ini dapat dilihat dari Tabel III-10.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk apakah instrumen penelitian merupakan instrumen handal dan dapat dipercaya. Menurut Nunnally dalam Sugiyono (2010, hal. 185) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (Spreman Brown/ri) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Jika nilai korelasi (r) yang di peroleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) tersebut di bandingkan dengan nilai korelasi yakni r hitung dengan r tabel , apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak benar / salah) tidak

layak untuk dijadikan item di dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

Tabel III.11

Uji Reliabilitas Variabel

varibel	Cronbach Alpha	r table	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,732	0,6	Reliabel
Disiplin	0,736	0,6	Reliabel
Kinerja	0,738	0,6	Reliabel

Data : diolah spss 2017

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan variabel struktur aktiva, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap struktur modal digunakan regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terkait pengaruh variabel bebas dengan rumus :

$$Y = a + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

β_1, β_2 = Besaran koefisien dari masing-masing variable

X_1 = Pengaruh lingkungan kerja

X_2 = Pengaruh disiplin

Sebelum melakukan analisa berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak biasa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini dimaksudkan untuk mendekati adanya penyimpangan asumsi klasik pada regresi berganda.

Penggunaan model regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Imam Ghozali (2005, hal 110) menyatakan untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, variabel X_1 dan X_2 dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal, maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

1) Uji normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel bebas, dengan ketentuan :

- 1) Bila $VIF > 5$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- 2) Bila $VIF < 5$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterosdastisitas yakni metode grafik dan metode Scatterplot.

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

2. Uji Hipotesis

a. Uji – t (Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terkait, setelah didapat nilai t hitung maka selanjutnya nilai t dibandingkan dengan t tabel. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

1) Bentuk pengujian :

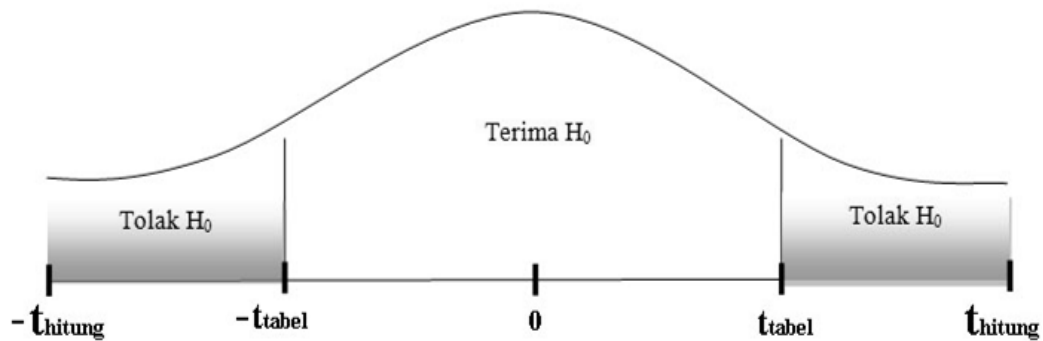
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_2 \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kreteria Pengujian :

H_0 diterima: jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya lingkungan kerja dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H_0 ditolak: jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh signifikan antar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

F_h = Nilai F Hitung

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah Anggota Sampel

Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut :

1) Bentuk Pengujian

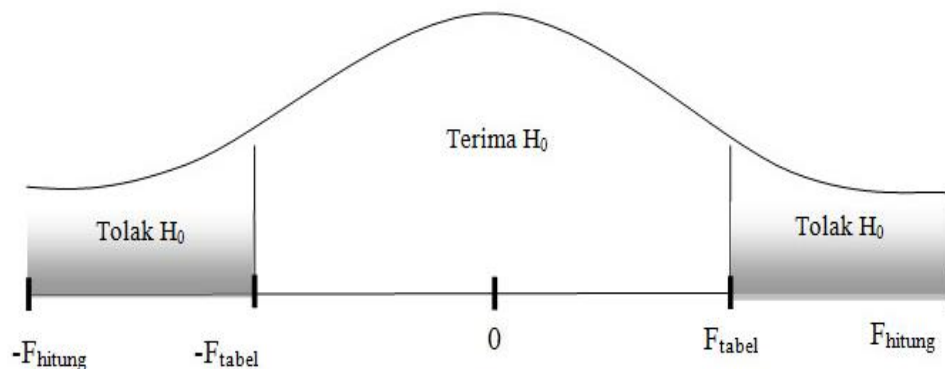
H_0 = Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

H_a = Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

2) Kriteria Pengujian

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



Gambar III.2 Kriteria pengujian hipotesis

3. Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai R-Square berguna untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

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

Dimana :

D = Determinasi

R^2 = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Pengumpulan Data Responden

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 2 (dua) variabel X, yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin (X2) dan 1 (satu) variabel Y, yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk melakukan pengukuran dari ketiga variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 66 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dengan banyaknya karyawan di PT. Ira Widya Utama Medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV.1

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	25 – 30 tahun	30 orang	45%
2.	30 - 35 tahun	25 orang	38%
3.	35 tahun keatas	11 orang	17%
Jumlah		66 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Ira Widya Utama Medan. Terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Ira Widya Utama Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda hingga yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk menunjang kinerja karyawan.

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1.	Laki – laki	41 orang	62%
2.	Perempuan	25 orang	38%
Jumlah		66 orang	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari laki-laki 41 orang (62%) dan perempuan 25 orang (38%) persentase antar karyawan laki – laki dan karyawan perempuan memiliki selisih jumlah yang tidak terlalu banyak. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Ira Widya Utama Medan didomisi dengan karyawan laki – laki. Tetapi setiap laki - laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai lingkungan kerja, disiplin dan kinerja karyawan.

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SMA	40 orang	61%
2	D3	10 orang	15%
3	S1	12 orang	18%
4	S2	4 orang	6%
Jumlah		66 orang	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yaitu sebanyak 40 orang (61%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Ira Widya Utama Medan lebih banyak berpendidikan SMA. Dengan demikian karyawan PT. Ira Widya Utama Medan memiliki karakteristik

pendidikan yang cukup baik sehingga diharapkan mampu memahami variabel – variabel dalam penelitian ini.

2. Analisa Variabel Penelitian

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Ira Widya Utama Medandisetiap disi yang terkait diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerjasebagai berikut.

Tabel IV.4
Skor Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	51	32	48	0	0	0	0	0	0	66	100
2	33	50	33	50	0	0	0	0	0	0	66	100
3	30	45	30	45	6	9	0	0	0	0	66	100
4	30	45	34	51	2	3	0	0	0	0	66	100
5	31	47	31	47	3	4	1	1	0	0	66	100
6	31	47	31	47	3	4	1	1	0	0	66	100
7	31	47	33	50	2	3	0	0	0	0	66	100
8	27	41	38	58	1	1	0	0	0	0	66	100
9	30	45	31	47	5	8	0	0	0	0	66	100
10	27	41	36	54	3	4	0	0	0	0	66	100

Sumber : diolah spss 2017

Dari tabel yang diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden mengenai saya dapat bekerja sama dengan tim dalam melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju 51% dari 34 orang.
- 2) Jawabn responden mengenai saya bekerja sesuai dengan koridor perusahaan mayoritas responden menjawab seimbang antara sangat setuju 50% dari 33 orang dan setuju 50% dari 33 orang
- 3) Jawaban responden mengenai saya lebih bersemangat kerja diruangan kerja yang bersih kerjakan mayoritas responden menjawab seimbang antara sangat setuju 45% dari 30 orang dan setuju 45% dari 30 orang.
- 4) Jawaban responden mengenai saya ikut setara dalam menjaga kebersihan ditempat kerja mayoritas responden menjawab setuju 51% dari 34 orang.
- 5) Jawaban responden mengenai pencahayaan diruangan kerja tidak cukup bagus sehingga mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab seimbang antar sangat setuju 47% dari 31 orang dan setuju 47% dari 31 orang
- 6) Jawaban responden mengenai pemantulan sinar matahari ditempat saya bekerja membuat saya tidak puas dalam melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab seimbang antar sangat setuju 47% dari 31 orang dan setuju 47% dari 31 orang
- 7) Jawaban responden mengenai saya membutuhkan ketenangan dalam bekerja agar pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan mayoritas responden menjawab setuju 50% dari 33 orang.

- 8) Jawaban responden mengenai saya merasa tenag bekerja apabila tidak ada gangguan yang terjadi ditempat kerja mayoritas responden menjawab setuju 58% dari 38 orang.
- 9) Jawaban responden mengenai ruangan tempat saya bekerja terdekorasi sangat rapi dan indah mayoritas reponden menjawab setuju 47% dari 31 orang.
- 10) Jawaban responden mengenai tempat sayan bekerja sangat nyaman dan luas mayoritas responden menjawabsetuju 54% dari 36 orang.

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerjayang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju50%.

b. Variabel Disiplin (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada seluruh karyawan PT. Ira Widya Utama Medan disetiap divisi yang terkait dapat diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplinsebagai berikut.

Tabel IV.5
Skor Variabel Disiplin (X2)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	41	24	36	12	18	3	4	0	0	66	100
2	17	26	32	48	17	26	0	0	0	0	66	100
3	15	23	33	50	15	23	3	4	0	0	66	100

4	22	33	28	42	16	24	0	0	0	0	66	100
5	21	32	33	50	12	18	0	0	0	0	66	100
6	23	35	27	41	16	24	0	0	0	0	66	100
7	20	30	30	45	16	24	0	0	0	0	66	100
8	28	42	25	38	12	18	1	1	0	0	66	100
9	15	23	33	50	15	23	3	4	0	0	66	100
10	25	38	24	36	17	26	0	0	0	0	66	100

Sumber: diolah spss 2017

Dari tabel yang diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden mengenai saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 41% dari 27 orang.
- 2) Jawaban responden mengenai jarak tempat tinggal tidak membuat saya malas untuk datang bekerja , mayoritas responden menjawab setuju 48% dari 32 orang.
- 3) Jawaban responden mengenai saya ikut andil dalam memberikan kontribusi dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 50% dari 33 orang
- 4) Jawaban responden mengenai saya mengikuti saran dan arahan yang diberikan oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju 42% dari 28 orang.
- 5) Jawaban responden mengenai saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan ditempat saya berkerja, mayoritas responden menjawab setuju 50% dari 33 orang.

- 6) Jawaban responden mengenai saya mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 41% dari 27 orang.
- 7) Jawaban responden mengenai saya harus bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju 45% dari 30 orang.
- 8) Jawaban responden mengenai tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada saya membuat saya termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 42% dari 28 orang.
- 9) Jawaban responden mengenai pimpinan berhak menegur langsung ketika saya tidak menaati pekerjaan yang telah diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju 50% dari 33 orang.
- 10) Jawaban responden mengenai saya mematuhi semua keputusan yang telah ditetapkan oleh atasan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju 38% dari 25 orang.

Kesimpulan secara umum disiplin yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 48%.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Ira Widya Utama Medan disetiap divisi yang terkait dapat diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	39	34	52	4	6	2	3	0	0	66	100
2	26	39	35	54	5	8	0	0	0	0	66	100
3	30	45	29	44	3	4	4	6	0	0	66	100
4	22	33	38	57	4	6	2	3	0	0	66	100
5	23	35	35	54	7	11	1	1	0	0	66	100
6	21	32	40	61	4	6	1	1	0	0	66	100
7	21	32	41	63	3	4	1	1	0	0	66	100
8	21	32	29	44	16	24	0	0	0	0	66	100
9	26	39	35	54	5	8	0	0	0	0	66	100
10	21	32	41	62	3	4	1	1	0	0	66	100

Sumber : data diolah spss 2017

Dari tabel diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawabanrespondententang dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu melakukan pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju yaitu 51% dari 34 orang
- 2) Jawaban responden tentang biasanya saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan mayoritas responden memilih setuju yaitu 53% dari 35 orang.

- 3) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha memahami data-data dan informasi yang menjadi tanggung jawab saya responden memilih sangat setuju yaitu 45% dari 30 orang.
- 4) Jawaban responden tentang saya merasa bahwa kemampuan yang saya miliki sangat berguna dan membantu meningkatkan kinerja mayoritas responden memilih setuju yaitu 58% dari 38 orang.
- 5) Jawabanrespondententang saya selalu berusaha bekerja dalam kelompok mayoritas responden memilih setuju yaitu 53% dari35 orang.
- 6) Jawaban responden adanya jaminan keamanan diruangan kerja, membuat saya nyaman dalam bekerja mayoritas responden memilih setuju yaitu 61% dari 40 orang.
- 7) Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan dengan target pekerjaan yang diberikan pimpinan mayoritas responden memilih setuju yaitu 62% dari 41 orang.
- 8) Jawaban responden tentang saya melakuakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan tingkat pendidikan saya mayoritas responden memilih setuju yaitu 44% dari 29 orang.
- 9)Jawaban responden tentang saya merasa puas dengan pekerjaan saya mayoritasresponden memilih setuju yaitu 53% dari 35 orang.
- 10)Jawaban responden tentang saya merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus mayoritas responden memilih setuju yaitu 62% dari 41 orang.

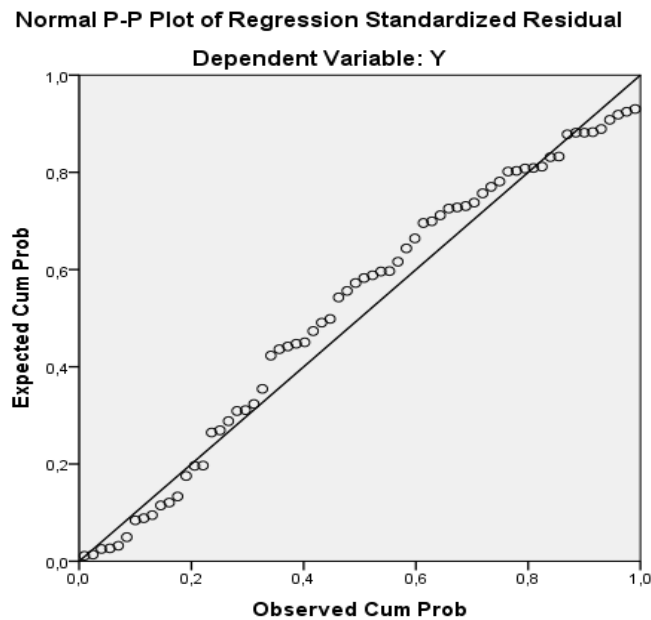
Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 55%.

B. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

1. Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.



Gambar IV.1 Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel indenpenden lain dalam satu model. Kemiripan antara variabel independen dalam satu model akan meyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (tidak terjadi multikolinearitas). Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi apabila nilai *Tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10

dan multikolinearitas tidak terjadi apabila *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF disekitar angka 1. Dalam regresi ini tidak terjadi multikolinearitas seperti terlihat pada hasil uji multikolinearitas berikut.

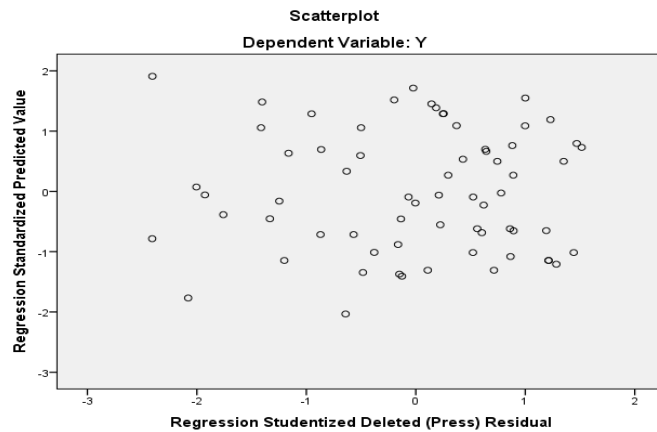
Tabel IV.7
Multikolinearitas
Coefficients

Model	Unstand Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
Constant	8.889	7.035		
Lingkungan Kerja	.631	.129	.999	1.001
Disiplin	.139	.097	.999	1.001

Sumber : diolah spss 2017
Dependent Variabel Kinerja

3. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.2 Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

C. Regresi Linier Berganda

Dalam pembahasan ini, penulis menggunakan analisis statistik asosiatif untuk melihat besarnya pengaruh dan hubunga antara variabel independen dengan variabel dependen sehinga dapat di interprestasikan ke dalam model persamaan. Adapun alat uji statistik yang di gunakan adalah Uji Regresi Berganda, Uji t, Uji f Dan Koefisien Determinan. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Program For Social Science*) versi 20.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.8
Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.889	7.035		1.264	.211
Lingkungan Kerja	.631	.129	.520	4.895	.000
Disiplin	.139	.097	.153	1.443	.154

Sumber : data diolah spss 2017

Berdasarkan persamaan regresi yang dilakukan menggunakan spss 20.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$a = 8.889$$

$$b_1 = 0,631$$

$$b_2 = 0,139$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor lingkungan kerja dan disiplin adalah :

$$Y = 8.889 + 0.631 X_1 + 0.139X_2 + e$$

Persamaan tersebut bermakna jika Lingkungan Kerja ditingkatkan 100% (1 kali) maka kinerja akan meningkat sebesar 63% dan jika disiplin kerja ditingkatkan 100% (1 kali) maka kinerja akan meningkat sebesar 14% dari

persamaan regresi diatas, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja 63% adalah variabel Lingkungan Kerja (X_1)

C. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji t yaitu untuk mengetahui signifikan atau tidaknya X dan Y. Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistis Package For Social Sciences* (SPSS 20.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* tarafnyata 0.05 ($\alpha=5\%$). Adapun pengujiannya sebagai berikut :

Tabel IV.9
Uji t
coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.889	7.035		1.264	.211
Lingkungan Kerja	.631	.129	.520	4.895	.000
Disiplin	.139	.097	.153	1.443	.154

Sumber : data diolah spss 2017

Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Derajat keabsahan (dk) = $n - k = 66 - 3 = 63$. Dimana nilai n adalah

jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas dan terkait. Maka nilai t_{tabel} untuk $63 = 1,998$

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah komunikasi secara parsial (individual) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja, dari pemggolan data SPSS versi 20.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 4.895$$

$$t_{tabel} = 1,998$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 4,895 sementara t_{tabel} sebesar 1,998 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Ira Widya Utama. Medan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial (individual) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja, dari pemggolan data SPSS versi 20.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 1,443$$

$$t_{tabel} = 1,998$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 1,443 sementara t_{tabel} sebesar

1,998 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,154 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Ira Widya Utama. Medan.

b. Uji Simultan (F)

Hasil pengolahan data dengan SPSS untuk mengetahui hubungan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin (X2) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.10

Uji F

ANOVA^b

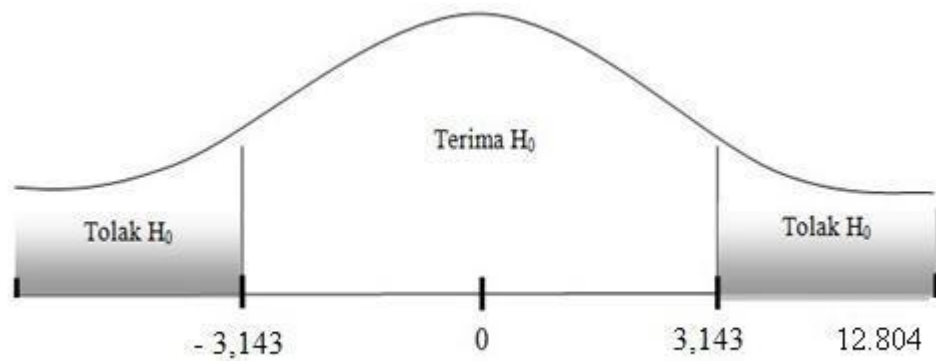
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.395	2	147.697	12.804	.000 ^b
	Residual	726.726	63	11.535		
	Total	1022.121	65			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Derajat keabsahan (dk) = $n - k = 66 - 3 = 63$. Dimana nilai n adalah jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas dan terkait. Maka nilai f_{tabel} untuk $63 = 3,143$

- a. Tolak H_0 apabila $f_{hitung} > 3,143$ atau $-f_{hitung} > 3,143$
- b. Terima H_0 apabila $f_{hitung} < 3,143$ atau $-f_{hitung} < 3,143$



Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan Uji F_{hitung} pada gambar diatas terdapat nilai F_{hitung} 12.804 > F_{tabel} 3,143 kemudian dilihat dari nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perhitungan spss diatas menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama. Medan.

6. Koefisien Determinan (R-Square)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Lingkungan kerja (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.11
Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.289	.266	3.39637

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah spss 2017

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.289 \times 100\% \\
 &= 28.9\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0.289 atau 28.9%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama Medan sebesar 28.9% sisanya 71.1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan disiplin) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,895 > 1,998$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial pada kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama. Medan.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 21) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dalam penelitian Agung (2013, hal. 194-195) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan hasil penelitian Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai" menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{tabel} 1,443 > t_{hitung} 1,988$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial pada kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama. Medan.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2009, hal. 135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan dan keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya.

Berdasarkan hasil penelitian Ova Nurocta Sofiati (2015) menyimpulkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengenai pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama. Medan dalam penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan berdasarkan hasil uji F didapat nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $12,804 > 3,143$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ karena lebih besar dari f_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama. Medan. Maka dalam penelitian ini dapat dinyatakan variabel bebas

X_1 dan X_2 serta variabel terikat yaitu variabel (Y) berpengaruh signifikan dan simultan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015) dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan “. Dari hasil penelitian tersebut ternyata Lingkungan kerja dan Disiplin secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan yaitu sebesar 28,9%

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Adapengaruh positif yang signifikan secara parsial antaralingkungan kerja terhadap kinerja, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama Medan.
2. Ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja, sehingga disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama Medan.
3. Ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan (bersama) antara lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja, sehingga ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Ira Widya Utama Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas tentang lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan, maka penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Sebagai salah satu faktor yang dapat berpengaruh dan menunjang kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan disiplin kerja, karena dengan disiplin karyawan yang baik akan sangat dapat memicu dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang sudah jadi target dapat selesai sesuai dengan target yang ditentukan.
2. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap karyawan membutuhkan karyawan yang baik, tidak panas, cukup cahaya, serta memiliki rekan kerja yang mendukung sehingga kinerja maksimal dari karyawan akan bias dimunculkan, perlunya dilakukan perusahaan survey berkala demi terciptanya lingkungan kerja yang ideal bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agustini, Fauzia. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan : Madenatera.
- Davis, Keith dan Newstrom (2014) Perilaku Dalam Organisasi, Erlangga, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2003. Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Laksmi Riani, A. (2011). Budaya Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Malayu Hasibuan (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Delta Ilmu, Jakarta.
- Moerheriono (2012) Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan (2009) Produktivitas Apa dan Bagaimana, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti (2009) Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono (2010) Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif dan R&D, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana , Jakarta.
- Terry, George R (2009) Prinsip - Prinsip Manajemen, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, (2014) Manajemen Kinerja, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wursanto, (2009) Dasar- Dasar Ilmu Organisasi, CV. Andi Offset, Yogyakarta.

Disiplin (X2)

Statistics

	disip lin1	disip lin2	disip lin3	disip lin4	disip lin5	disip lin6	disip lin7	disip lin8	disip lin9	disipli n10	to tal
Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

disiplin1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	4,5	4,5	4,5
3,00	12	18,2	18,2	22,7
4,00	24	36,4	36,4	59,1
5,00	27	40,9	40,9	100,0
Total	66	100,0	100,0	

disiplin2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	17	25,8	25,8	25,8
4,00	32	48,5	48,5	74,2
5,00	17	25,8	25,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

disiplin3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	4,5	4,5	4,5
3,00	15	22,7	22,7	27,3
4,00	33	50,0	50,0	77,3
5,00	15	22,7	22,7	100,0
Total	66	100,0	100,0	

disiplin4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	16	24,2	24,2	24,2
4,00	28	42,4	42,4	66,7
5,00	22	33,3	33,3	100,0
Total	66	100,0	100,0	

disiplin5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	12	18,2	18,2	18,2
4,00	33	50,0	50,0	68,2
5,00	21	31,8	31,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

disiplin6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	16	24,2	24,2	24,2
4,00	27	40,9	40,9	65,2
5,00	23	34,8	34,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

disiplin7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	16	24,2	24,2	24,2
4,00	30	45,5	45,5	69,7
5,00	20	30,3	30,3	100,0
Total	66	100,0	100,0	

disiplin8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	12	18,2	18,2	19,7
Valid 4,00	25	37,9	37,9	57,6
5,00	28	42,4	42,4	100,0
Total	66	100,0	100,0	

disiplin9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	4,5	4,5	4,5
3,00	15	22,7	22,7	27,3
Valid 4,00	33	50,0	50,0	77,3
5,00	15	22,7	22,7	100,0
Total	66	100,0	100,0	

disiplin10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	17	25,8	25,8	25,8
Valid 4,00	24	36,4	36,4	62,1
5,00	25	37,9	37,9	100,0
Total	66	100,0	100,0	

total

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
31,00	1	1,5	1,5	1,5
32,00	1	1,5	1,5	3,0
33,00	1	1,5	1,5	4,5
34,00	3	4,5	4,5	9,1
35,00	5	7,6	7,6	16,7
36,00	3	4,5	4,5	21,2
37,00	3	4,5	4,5	25,8
38,00	3	4,5	4,5	30,3
39,00	2	3,0	3,0	33,3
40,00	8	12,1	12,1	45,5
41,00	6	9,1	9,1	54,5
42,00	7	10,6	10,6	65,2
43,00	6	9,1	9,1	74,2
44,00	5	7,6	7,6	81,8
45,00	3	4,5	4,5	86,4
46,00	2	3,0	3,0	89,4
47,00	2	3,0	3,0	92,4
48,00	4	6,1	6,1	98,5
49,00	1	1,5	1,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	11

disipl in10	Pearson										
	Correlation	,064	,107	,260*	,288*	,164	,963*	,196	-,017	,260*	1
	Sig. (2-tailed)	,608	,392	,035	,019	,189	,000	,114	,892	,035	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
total	Pearson										
	Correlation	,572*	,561*	,640*	,558*	,494*	,567*	,444*	,509*	,640*	,589**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Kinerja (Y)

Statistics

	kinerj a 1	kinerj a 2	kinerj a 3	kinerj a 4	kinerj a 5	kinerj a 6	kinerj a 7	kinerj a 8	kinerj a 9	kinerj a 10	tota l
Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
N Missin g	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

kinerja 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	3,0	3,0	3,0
3,00	4	6,1	6,1	9,1
Valid 4,00	34	51,5	51,5	60,6
5,00	26	39,4	39,4	100,0
Total	66	100,0	100,0	

kinerja 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	5	7,6	7,6	7,6
Valid 4,00	35	53,0	53,0	60,6
5,00	26	39,4	39,4	100,0
Total	66	100,0	100,0	

kinerja 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	4	6,1	6,1	6,1
3,00	3	4,5	4,5	10,6
Valid 4,00	29	43,9	43,9	54,5
5,00	30	45,5	45,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

kinerja 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	3,0	3,0	3,0
3,00	4	6,1	6,1	9,1
Valid 4,00	38	57,6	57,6	66,7
5,00	22	33,3	33,3	100,0
Total	66	100,0	100,0	

kinerja 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	7	10,6	10,6	12,1
Valid 4,00	35	53,0	53,0	65,2
5,00	23	34,8	34,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

kinerja 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	4	6,1	6,1	7,6
Valid 4,00	40	60,6	60,6	68,2
5,00	21	31,8	31,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

kinerja 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	3	4,5	4,5	6,1
Valid 4,00	41	62,1	62,1	68,2
5,00	21	31,8	31,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

kinerja 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	16	24,2	24,2	24,2
Valid 4,00	29	43,9	43,9	68,2
5,00	21	31,8	31,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

kinerja 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	5	7,6	7,6	7,6
Valid 4,00	35	53,0	53,0	60,6
5,00	26	39,4	39,4	100,0
Total	66	100,0	100,0	

kinerja 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	3	4,5	4,5	6,1
Valid 4,00	41	62,1	62,1	68,2
5,00	21	31,8	31,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

total

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
32,00	1	1,5	1,5	1,5
33,00	1	1,5	1,5	3,0
36,00	5	7,6	7,6	10,6
37,00	1	1,5	1,5	12,1
38,00	3	4,5	4,5	16,7
39,00	5	7,6	7,6	24,2
40,00	4	6,1	6,1	30,3
41,00	4	6,1	6,1	36,4
Valid 42,00	7	10,6	10,6	47,0
43,00	5	7,6	7,6	54,5
44,00	8	12,1	12,1	66,7
45,00	5	7,6	7,6	74,2
46,00	10	15,2	15,2	89,4
47,00	1	1,5	1,5	90,9
48,00	2	3,0	3,0	93,9
49,00	4	6,1	6,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

kinerja 6	Pearson Correlation	,100	,250*	,140	,916**	,490**	1	,820**	-,102	,210	,820**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,425	,043	,261	,000	,000		,000	,413	,091	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
kinerja 7	Pearson Correlation	,129	,327**	-,050	,899**	,607**	,820**	1	-,108	,285*	1,000**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,303	,007	,693	,000	,000	,000		,388	,020	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
kinerja 8	Pearson Correlation	,133	,148	,039	-,061	,087	-,102	-,108	1	,047	-,108	,222
	Sig. (2-tailed)	,286	,236	,755	,626	,486	,413	,388		,707	,388	,074
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
kinerja 9	Pearson Correlation	,292*	,671**	-,032	,238	,165	,210	,285*	,047	1	,285*	,445**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,798	,054	,184	,091	,020	,707		,020	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
kinerja 10	Pearson Correlation	,129	,327**	-,050	,899**	,607**	,820**	1,000**	-,108	,285*	1	,791**
	Sig. (2-tailed)	,303	,007	,693	,000	,000	,000	,000	,388	,020		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
total	Pearson Correlation	,459**	,616**	,317**	,826**	,669**	,758**	,791**	,222	,445**	,791**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,074	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Lingkungan Kerja (X1)

Statistics

	lingku ngan kerja1	lingku ngan kerja2	lingku ngan kerja3	lingku ngan kerja4	lingku ngan kerja5	lingku ngan kerja6	lingku ngan kerja7	lingku ngan kerja8	lingku ngan kerja9	lingku ngan kerja1 0	to tal
Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

lingkungan kerja1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	32	48,5	48,5	48,5
Valid 5,00	34	51,5	51,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

lingkungan kerja2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	33	50,0	50,0	50,0
Valid 5,00	33	50,0	50,0	100,0
Total	66	100,0	100,0	

lingkungan kerja3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	9,1	9,1	9,1
Valid 4,00	30	45,5	45,5	54,5
Valid 5,00	30	45,5	45,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

lingkungan kerja4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	3,0	3,0	3,0
4,00	34	51,5	51,5	54,5
5,00	30	45,5	45,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

lingkungan kerja5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	3	4,5	4,5	6,1
4,00	31	47,0	47,0	53,0
5,00	31	47,0	47,0	100,0
Total	66	100,0	100,0	

lingkungan kerja6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	3	4,5	4,5	6,1
4,00	31	47,0	47,0	53,0
5,00	31	47,0	47,0	100,0
Total	66	100,0	100,0	

lingkungan kerja7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	3,0	3,0	3,0
4,00	33	50,0	50,0	53,0
5,00	31	47,0	47,0	100,0
Total	66	100,0	100,0	

lingkungan kerja8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,5	1,5	1,5
4,00	38	57,6	57,6	59,1
5,00	27	40,9	40,9	100,0
Total	66	100,0	100,0	

lingkungan kerja9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	7,6	7,6	7,6
4,00	31	47,0	47,0	54,5
5,00	30	45,5	45,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

lingkungan kerja10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	4,5	4,5	4,5
4,00	36	54,5	54,5	59,1
5,00	27	40,9	40,9	100,0
Total	66	100,0	100,0	

total

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 37,00	1	1,5	1,5	1,5
38,00	1	1,5	1,5	3,0
39,00	1	1,5	1,5	4,5
40,00	7	10,6	10,6	15,2
41,00	6	9,1	9,1	24,2
42,00	9	13,6	13,6	37,9
43,00	6	9,1	9,1	47,0
44,00	3	4,5	4,5	51,5
45,00	7	10,6	10,6	62,1
46,00	5	7,6	7,6	69,7
47,00	6	9,1	9,1	78,8
48,00	7	10,6	10,6	89,4
49,00	6	9,1	9,1	98,5
50,00	1	1,5	1,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

lingku kerja8	Pearson Correlation	,152	,175	,116	-,055	,575**	,394**	,399**	1	,524**	-,023	,609**
	Sig. (2-tailed)	,222	,159	,355	,664	,000	,001	,001		,000	,852	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
lingku kerja9	Pearson Correlation	,298*	,122	,186	,282*	,757**	,306*	,440**	,524**	1	,296*	,787**
	Sig. (2-tailed)	,015	,330	,135	,022	,000	,012	,000	,000		,016	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
lingku kerja10	Pearson Correlation	,461**	-,107	,177	,861**	,269*	-,060	,166	-,023	,296*	1	,526**
	Sig. (2-tailed)	,000	,394	,154	,000	,029	,633	,182	,852	,016		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
total	Pearson Correlation	,536**	,303*	,472**	,519**	,789**	,386**	,558**	,609**	,787**	,526**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,889	7,035		1,264	,211
1 X1	,631	,129	,520	4,895	,000
X2	,139	,097	,153	1,443	,154