

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
REGIONAL 1 CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

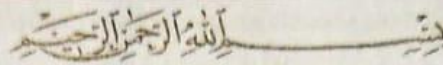
*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : DWI FEBRIANA
NPM : 1905160146
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 31 Agustus 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DWI FEBRIANA
NPM : 1905160146
Program Studi : MANAJEMEN
Konentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL I CABANG BELAWAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si.)

(SAPRINAL MANURUNG, SE., M.A.)

Pembimbing

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

Ketua

Sekretaris

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

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DWI FEBRIANA
N.P.M : 1905160146
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
REGIONAL 1 CABANG BELAWAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, 7 Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dwi Febriana
NPM : 1905160146
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Cek Buku Referensi	12/23 /06	
Bab 2	Grand Theory dan konsep dasar	04/23 /07	
Bab 3	Referensi & konsep di cek	15/23 /07	
Bab 4	Referensi Model penelitian	17/23 /07	
Bab 5	konsep dan sumber diteliti	25/23 /07	
Daftar Pustaka	revisi	25/23 /7	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	All Sidy Mija Hijau	07/23 /08	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.)

Medan, 07 Agustus 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dwi Febriana
NPM : 1905160146
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Pesero) Regional 1 Cabang Belawan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan Bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut didepan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 1 Februari 2023
Pembuat pernyataan



(DWI FEBRIANA)

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat pengajuan judul.
- Fotocopy surat pernyataan dilampirkan di Proposal dan Skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 1 CABANG BELAWAN

Dwi Febriana

Program Studi Manajemen

dwifebriana789@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan, Sumatera Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan, Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan ialah asosiatif, penelitian ini berlokasi di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan, yang berlokasi di Jalan Kapten R.Sulian No. 1 Belawan, Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan yang berjumlah 51 orang, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini adalah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, kemudian dalam penelitian ini secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil lain dalam penelitian ini adalah dimana variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Cabang Belawan karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan taraf signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.

Kata kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE AT PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 1 CABANG BELAWAN

Dwi Febriana

Program Studi Manajemen

dwifebriana789@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan, Sumatera Utara

This study aims to find out how the influence of work discipline, work environment and communication on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan Branch, the type of research used is quantitative research with the method used is associative, this research is located at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan Branch, which is located at Jalan Captain R. Sulian No. 1 Belawan, the population used in this study were all employees at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan Branch, totaling 51 people, the sample used is a saturated sample with a sample of 51 respondents, the data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study are that work discipline partially affects employee performance because $t \text{ count} > t \text{ table}$, then in this study partially the work environment affects employee performance, and partially communication affects employee performance because $t \text{ count} > t \text{ table}$. Another results in this study is the independent variables consisting of Communication, Work Environment, and Work Discipline, jointly affect the performance of employees at PT. Pelabuhan Indonesia Belawan Branch because $f \text{ count} > f \text{ table}$ and significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Communication, Work Environment, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik guna memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam hal penyusunan skripsi ini, penulis pun menyadari bahwa terdapat banyak bantuan serta dorongan dari berbagai pihak yang telah memberikan semangat untuk penulis yang sangat berharga dalam menyusun skripsi ini. Maka dari itu, penulis tidak lupa untuk mengucapkan banyak terima kasih dengan berbagai pihak yaitu kepada :

1. Teristimewa untuk Ayahanda Yahman dan Ibunda Sri Mawarti yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb, S.E., M.Si selaku ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Ibu Dosen yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuannya kepada saya selama masa perkuliahan maupun penyelesaian skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan riset selama penyusunan skripsi.
10. Bapak Surya Eka Putra dan Bapak Mangiring yang telah memberikan banyak informasi kepada saya selama melakukan riset di PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan
11. Kepada seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan, yang telah membantu dalam proses pengumpulan data dalam skripsi saya sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
12. Para sahabat dan teman-teman yang telah memberi semangat agar penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan baik.
13. Terima kasih untuk Dewa Rizki Afandi, Adja Namira, dan Dinda Anggraini yang telah memberikan banyak bantuan, dukungan serta motivasi kepada saya dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi penyusunan serta cara penulisan dalam skripsi ini, oleh karena itu saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini sangat saya harapkan.

Medan,

2023

Dwi Febriana

(1905160146)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
1.3.1 Batasan Masalah	8
1.3.2 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.2 Disiplin Kerja.....	18
2.1.3 Lingkungan Kerja	22
2.1.4 Komunikasi.....	26
2.2 Kerangka Konseptual.....	32
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.3 Hipotesis	35
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Pendekatan Penelitian	36
3.2 Definisi Operasional	36
3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)	36
3.2.2 Disiplin Kerja (X1).....	37

3.2.3 Lingkungan Kerja (X2).....	37
3.2.4 Komunikasi (X3)	38
3.3.1 Tempat Penelitian	38
3.3.2 Waktu Penelitian.....	39
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.4.1 Populasi	39
3.4.2 Sampel	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5.1 Uji Validitas.....	42
3.5.2 Uji Reliabilitas	45
3.6 Teknik Analisis Data.....	47
3.6.1 Regresi Linear Berganda	47
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.6.3 Pengujian Hipotesis	48
3.6.4 Koefisien Determinasi	50
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Identitas Responden.....	51
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	53
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	64
4.1.4 Analisis Regressi Linier Berganda	67
4.1.5 Uji Hipotesis	69
4.1.6 Koefisien Determinasi	73
4.2 Pembahasan.....	73
BAB 5 PENUTUP	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	78
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Observasi dan Pra-Survey	5
Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 3. 2 Indikator Disiplin Kerja	37
Tabel 3. 3 Indikator Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 3. 4 Indikator Komunikasi	38
Tabel 3. 5 Rencana Pelaksanaan Penelitian	39
Tabel 3. 6 Daftar Populasi Penelitian.....	40
Tabel 3. 7 Skala Likert	41
Tabel 3. 8 Uji Validitas Kinerja (Y)	43
Tabel 3. 9 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	43
Tabel 3. 10 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	44
Tabel 3. 11 Uji Validitas Komunikasi (X3).....	45
Tabel 3. 12 Uji Reliabilitas	46
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4. 2 Pendidikan.....	51
Tabel 4. 3 Jabatan Responden.....	52
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden	53
Tabel 4. 5 Persentase Jawaban Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel 4. 6 Persentase Jawaban Variabel Lingkungan Kerja	56
Tabel 4. 7 Persentase Jawaban Variabel Komunikasi.....	59
Tabel 4. 8 Persentase Jawaban Variabel Kinerja	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas	66

Tabel 4. 11 Coefficients ^a	68
Tabel 4. 12 Uji Parsial (Uji T)	69
Tabel 4. 13 Uji Simultan	72
Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
Gambar 2. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
Gambar 2. 3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
Gambar 2. 4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	35
Gambar 4. 1 Histogram	64
Gambar 4. 2 p-plot normalitas	65
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas	67
Gambar 4. 4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
Gambar 4. 5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	71
Gambar 4. 6 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
Gambar 4. 7 Kriteria Pengujian Uji F	73

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin maju akan membuat perusahaan harus tangguh untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Dimana persaingan bisnis semakin ketat dan juga sangat kompetitif. Tingkat keberhasilan perusahaan juga tidak terlepas dari hasil kinerja dari sumber daya manusia pada suatu perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena dimana kinerja dapat di hasilkan karena adanya sumber daya manusia yang memiliki berbagai kelebihan seperti terampil, adaptif dan juga mempunyai motivasi untuk selalu bekerja.

Kinerja memainkan peran yang sangat penting juga untuk menunjang seberapa besar perkembangan dari karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal agar dapat bersaing dan bertahan dalam dunia bisnis. Dalam meningkatkan kinerja yang baik tentu tidak lain harus ada variabel pendukungnya.

Kinerja menjadi hal yang sangat berperan penting untuk menunjang seberapa besar perkembangan dari karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dan bertahan dalam dunia bisnis. Dalam meningkatkan kinerja yang baik tentu tidak lain harus ada faktor pendukungnya, yang tidak lain adalah lingkungan kerja serta komunikasi yang terjalin antar sesama karyawan. Dimana para karyawan telah

dituntut untuk mengerjakan tugas yang telah di berikan kepadanya, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin kerja dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja yang baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain : lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhan dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di lingkungan Departemen Perhubungan. Dimana pada perusahaan ini kinerja karyawan harus di lakukan dengan semaksimal mungkin sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi. Seperti menurut ivancevich, Konopaske, Matteson (2002) di jelaskan bahwa kinerja seseorang dapat di lihat melalui ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (semakin tepat waktu, semakin baik).

Menurut (Busro, 2018) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah salah satu yang terdapat dalam faktor internal adalah disiplin kerja. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan juga tidak lepas oleh peran disiplin kerja yang tinggi. Dimana jika disiplin kerja karyawan kurang optimal maka akan berdampak pada kinerjanya. Disiplin kerja seorang karyawan juga tidak hanya di lihat dari absensi ataupun tingkat kehadiran karyawan, akan tetapi dapat dilihat dari sikap dari karyawan ketika sedang mengerjakan tugasnya dan juga saat mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan tersebut (Setiawan, 2013).

Pada masa sekarang ini waktu menjadi komoditas yang paling berharga, karena itu di dalamnya terdapat perilaku disiplin kerja dalam perilaku disiplin kerja

memiliki kaitan yang sangat erat dengan kondisi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Maka dari itu agar kedisiplinan kerja dapat tercipta dengan baik lingkungan kerja juga harus mendukung untuk menciptakan kenyamanan saat bekerja.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan ini adalah dimana Kedisiplinan karyawan pada perusahaan ini masih belum optimal membuat kurangnya kuantitas dan kualitas kerja karyawan kurang baik. Masih banyak karyawan yang telambat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai, kemudian juga ada beberapa karyawan yang terlalu sering untuk keluar masuk kantor yang dapat menyebabkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik sehingga kuantitas dan kualitas dari kinerja karyawan yang telah dikerjakan kurang efektif dan efisien.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik seperti nyaman dan bersih akan memberikan motivasi yang kuat untuk bekerja. Lingkungan kerja menjadi hal yang paling penting pada perusahaan untuk lebih diperhatikan manajemen. Walaupun dapat di lihat bahwa lingkungan kerja tidak ikut serta dalam proses produksi akan tetapi lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dengan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan mereka.

Kinerja yang baik dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan bisa di dapatkan jika karyawan berkomunikasi dengan baik. Penjelasan ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Nisa et al., 2019) di dalam jurnalnya menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan sedangkan pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Gamur, 2017) menyatakan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan hasil komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan kerjasama antar karyawan menjadi hal yang sangat penting. Kerja sama antar karyawan dapat di pengaruhi oleh dukungan, semangat, dan juga komunikasi yang terjadi pada pimpinan kepada bawahan dan juga komunikasi antar sesama karyawan. Pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan beberapa kali terdapat *miscommunication* antarsesama karyawan dan juga atasan dengan bawahannya.

Peristiwa tersebut tidak dapat di biarkan dengan berlarut lama karena dapat menyebabkan kesalahpahaman yang terjadi pada karyawan. Komunikasi yang di lakukan pada perusahaan ini biasanya sering menggunakan telepon seluler/*handphone* dimana sering terjadi perdebatan atas ketidaktahuan antar sesama karyawan terhadap sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan karena komunikasi menjadi jembatan untuk karyawan saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Komunikasi yang efektif akan sangat berpengaruh bagi pekerjaan mereka. Dalam peneliti terdahulu juga menyatakan bahwa komunikasi sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup di suatu perusahaan (Prayogi & Taufik, 2019).

Berbagai uraian diatas juga diperkuat dengan hasil kuesioner *pra-survey* yang telah dilakukan penulis dengan menyebarkan kepada 20 orang responden atau karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan. Berikut adalah tabel hasil kuesionernya :

Tabel 1. 1 Hasil Observasi dan Pra-Survey

No.	Pernyataan	Jawaban Responden / Karyawan	
		Ya	Tidak
1.	Karyawan hadir tepat waktu pada setiap hari kerja	8	12
2.	Karyawan selalu taat akan ketentuan jam kerja	8	12
3.	Kelembapan tempat kerja sangat tergolong baik	5	15
4.	Kebersihan lokasi kantor sudah tergolong baik	7	13
5.	Komunikasi antar karyawan dan juga pemimpin selalu berjalan dengan baik	9	11
6.	Karyawan selalu memahami tugas pekerjaan mereka	9	11
7.	Hasil kerja para karyawan diperusahaan anda sesuai dengan kuantitas yang telah di targetkan perusahaan	8	12

Sumber : Hasil Observasi dan Pra-Survey Awal

Berdasarkan hasil observasi dan temuan awal yang telah dilakukan penulis pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan yang memiliki karyawan yang berjumlah 51 orang karyawan. Penulis menemukan beberapa fenomena yang terjadi pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan yang di antaranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya yaitu permasalahan disiplin kerja dimana ketaatan jam kerja para karyawan masih terbilang cukup rendah, kemudian juga mengenai lingkungan kerja kebersihan juga

kelembapan tempat kerja masih kurang nyaman yang di rasakan oleh para karyawan.

Tidak hanya itu dapat dilihat dari hasil di atas bahwa komunikasi yang terjalin pada perusahaan ini masih kurang efektif akibatnya masih terdapat karyawan yang kurang paham akan pekerjaan mereka. Sehingga pula berbagai hal yang telah dipaparkan di atas dapat menjadi kendala karyawan untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan dan erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai uraian fenomena dan latar belakang di atas yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk berfokus pada permasalahan disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi. Dimana terlihat beberapa permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini diantaranya adalah terdapat beberapa karyawan yang kurang tepat waktu dan saat masuk ketika selesai istirahat tidak tepat waktu untuk kembali bekerja lagi, kemudian lingkungan kerja yang kurang mendukung di akibatkan seringnya terjadi banjir karena pasang air laut yang tidak dapat di prediksi membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan nyaman di dalam kantor, tidak hanya itu ada beberapa komunikasi yang masih kurang efektif akibatnya sering terjadi perdebatan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Sehingga hal ini erat kaitannya dengan kinerja para karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Syahida & Suryani, 2018) mengatakan adanya pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Sedangkan pada penelitian terdahulu yang di lakukan oleh menyatakan pada hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang di lakukan oleh (Gultom

et al., 2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh (Fransiska & Tupti, 2020) menyatakan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka berdasarkan latar belakang dan fenomena yang di temukan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan di atas, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih adanya karyawan yang masuk kerja kurang tepat waktu dan ketika selesai istirahat tidak tepat waktu untuk kembali bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan
2. Masih adanya karyawan yang keluar kantor pada saat jam kerja, sehingga kuantitas dan kualitas kinerja dapat berkurang dan kurang maksimal
3. Komunikasi yang terjalin masih kurang efektif, akibatnya dapat mempengaruhi motivasi dan kerjasama antar karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja
4. Lingkungan kerja fisik yang ada pada perusahaan seperti lingkungan yang masih kurang bersih dan nyaman dikarenakan sering terjadi pasang air laut yang tidak dapat lagi untuk di prediksi datangnya sehingga dapat menyebabkan banjir pada lingkungan perusahaan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi penulis akan membatasi pembahasan dari permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk menghindari pembahasan yang dapat melebar.

Maka peneliti membatasi masalah pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan ?
2. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan ?
3. Apakah komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan ?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

1. Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan ilmu mengenai faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan dapat di gunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian pada bidang ilmu manajemen.
2. Penelitian ini juga di harapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi instansi, yang dimana akan bermanfaat baik untuk kinerja karyawan.

3. Manfaat Teoritis

1. Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan suatu upaya memperbaiki permasalahan yang ada pada perusahaan.
2. Dalam penelitian ini di harapkan dapat memngembangkan suatu pemikiran dan pemahaman dalam menganalisa segala sesuatu permasalahan yang terjadi di lapangan
3. Dapat digunakan sebagai salah satu bahan untuk kajian empiris dalam penelitian yang sama mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja. Karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil kerja individu yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Hasi et al., 2019). Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Elizar & Tanjung, 2018).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai

peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya (Jufrizen & Hadi, 2021).

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator seperti kualitas kerja karyawan, kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan, dan bagaimana karyawan memelihara dirinya sendiri. Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010) menyebutkan bahwa terdapat enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Cost Effectiveness*, merupakan tingkat sejauh sekunder dilakukan studi pustaka dengan mencari mana penggunaan sumber daya organisasi landasan teori yang relevan terhadap penelitian (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi.
4. *Need for Supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan

2.1.1.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut (Simanjuntak, 2005), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, kualitas dan kemampuan, sarana pendukung dan supra sarana.

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut A. Dale Timple dalam Khairul (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor internal (disposisional) adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang sedangkan faktor yang kedua yaitu faktor eksternal dimana faktor yang mempengaruhi kinerja yang berasal dari lingkungan. Faktor penentu kerja suatu individu adalah faktor individu dan lingkungan.

a. Faktor Individu

Individu yang memiliki integritas tinggi antara fugsis psikis dan fisiknya tergolong dalam individu yang normal. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama untuk dapat mengelola dan menggunakan potensi diri yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja antara lain uraian jabatan, otoritas, target kerja, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja, dan fasilitas kerja yang memadai.

Menurut (Hasibuan, 2008) faktor yang mempengaruhi kinerja ialah meliputi :

1. Kecakapan (pemahaman yang baik terhadap pekerjaan)
2. Pengalaman
3. Kesungguhan untuk bekerja dengan baik
4. Kecukupan waktu pengerjaan
5. Keinginan / kemauan untuk melaksanakan pekerjaan
6. Lingkungan kerja
7. Pemahaman pekerjaan

Berdasarkan paparan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas menurut beberapa pendapat para ahli, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang di gunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di antaranya ialah kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional.

Kemudian juga beberapa faktor penting lainnya seperti kecukupan waktu, motivasi karyawan untuk bekerja, dan juga tentunya lingkungan kerja yang sangat berperan penting dalam emosional karyawan.

2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dapat dibagi dua yaitu tujuan secara umum dan khusus menurut (Hartatik, 2014):

1. Tujuan secara umum :

- a) Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang di miliknya
- b) Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi pekerja dan para manajaer dalam membuat keputusan
- c) Untuk menyusun inventarisasi SDM (sumber daya manusia) di lingkungan organisasi
- d) Untuk meningkatkan motivasi kerja

2. Tujuan secara khusus :

- a) Untuk dasar dalam melakukan promosi, menegakkan disiplin kerja, pemberian penghargaan dan penambahan pekerja
- b) Untuk menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi
- c) Untuk menghasilkan umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efesiensi kerja
- d) Untuk memberikan spesifikasi jabatan dalam organisasi

Maka berdasarkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain seperti, dari faktor kedisiplinan karyawan, lingkungan kerja yan di rasakan kurang nyaman, dan juga komunikasi yang kurang terjalin dengan baik akan menghambat kinerja karyawan. Dalam hal disiplin kerja tidak dapat di ukur hanya melalui tingkat kehadiran saja melainkan

dapat di lihat dari sikap para karyawan pada saat melakukan pekerjaan mereka.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah suatu teknik untuk mengukur sejauh mana kinerja yang telah di capai oleh para karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi, karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat saja (Marbun & Jufrizen, 2022). Berikut adalah beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan menurut Benardin dalam Fatimah (2017) ialah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Setiap laryawan yang memiliki tugas yang telah di tentukan masing-masing. Seorang karyawan hal awal yang akan di nilai dalam penilaian kinerja ialah kualitas pekerjaan yang telah di lakukannya.

Dimana apakah pekerjaan yang di lakukannya sudah sesuai dengan keinginan perusahaan atau masih terdapat kesalahan. Maka dai itu kesalahan yang ada dalam hal ini merupakan hal yang layak untuk di pertimbangkan.

2. Kuantitas Kerja

Salah satu aspek dalam penilaian kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat di selesaikan oleh karyawan. Dalam penilaian kinerja berupa kuantitas dapat di hitng berdasarkan nominal rupiah, jumlah unit,

atau jumlah aktivitas yang telah dilakukan oleh karyawan dalam suatu periode tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Dalam hal ini dari segi waktu yang telah karyawan digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan. Semakin sedikit waktu yang telah digunakan karyawan, maka sudah tentu semakin baik pula penilaian kinerja karyawan yang akan diperoleh.

4. Kerja Sama

Dalam suatu organisasi kerja sama akan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena cara para karyawan dalam menjalin hubungan komunikasi merupakan hal yang akan berdampak pada saat menyelesaikan pekerjaan, baik kepada atasan maupun rekan kerja.

5. Kemandirian

Aspek yang penting dalam penilaian kinerja adalah tingkt dimana seorang karyawan bisa melakukan pekerjaan mereka tanpa meminta bantuan dari karyawan lainnya.

Dalam pendapat lain (Busro, 2018) Kinerja dapat di ukur dengan dimensi dan indikator antara lain sebagai berikut :

1. Hasil kerja dengan indikatornya :

- a. kualitas hasil keja
- b. kuantitas hasil kerja
- c. efesiensi dalam melaksanakan tugasnya

2. Perilaku kerja dengan indikatornya :

- a. disiplin kerja
 - b. inisiatif
 - c. ketelitian
3. Sifat pribadi dengan indikatornya :
- a. kejujuran
 - b. kreativitas

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Zamora, 2019). Menurut Wirawan (2009:138) “disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi”.

Disiplin kerja tidak hanya di lihat dari absensi saja akantetapi dapat di ukur dari cara seotang karywan bekerja dengan baik dan mentaati peraturan yang ada di suatu perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan memberikan tanggung jawab yang baik pula terhadap pekerjaan yang diselesaikannya.Maka dari itu dapat disimpiulkan bahwa dsiplin kerja merupakan sikap dari seorang karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan, juga tidak melanggar norma-norma yang berlaku.

Adapun dua bentuk ataupun jenis dari disiplin kerja menurut (Mangkunegara, 2016), yaitu berikut:

- a. Disiplin Preventif

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

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalah hal kedisiplinan biasanya pemimpin akan memberikan dampak langsung kepada bawahannya, dimana apabila seorang pemimpin memiliki sikap kedisiplinan yang kurang maka begitu pula bawahannya. Maka dari itu jika pemimpin memiliki disiplin yang tinggi, bawahan juga akan mengikuti hal yang sama.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:94-97) dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dai karyawan adalah sebagai beriku, di antaranya :

- 1) Besar kecilnya kompensasi yang telah diberikan
- 2) Ada atau tidaknya keteladanan dari pimpinan dalam suatu perusahaan
- 3) Adanya aturan pastoi yang dapat di jadikan pedoman oleh masing-masing karyawan

- 4) Kepercayaan diri atau keberanian dari pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Pengawasan yang ada dalam suatu perusahaan
- 6) Perhatian atau empati yang diberikan kepada karyawan
- 7) Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang kiranya dapat menegakkan disiplin

2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012) berikut ini tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tindakan disiplin adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan;
2. Tindakan disiplin adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisi dan bawahannya;
3. Tindakan disiplin dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka waktu panjang.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam D. Arika (2016:22) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 (lima), yaitu sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi

kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Sedangkan menurut (Afandi, 2016) menyatakan bahwa indikator lain dari disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Masuk kerja tepat waktu, dimana karyawan diminta untuk tidak terlambat ketika masuk kerja dan di haruskan tepat waktu.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, dengan menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya ketika bekerja akan membuat kedisiplinan karyawan semakin baik, karenanya tidak ada waktu yang sia-sia.

3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja, pada hal ini karyawan tidak diperbolehkan untuk mangkir di saat jam kerja sedang berlangsung karena akan membuang waktu dengan sia-sia

4) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, dimana karyawan wajib untuk mengikuti arahan ataupun aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja disebut juga suasana kerja adalah serangkaian lingkungan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Hasi et al., 2019). Lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk kelangsungan hidup di dunia perusahaan. Menurut (Viviana, 2018) lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi jika lingkungan kerja tidak nyaman dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan.

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan dapat menimbulkan semangat dan gairah karyawan saat bekerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan gairah kesenangan dalam dirinya..

Dalam bentuk fisik lingkungan kerja yaitu meliputi, penarangan yang cukup, tempat kerja yang bersih dan asri, tingkat suara eksternal yang

dapat di tekan dengan seminimal mungkin, sirkulasi udara yang sangat baik, juga berbagai fasilitas pendukung kerja lainnya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman maka pekerja/karyawan akan merasakan kepuasan tersendiri saat bekerja.

Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih juga menyenangkan akan mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Sedamayanti dalam (Ferry Pratama & Wismar'ain, 2018), adalah keseluruhan alat perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik seorang individu maupun sebagai kelompok. Secara garis besar lingkungan kerja terdiri atas 2 bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dari keduanya tersebut dapat di jelaskan beberapa faktor yang terkait dengan masing-masing bentuk lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik : Yaitu dipengaruhi oleh beberapa hal yang berkaitan dengan ruangan kerja, yang berada pada sekitar karyawan saat bekerja, dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik : Yaitu beberapa hal yang dipengaruhi oleh hubungan kerja pada suatu organisasi/perusahaan antar sesama karyawan ataupun atasannya.

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Dalam lingkungan kerja ini memiliki manfaat baik perusahaan yaitu karyawan menjadi semangat untuk bekerja serta saat melaksanakan tugasnya. Hal tersebut akan memicu gairah kesenangan tersendiri yang dirasakan karyawan sehingga akan maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Hal tersebut telah dikemukakan oleh (Siagian, 2014) bahwa manfaat dari lingkungan kerja adalah usaha untuk menciptakan gairah dan semangat bekerja, sehingga produktivitas dan hasil kinerja yang dihasilkan dapat meningkat. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan meningkatkan kinerja ataupun produktivitas karyawan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Pada saat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar memiliki hasil yang efektif terhadap kinerja karyawan adalah dengan mengetahui apa saja indikator-indikator dalam membuat tempat kerja yang nyaman juga kondusif. Berikut adalah beberapa indikator-indikator menurut (Mangkunegara, 2012) menyatakan bahwa beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja ialah yaitu :

- 1) Kebersihan, Kebersihan tempat kerja sangat penting karena dapat menimbulkan rasa nyaman dan sehat saat berada di dalamnya. Maka dari itu kebersihan sangat berpengaruh besar keterkaitannya dengan kinerja karyawan.

- 2) Penerangan, Cahaya menjadi hal yang sangat penting karenanya untuk kesehatan agar mata dapat melihat dengan jelas. Pada pekerjaan yang sangat membutuhkan ketelitian akan sangat membutuhkan cahaya yang terang.
- 3) Kebisingan, Daerah sekitar karyawan bekerja juga harus diperhatikan karenanya apabila terganggu oleh suara-suara yang tidak jelas akan menghambat kinerja karyawan akibatnya kinerja tidak akan tercapai dengan maksimal.
- 4) Suhu, Kelembaban/ suhu udara di sekitar perusahaan harus memberikan rasa yang nyaman, hal ini akan berdampak juga pada kesehatan pekerja dalam suatu perusahaan
- 5) Tata ruang, Peletakan tata ruang kerja juga harus di desain dengan sebaik mungkin, hal ini berkaitan dengan titik fokus karyawan karena apabila ruang kerja sempit akan mempengaruhi kinerja karyawan pada saat menjalankan pekerjaannya
- 6) Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, Hubungan kerja juga tidak kalah penting dari aspek yang lainnya, karena komunikasi yang harmonis atau hubungan baik antar karyawan dengan atasan dan antar karyawan.

Dimensi atau indikator lain lingkungan kerja menurut (Afandi, 2016) adalah sebagai berikut,

1. Dimensi pencahayaan, dengan indikator :
 - a. Lampu penerangan tempat kerja
 - b. Jendela Tempat Kerja
2. Dimensi warna, dengan indikatornya :

- a. Tata warna
 - b. Dekorasi
3. Dimensi suara, dengan indikatornya :
- a. Bunyi musik
 - b. Bunyi mesin pabrik, bengkel
3. Dimensi udara, dengan indikatornya :
- a. Suhu udara
 - b. Kelembaban udara

Sedangkan Menurut (Suharyanto et al., 2014) indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah : 1) Suhu udara, 2) Kelembaban, 3) Sirkulasi udara, 4) Pencahayaan, 5) Suara bising, 6) Fasilitas kerja, 7) Bau-bauan, 8) Warna.

2.1.4 Komunikasi

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Menurut (Busro, 2018) Komunikasi sudah terjadi sejak manusia hidup lebih dari seorang, karenanya komunikasi merupakan sarana untuk manusia berinteraksi. Istilah komunikasi (*communication*) berasal dari kata *common* yang berarti “sama” dengan maksud sama makna. Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Julita & Arianty, 2018)

Komunikasi memegang peranan yang amat penting dalam kehidupan berorganisasi. Komunikasi menjadi alat yang utama dalam

menjalankan roda organisasi. Komunikasi juga berperan sebagai alat perpindahan instruksi antara atasan dan pegawai yang ada dibawahnya (Bu'ulolo et al., 2021).

2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Terdapat beberapa faktor pendukung yang dapat mempengaruhi komunikasi, Menurut (Mangkunegara, 2017) ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, antara lain faktor pihak sekunder atau bisa disebut sebagai komunikator dan faktor dari pihak penerima/komunikan.

Berikut adalah penjelasannya :

a) Faktor dari pihak pengirim (Komunikator)

1. Keterampilan komunikator : Sebagai komunikator yang biasanya melakukan hal seperti pengirim informasi, ide, berita, pesan yang dimana perlu untuk menguasai cara-cara penyampaian pikiran yang baik sevara tertulis dan lisan
2. Sikap Komunikator : Komunikator yang memiliki sikap yang tidak sopan akan mengakibatkan seorang komunikan menjadi tidak percaya akan informasi yan diberikan oleh komunikator.
3. Pengetahuan Komunikator : Sebagai komunikator harus mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang telah diberikan kepada komunikan agar komunikator mampu memahami infromasi yang diberikan.
4. Media saluran yang digunakan oleh komunikator : Hal ini sangat berperan penting dalam menarik perhatian

komunikasikan, dan kemudian komunikasikan harus menggunakan media saluran yang sesuai sehingga mampu menyampaikan ide, informasi atau pengetahuan yang baik dan benar.

b) Faktor dari pihak penerima (Komunikasikan)

1. Keterampilan Komunikasikan

Kemampuan dalam mendengarkan dan membaca pesan atau informasi sangat penting, sehingga pesan yang disampaikan komunikasikan mampu dipahami dengan benar. Apabila keterampilan tidak dimiliki oleh komunikasikan maka komunikasikan tidak dapat memahami apa yang telah di maksudkan.

2. Sikap Komunikasikan

Perilaku/sikap komunikasikan terhadap komunikasikan akan sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya komunikasi, apabila sikap yang ditunjukkan komunikasikan oleh komunikasikan buruk maka komunikasi tidak akan berjalan dengan lancar dan tidak efektif. Sehingga informasi yang disampaikan menjadi kurang jelas. Maka dari itu seorang komunikasikan harus bersikap positif kepada komunikasikan, meskipun pendidikan ataupun jabatan komunikasikan lebih rendah dibandingkan dengan komunikasikan

3. Pengetahuan Komunikasikan

Pengetahuan menjadi hal yang mendasar yang sangat berpengaruh dalam sebuah percakapan, apabila komunikasi

wawasan atau pengetahuan yang luas maka akan lebih mudah untuk memahami informasi, ide, ataupun pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator.

4. Media Saluran Komunikasikan

Sebuah media saluran komunikasi yang akan digunakan untuk berkomunikasi sangat berpengaruh dalam proses penerimaan ide, informasi, yang disampaikan oleh komunikator.

2.1.4.3 Tujuan Komunikasi

Dalam berkomunikasi, komunikator pasti memiliki tujuan tertentu. Informasi dari seseorang ke orang lain. Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (*mutual understanding*) antara kedua belah pihak yang terlibat. Sebelum pesan-pesan dikirim kepada komunikan. Maka dari itu komunikasi sangat berperan penting dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Husaini Husman dalam Julita & Arianty (2018) tujuan ataupun manfaat komunikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
- 2) Menyampaikan dan atau menerima informasi.
- 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
- 4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- 5) Mengubah keadaan sosial

6) Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

2.1.4.4 Indikator Komunikasi

Adapun indikator- indikator yang dapat mempengaruhi terjadinya komunikasi. Menurut pendapat (Sutardji, 2016) indikator-indikator komunikasi di antaranya adalah :

1. Memahami

Saat berkomunikasi kita sebagai komunikan harus mengetahui dan memahami makna dari pesan yang telah di sampaikan, agar tidak terciptanya kesalahpahaman antara kedua belah pihak yang sedang berkomunikasi

2. Adanya rasa senang

Agar komunikasi dapat berjalan dengan baik maka kedua belah pihak harus menimbulkan rasa senang pada masing-masing individu

3. Pengaruh pada suatu Sikap

Salah satu tujuan berkomunikasi ialah untuk merubah sikap. Apabila jika seseorang saat berkomunikasi dengan orang lain kemudian ada perilaku/sikapnya yang berubah, maka komunikasi yan telah terjalin efektif, sebaliknya juga jika tidak ada perubahan maka komunikasi tersebut kurang efektif

4. Hubungan yang semakin baik

Pada saat berkomunikasi dapat di katakan efektif apabila seorang penerima informasi tersebut secara tidak sengaja dapat

meningkatkan hubungan interpersonal, yaitu untuk menjalin hubungan yang lebih baik lagi.

5. Tindakan

Komunikasi juga dapat dikatakan efektif apabila setelah dilakukannya komunikasi dapat memberikan atau terdapat adanya sebuah tindakan.

Sedangkan menurut (Julita & Arianty, 2018) menjelaskan bahwa indikator komunikasi ialah :

1. Keterbukaan, Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi paling sedikit ada dua aspek, yakni : aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain.
2. Empati, dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.
3. Dukungan, dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif.
4. Kepositifan, komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Komunikasi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan.
5. Kesamaan, komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa

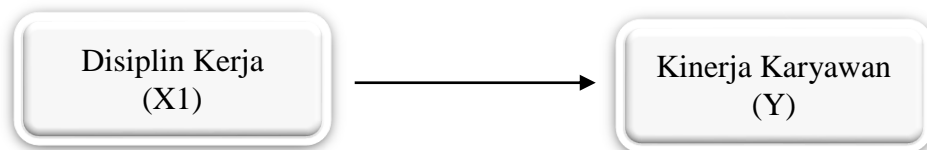
orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan hal terpenting bagi sebuah perusahaan, karenanya sebuah perusahaan dapat dikatakan baik apabila memiliki karyawan yang disiplin akan peraturan yang telah ditentukan pada suatu perusahaan. Disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Syahida & Suryani, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian lain (Rivai, 2021) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Muna & Isnowati, 2022) menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



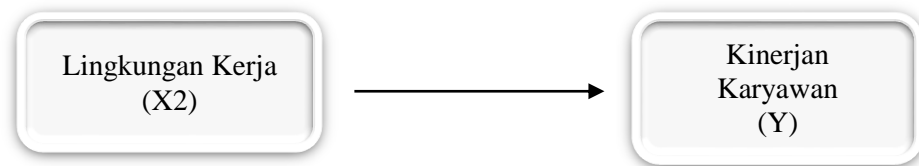
Gambar 2. 1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menjadi hal mendasar untuk menciptakan kenyamanan saat karyawan bekerja, pasalnya lingkungan kerja yang nyaman dan bersih dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk

meningkatkan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Sehingga kinerja dapat meningkat dengan baik.

Menurut (Gultom et al., 2021) lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah di bebaskan kepadanya. Pada penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Viviana, 2018), (Handayani & Daulay, 2021) dan (Hasi et al., 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian pada penelitian lain (Elizar & Tanjung, 2018) menyatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

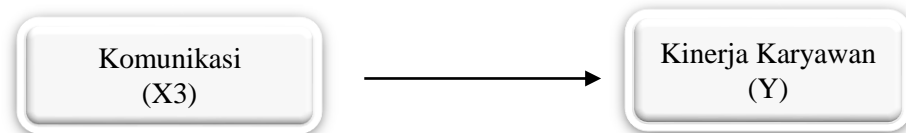


Gambar 2. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah sebuah saluran penyampaian pesan untuk saling menjalin percakapan antara yang satu dengan yang lainnya. Maka dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan komunikasi yang harmonis untuk mendukung kinerja yang baik.

Berdasarkan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi & Taufik, 2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Viviana, 2018), dan (Sarumaha & Wasiman, 2020) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

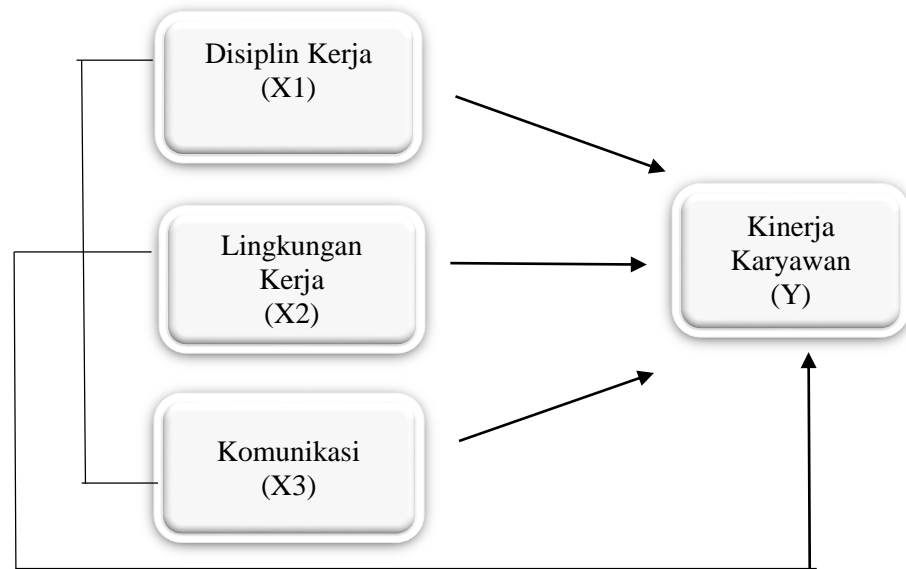
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan karyawan sangat berperan penting dalam suatu perusahaan karena apabila semakin baik tingkat disiplin karyawan maka kinerja yang di hasilkan akan baik pula. Selain itu kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain salah satunya ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi hal yang paling penting pada perusahaan untuk lebih diperhatikan manajemen.

Walaupun dapat di lihat bahwa lingkungan kerja tidak ikut serta dalam proses produksi akan tetapi lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dengan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan mereka. Komunikasi merupakan suatu hal penting dan operasi produksi Seluruh orang yang terlibat didalam perusahaan sepenuhnya melakukan komunikasi (Sarumaha & Wasiman, 2020). Jadi apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik maka kinerja juga akan terhambat.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi memiliki hubungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (Viviana,

2018) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.



Gambar 2. 4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual di atas dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut

1. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan.
2. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan.
3. Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan.
4. Adanya Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang dilakukan untuk mencaai tahu, mencari kebenaran, menemukan jawaban atas suatu fenomena di dalam hidup manusia (Juliandi et al., 2014). Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan ialah asosiatif. Dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi, sedangkan vaiabel dependen terdiri atas kinerja karyawan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan sebuah penjelasan untuk memberikan pernyataan pada penelitian dan untuk digunakan sebgai pengukuran antara suatu vaiabel dengan vaiabel lainnya. Definisi Operasional dalam penelitian ini diantaranya ialah :

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil kerja individu yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Hasi et al., 2019).

Adapun indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja
1	Kualitas Kerja

2	Kuantitas Kerja
3	Ketepatan Waktu
4	Kerja Sama
5	kemandirian

Sumber : (Fatimah, 2017)

3.2.2 Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Zamora, 2019). Adapun indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator Disiplin Kerja
1	Frekuensi Kehadiran
2	Tingkat Kewaspadaan
3	Ketaatan Pada Standar Kerja
4	Ketaatan Pada Peraturan Kerja
5	Etika Kerja

Sumber : Bejo Siswanto (2010:291)

3.2.3 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja disebut juga suasana kerja adalah serangkaian lingkungan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Hasi et al., 2019). Adapun indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator Lingkungan Kerja
1	Kebersihan
2	Penerangan
3	Kebisingan

4	Suhu
5	Tata Ruang
6	Hubungan dengan Rekan Kerja dan Pimpinan

Sumber : (Mangkunegara, 2012)

3.2.4 Komunikasi (X3)

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Julita & Arianty, 2018). Adapun indikator dari variabel komunikasi ialah sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Indikator Komunikasi

No	Indikator Komunikasi
1	Memahami
2	Adanya rasa senang
3	Pengaruh pada Sikap
4	Hubungan yang semakin baik
5	Tindakan

Sumber : (Sutardji, 2016)

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di lakukan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan, yang berlokasi di Jalan Kapten R.Sulian No. 1 Belawan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Februari 2023 sampai dengan Juli 2023. Dapat di lihat dengan jelas pada tabel berikut :

Tabel 3. 5 Rencana Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																											
		Januari				Februari				Maret				Mei				Juni				Juli							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul			■																									
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal															■													
5	Pengumpulan dan Pengelolaan Data															■	■												
6	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																												■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian akan ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan yang berjumlah 51 orang.

Tabel 3. 6 Daftar Populasi Penelitian

Bagian	Populasi
Departemen Umum	13
Departemen Sistem Manajemen dan HSSE	6
Departemen Teknik	13
Departemen Bisnis Kapal	1
Departemen Bisnis Terminal	7
Departemen Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan	9
Departemen Keuangan	4
Jumlah Karyawan	51

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Agung Putu Agung, 2012) . Apabila populasi lebih sedikit maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada untuk suatu keakuratan data. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *nonprobability sampling* untuk menghitung berapa sampel dan populasi yang akan diteliti.

Menurut (Arikunto, 2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya, diambil secara keseluruhan. Dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan sampel jenuh, istilah lain dari sampel jenuh sering disebut dengan sensus (Agung Putu Agung, 2012). Dimana keseluruhan karyawan akan menjadi sampel karena hanya berjumlah 51 orang karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data - data yang relevan bagi penelitian (Juliandi et al., 2014). Adapun beberapa teknik/instrumen pengumpulan data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (*Interview*), merupakan dialog langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan responden penelitian (Juliandi et al., 2014). Dalam penelitian ini responden wawancara ialah beberapa karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan.
2. Kuesioner (Angket), ialah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat /persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. (Juliandi et al., 2014). Angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa beberapa pernyataan yang menggunakan Skala Likert, dimana skala likert ini digunakan untuk mengukur sejumlah pernyataan yang dilontarkan kepada responden dengan jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari “sangat positif sampai sangat negatif” kemudian dari setiap jawaban akan diberikan dengan nilai sebagai berikut :

Tabel 3. 7 Skala Likert

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Kemudian hasil dari kuesioner/angket akan digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka dari itu harus melalui pengujian yaitu Uji Validitas dan Reabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Apabila instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2014). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut :

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

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- y = skor total pertanyaan
- x = jumlah butir pernyataan
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y
- r_{xy} = item instrument variabel dengan totalnya
- $(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

1. H0 diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana artinya alat ukur yang digunakan telah valid ataupun sah.

2. H_0 ditolak apabila r hitung $<$ r tabel, dimana artinya alat ukur yang digunakan tidak menunjukkan valid/ tidak sah (Juliandi et al., 2015).

Setelah setiap instrumen angket yang telah valid maka selanjutnya dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan teknik *cronhbach alpha*.

Tabel 3. 8 Uji Validitas Kinerja (Y)

Item Pernyataan		r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0.563	0.2706	Valid
	Y.2	0.670	0.2706	Valid
	Y.3	0.750	0.2706	Valid
	Y.4	0.673	0.2706	Valid
	Y.5	0.680	0.2706	Valid
	Y.6	0.738	0.2706	Valid
	Y.7	0.522	0.2706	Valid
	Y.8	0.668	0.2706	Valid
	Y.9	0.273	0.2706	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari masing- masing kuesioner yaitu tabel Lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa nilai di atas valid karena bernilai diatas 0.2706.

Tabel 3. 9 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan		r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0.731	0.2706	Valid
	X1.2	0.780	0.2706	Valid
	X1.3	0.751	0.2706	Valid

	X1.4	0.713	0.2706	Valid
	X1.5	0.652	0.2706	Valid
	X1.6	0.720	0.2706	Valid
	X1.7	0.745	0.2706	Valid
	X1.8	0.626	0.2706	Valid
	X1.9	0.593	0.2706	Valid
	X1.10	0.642	0.2706	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari masing- masing kuesioner yaitu tabel disiplin kerja, dapat diketahui bahwa nilai di atas valid karena bernilai diatas 0.2706.

Tabel 3. 10 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item Pernyataan		r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	0.679	0.2706	Valid
	X2.2	0.721	0.2706	Valid
	X2.3	0.784	0.2706	Valid
	X2.4	0.790	0.2706	Valid
	X2.5	0.743	0.2706	Valid
	X2.6	0.806	0.2706	Valid
	X2.7	0.650	0.2706	Valid
	X2.8	0.717	0.2706	Valid
	X2.9	0.567	0.2706	Valid
	X2.10	0.576	0.2706	Valid
	X2.11	0.281	0.2706	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari masing- masing kuesioner yaitu tabel Lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa nilai di atas valid karena bernilai diatas 0.2706.

Tabel 3. 11 Uji Validitas Komunikasi (X3)

Item Pernyataan		r-hitung	r-tabel	Keterangan
Komunikasi	X3.1	0.786	0.2706	Valid
	X3.2	0.763	0.2706	Valid
	X3.3	0.689	0.2706	Valid
	X3.4	0.296	0.2706	Valid
	X3.5	0.518	0.2706	Valid
	X3.6	0.680	0.2706	Valid
	X3.7	0.650	0.2706	Valid
	X3.8	0.482	0.2706	Valid
	X3.9	0.678	0.2706	Valid
	X3.10	0.380	0.2706	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari masing- masing kuesioner yaitu tabel komunikasi, dapat diketahui bahwa nilai di atas valid karena bernilai diatas 0.2706.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi et al., 2014). Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang

telah valid. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

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

σ_t^2 = Varians total

Kriteria pengujian Reliabilitas :

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, maka dikatakan reliable (terpercaya)
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* < dari 0,6, maka dikatakan unreliable (tidak terpercaya) (Juliandi et al., 2015).

Tabel 3. 12 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Disiplin Kerja	0.911	Reliabilitas Baik
2	Lingkungan Kerja	0.926	Reliabilitas Baik
3	Komunikasi	0.947	Reliabilitas Baik
4	Kinerja Karyawan	0.909	Reliabilitas Baik

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian menyatakan reliable karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut (Juliandi et al., 2014), dengan rumus dibawah ini.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Lusiana & Firdaus, 2018). Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Komunikasi

α = Konstanta Besaran Koefisien Regresi masing-masing variabel

e = Standar Error

$\beta_{1,2,3}$ = Besaran Koefisien Regresi masing-masing variabel

e = Standar Error

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, dikarenakan yang digunakan adalah regresi linear berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki

distribusi normal atau tidak. Jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Harahap & Tirtayasa, 2020).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (Juliandi et al., 2014). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factory*), jika nilai $VIF < 10$ maka multikolinearitas tidak terjadi (Ghozali, 2017).

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas (Farisi et al., 2020).

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017) Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan ujit dengan rumus, yaitu :

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

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H₀ diterima.
2. Jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H₀ ditolak.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji f)

Pada dasarnya Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja pegawai) terhadap variabel independen X₁, X₂, X₃ secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan terhadap variabel Y (Farisi et al., 2020). Menurut (Sugiyono, 2017) untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

Fh = F hitung

R² = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

R = Koefisien korelasi ganda

F = F hitungan yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian hipotesis menurut (Juliandi et al., 2014) :

1. H₀ = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.
2. H_a ≠ 0 berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat.

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) berfungsi untuk melihat jauh mana keseluruhan variabel independen (Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi) dapat menunjukkan variabel dependen (Kinerja Karyawan) Nilai koefisien determinasi adalah 0-1 (Farisi et al., 2020). Rumus yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Identitas Responden

Sebelum data diolah lebih lanjut dalam penelitian ini terlebih dahulu penulis menjabarkan identitas responden yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini responden telah menyebarkan sebanyak 51 kuisioner kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini identitas responden yang ditanyakan adalah , Jenis kelamin, Pendidikan, Jabatan dan Masa kerja.

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid Laki Laki	38	74.5
Perempuan	13	25.5
Total	51	100.0

Tabel 4.1 menunjukkan jenis kelamin responden yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini mayoritas responden terdiri dari responden yang berjenis kelamin Laki Laki berjumlah 38 orang (74.5%) dan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 13 orang (25.5%).

Tabel 4. 2 Pendidikan

	Frequency	Percent
Valid SMA Sederajat	19	37.3
Diploma	2	3.9
Sarjana	22	43.1
Magister	8	15.7
Total	51	100.0

Tabel 4.2 menunjukkan pendidikan responden, dalam penelitian ini responden yang berpendidikan SMA Sederajat berjumlah 19 orang (37.3%), responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 2 orang (3.9%), responden yang berpendidikan Sarjana berjumlah 22 orang (43.1%) dan responden yang berpendidikan Magister berjumlah 8 orang (15.7%).

Tabel 4. 3 Jabatan Responden

		Frequency	Percent
Valid	Junior Staf	7	13.7
	Staff	10	19.6
	Senior Staff	5	9.8
	Assistent Manager/Pelaksana	9	17.6
	Teknisi/Mekanik	2	3.9
	Pelaksana	6	11.8
	Supervisor	4	7.8
	Manager	6	11.8
	Deputi	2	3.9
	Total	51	100.0

Tabel 4.3 menunjukkan jabatan responden yang menjadi sampel penelitian , dalam penelitian ini responden yang berpendidikan Junior Staf berjumlah 7 orang (13.7%) responden yang memiliki jabatan sebagai Staff berjumlah 10 orang (19.6%), responden yang memiliki jabatan sebagai Senior Staff berjumlah 5 orang (9.8%), responden yang memiliki jabatan sebagai Assistent Manager/Pelaksana berjumlah 9 orang (17.6%), responden yang memiliki jabatan sebagai Teknisi/Mekanik berjumlah 2 orang (3.9%), responden yang memiliki jabatan sebagai pelaksan berjumlah 6 orang (11.8%), responden yang memiliki jabatan sebagai Supervisor berjumlah 4 orang (7.8%), responden yang memiliki jabatan sebagai Manager berjumlah

6 orang (11.8%) dan responden yang memiliki jabatan sebagai Deputi berjumlah 2 orang (3.9%).

Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden

	Frequency	Percent
Valid < 10 tahun	12	23.5
10-15 tahun	22	43.1
15-20 tahun	12	23.5
> 20 tahun	5	9.8
Total	51	100.0

Tabel 4.4 menunjukkan masa kerja responden, dalam penelitian ini responden yang bekerja selama < 10 tahun berjumlah 12 orang (23.5%), responden yang sudah bekerja selama 10-15 tahun berjumlah 22 orang (43.1%), responden yang bekerja selama 15-20 tahun berjumlah 12 orang (23.5%) dan responden yang sudah bekerja selama > 20 tahun berjumlah 5 orang (9.8%).

4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini untuk mengkonversikan jawaban responden yang didapat dari kuisioner ,penulis menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban 1-5 dengan pilihan STS sampai SS.

Tabel 4. 5 Persentase Jawaban Variabel Disiplin Kerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	37	72.5	14	27.5	51	100
2	-	-	-	-	1	2	35	68.6	15	29.4	51	100
3	-	-	-	-	1	2	34	66.7	16	31.4	51	100
4	-	-	-	-	1	2	33	64.7	17	33.3	51	100

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	-	-	-	-	1	2	34	66.7	16	31.4	51	100
6	-	-	-	-	1	2	25	49	25	49	51	100
7	-	-	-	-	1	2	23	45.1	27	52.9	51	100
8	-	-	-	-	1	2	33	64.7	17	33.3	51	100
9	-	-	-	-	-	-	27	52.9	24	47.1	51	100
10	-	-	-	-	4	7.8	30	58.8	17	33.3	51	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 37 orang (72.5%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan
2. Pada pernyataan “Saya tidak pernah izin tidak hadir tanpa alasan yang jelas” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 35 orang (68.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden tidak pernah izin tidak hadir tanpa alasan yang jelas.
3. Pada pernyataan “Saya selalu teliti dengan tugas yang saya kerjakan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 34 orang (66.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu teliti dengan tugas yang mereka kerjakan
4. Pada pernyataan” Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah saya kerjakan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 33 orang (64.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah mereka kerjakan.

5. Pada pernyataan “Saya dapat bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan perusahaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 34 orang (66.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden dapat bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan perusahaan.
6. Pada pernyataan” Saya mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan SOP perusahaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 25 orang (49%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan SOP perusahaan
7. Pada pernyataan” Saya selalu menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 23 orang (45.1%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan mereka bisa selesai tepat waktu.
8. Pada pernyataan” Saya selalu kembali bekerja tepat waktu setelah jam istirahat selesai, sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 33 orang (64.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu kembali bekerja tepat waktu setelah jam istirahat selesai, sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

9. Pada pernyataan” Saya selalu menjaga sikap yang baik kepada atasan maupun rekan kerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 27 orang (52.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu menjaga sikap saya baik kepada atasan maupun rekan kerja
10. Pada pernyataan” Saya sangat menjaga tingkah laku saya sesuai norma” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 30 orang (58.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden sangat menjaga tingkah laku mereka sesuai norma perusahaan

Tabel 4. 6 Persentase Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	2	3.9	34	66.7	15	29.4	51	100
2	-	-	-	-	3	5.9	37	72.5	11	21.6	51	100
3	-	-	-	-	2	3.9	32	62.7	17	33.3	51	100
4	-	-	1	2	1	2	31	60.8	18	35.3	51	100
5	-	-	1	2	-	-	32	62.7	18	35.2	51	100
6	-	-	1	2	-	-	24	47.1	26	51.9	51	100
7	-	-	-	-	1	2	24	47.1	26	51	51	100
8	-	-	-	-	1	2	33	64.7	17	33.3	51	100
9	-	-	-	-	1	2	28	54.9	22	43.1	51	100
10	-	-	-	-	1	2	28	54.9	22	43.1	51	100
11	4	7.8	4	7.8	3	5.9	16	31.4	24	47.1	51	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Kebersihan ruang kerja dan lingkungan tempat kerja sudah tergolong baik” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 34 orang (66.7%) artinya dalam

penelitian ini responden setuju bahwa Kebersihan ruang kerja dan lingkungan tempat kerja sudah tergolong baik

2. Pada pernyataan “Daerah sekitar perusahaan bersih dan nyaman saat digunakan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 37 orang (72.5%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Daerah sekitar perusahaan bersih dan nyaman saat digunakan.
3. Pada pernyataan” Penerangan cahaya matahari juga sangat mencukupi ruangan kerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 32 orang (62.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Penerangan cahaya matahari juga sangat mencukupi ruangan kerja.
4. Pada pernyataan “Kondisi ruang kerja yang tenang membuat saya senang saat bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 31 orang (60.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kondisi ruang kerja yang tenang membuat saya senang saat bekerja.
5. Pada pernyataan” Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang bebas dari kebisingan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 32 orang (62.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang bebas dari kebisingan
6. Pada pernyataan” Kelembaban area sekitar perusahaan tidak mempengaruhi ruang gerak saya saat bekerja” dalam penelitian ini

mayoritas responden menjawab setuju dengan total 25 orang (51%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kelembaban area sekitar perusahaan tidak mempengaruhi ruang gerak saya saat bekerja.

7. Pada pernyataan” Suhu udara di area tempat kerja membuat saya sangat nyaman ketika bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 25 orang (51%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Suhu udara di area tempat kerja membuat saya sangat nyaman ketika bekerja.
8. Pada pernyataan” Tata ruang tempat bekerja sangat baik dan strategis” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 33 orang (64.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Tata ruang tempat bekerja sangat baik dan strategis
9. Pada pernyataan” Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan saat kerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 28 orang (54.9) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan saat kerja
10. Pada pernyataan” Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan pimpinan /atasan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 28 orang (54.9) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan pimpinan /atasan
11. Pada pernyataan” Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 24 orang (47.1) artinya dalam penelitian ini

responden setuju bahwa Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja

Tabel 4. 7 Persentase Jawaban Variabel Komunikasi

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	1	2	31	60.8	19	37.3	51	100
2	-	-	-	-	1	2	31	60.8	19	37.3	51	100
3	-	-	-	-	1	2	32	62.7	18	35.3	51	100
4	-	-	2	3.9	6	11.8	36	70.6	7	13.7	51	100
5	-	-	-	-	3	5.9	30	58.8	18	35.3	51	100
6	-	-	-	-	2	3.9	29	56.9	20	39.2	51	100
7	-	-	-	-	3	5.9	32	62.7	16	31.4	51	100
8	-	-	-	-	1	2	35	68.6	15	29.4	51	100
9	-	-	-	-	-	-	28	54.9	23	45.1	51	100
10	4	7.8	1	2	9	17.6	15	29.4	22	43.1	51	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Saya selalu dapat memahami tugas dan pesan yang di sampaikan dari atasan/pimpinan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 31 orang (60.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu dapat memahami tugas dan pesan yang di sampaikan dari atasan/pimpinan
2. Pada pernyataan “Saya selalu cepat tanggap dalam memahami hal-hal baru selama bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 31 orang (60.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu cepat tanggap dalam memahami hal-hal baru selama bekerja.
3. Pada pernyataan “Proses komunikasi yang saya jalankan setiap hari terjadi dalam suasana menyenangkan” dalam penelitian ini mayoritas

responden menjawab setuju dengan total 32 orang (62.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Proses komunikasi yang dijalankan setiap hari terjadi dalam suasana menyenangkan

4. Pada pernyataan” Saya selalu bersemangat ketika melakukan komunikasi dengan rekan kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 36 orang (70.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu bersemangat ketika melakukan komunikasi dengan rekan kerja.
5. Pada pernyataan “Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pada karyawan lainnya dalam bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 30 orang (58.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pada karyawan lainnya dalam bekerja.
6. Pada pernyataan” Setiap komunikasi yang dilakukan berdampak secara efektif pada sikap karyawan dalam bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 29 orang (56.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Setiap komunikasi yang dilakukan berdampak secara efektif pada sikap karyawan dalam bekerja
7. Pada pernyataan” Komunikasi yang terjadi pada perusahaan saat ini dapat menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 32 orang (62.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa

Komunikasi yang terjadi pada perusahaan saat ini dapat menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan.

8. Pada pernyataan” Proses komunikasi yang saya lakukan selama bekerja disini sangat efektif” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 35 orang (68.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Proses komunikasi yang saya lakukan selama bekerja disini sangat efektif.
9. Pada pernyataan” Saya mampu mencari solusi apabila terdapat kendala dalam pekerjaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 28 orang (54.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Saya mampu mencari solusi apabila terdapat kendala dalam pekerjaan
10. Pada pernyataan” Apabila terdapat kendala dalam pekerjaan saya, saya selalu meminta bantuan dengan karyawan lainnya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 22 orang (43.1%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Apabila terdapat kendala dalam pekerjaan responden selalu meminta bantuan dengan karyawan lainnya

Tabel 4. 8 Persentase Jawaban Variabel Kinerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	1	2	33	64.7	17	33.3	51	100
2	-	-	-	-	1	2	24	47.1	26	51	51	100
3	-	-	-	-	1	2	24	47.1	26	51	51	100
4	-	-	-	-	1	2	33	64.7	17	33.3	51	100
5	-	-	-	-	1	2	31	60.8	19	37.3	51	100
6	-	-	-	-	1	2	31	60.8	19	37.3	51	100
7	1	2	-	-	1	2	32	62.7	17	33.3	51	100
8	-	-	-	-	2	3.9	38	74.5	11	21.6	51	100

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	-	-	11	21.6	3	5.9	8	15.7	29	56.9	51	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Saya merasa bahwa hasil kerja saya sudah sesuai yang diinginkan perusahaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 33 orang (64.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden merasa bahwa hasil kerja saya sudah sesuai yang diinginkan perusahaan
2. Pada pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cermat, teliti dan hati-hati” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 26 orang (51%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responde menyelesaikan pekerjaan dengan cermat, teliti dan hati-hati.
3. Pada pernyataan “Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 26 orang (51%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa reeponden mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan
4. Pada pernyataan” Tugas yang telah di bebaskan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 33 orang (64.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Tugas yang telah di bebaskan kepada responden selalu terselesaikan dengan cepat.

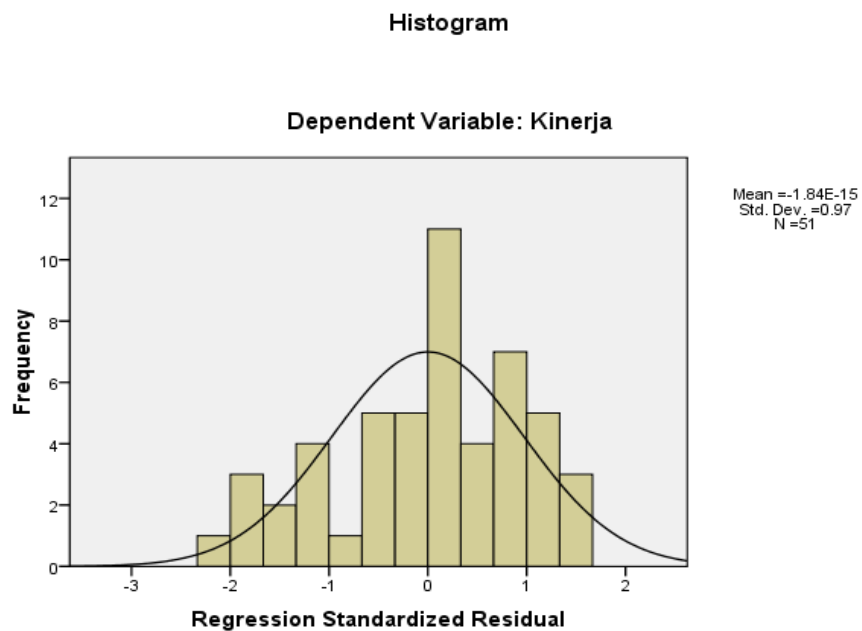
5. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 31 orang (60.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu
6. Pada pernyataan” Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 31 orang (60.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan
7. Pada pernyataan” Saya merasa teman kerja saya mudah di ajak kerjasama dan kooperatif” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 32 orang (62.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden merasa teman kerja saya mudah di ajak kerjasama dan kooperatif.
8. Pada pernyataan” Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 38 orang (74.5%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan
9. Pada pernyataan” Saya merasa mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan total 29 orang (55.9%) artinya dalam penelitian ini

responden setuju bahwa responden merasa mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

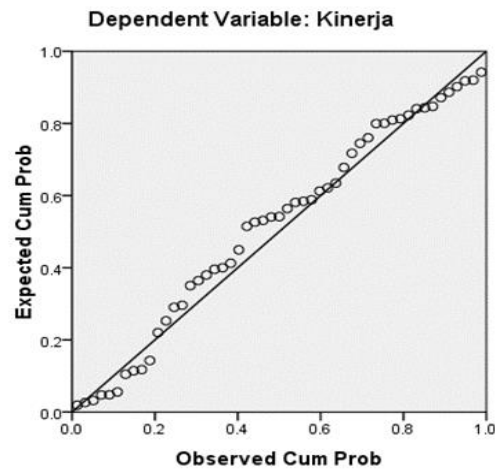
Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Harahap & Tirtayasa, 2020).



Gambar 4.1 Histogram

Gambar 4.1 menunjukkan dalam penelitian ini distribusi data dalam kategori normal dikarenakan histogram membentuk lonceng, yang tidak melenceng ke kanan dan kekiri, kemudian selanjutnya lihat pula p plot normalitas yang tidak melenceng ke kanan dan kekiri, kemudian selanjutnya lihat pula p plot normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 2 p-plot normalitas

Gambar 4.2 menunjukkan titik titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak melenceng diluar garis, artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat norma, selain uji grafik dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan uji statistik dalam melihat kenormalan suatu data, uji statistik menggunakan uji K-S.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31378378
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.067
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.739
Asymp. Sig. (2-tailed)		.646
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0.646 bernilai diatas 0.05, artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal dikarenakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0.646 > 0.05$.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (Juliandi et al., 2014). Pengujiannya bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas

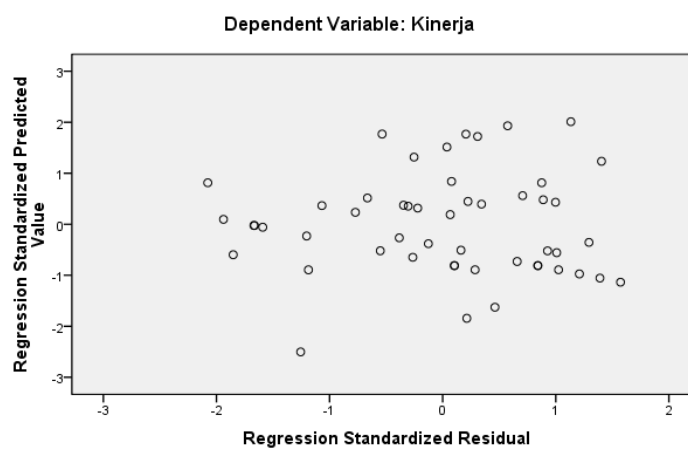
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.219	4.576
Lingkungan Kerja	.246	4.064
Komunikasi	.425	2.351

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.10 diatas ketiga variable independent memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai tolerance < 10 Variabel Disiplin Kerja nilai tolerance sebesar $0.219 > 0.10$ dan VIF $4.576 < 10$, Lingkungan Kerja nilai tolerance sebesar $0.246 > 10$ dan VIF $4.064 < 10$, variabel Komunikasi nilai tolerance sebesar $0.425 > 10$ dan nilia VIF $2.351 < 10$. Maka tidak terdapat multikoliniearitas dalam penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas (Farisi et al., 2020).



Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regresi.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Lusiana & Firdaus, 2018). Variabel moderator adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, rumus dari pengujian regresi untuk model tersebut adalah :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_0$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Tabel 4. 11 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.204	2.575		.856	.396
Disiplin	.390	.113	.425	3.446	.001
Lingkungan Kerja	.246	.093	.307	2.636	.011
Komunikasi	.250	.086	.258	2.918	.005

a. Dependent Variable:
Kinerja

Penjelasan dari tabel diatas adalah

$$2.204 = 0.390 + 0.246 + 0.250 + \beta_0$$

1. Nilai konstanta sebesar 2.204 menunjukkan nilai variabel independen yaitu Disiplin, Lingkungan Kerja Komunikasi tidak mengalami perubahan maka akan menaikkan Kinerja pegawai sebesar 22.04%
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0.390 menunjukkan besaran nilai variabel Disiplin kerja di PT Pelabuhan Indonesia Belawan mengalami kenaikan 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 3.90%.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0.246 menunjukkan besaran nilai variabel Lingkungan kerja di PT Pelabuhan Indonesia Belawan mengalami kenaikan 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 2.46%.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0.250 menunjukkan besaran nilai variabel komunikasi di PT Pelabuhan Indonesia Belawan mengalami kenaikan 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 2.5%.

4.1.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017) Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji dengan rumus, yaitu:

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

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen
3. Dengan jumlah sampel sebesar 51 dan $df = n-3$ ($51-3=48$) diperoleh nilai t tabel sebesar 2.010

Tabel 4. 12 Uji Parsial (Uji T)

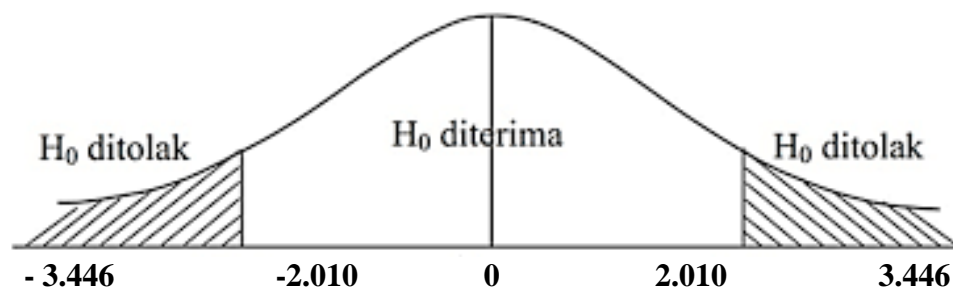
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.204	2.575		.856	.396
Disiplin	.390	.113	.425	3.446	.001
Lingkungan Kerja	.246	.093	.307	2.636	.011
Komunikasi	.250	.086	.258	2.918	.005

a. Dependent Variable:
Kinerja

)

a. Pengujian Disiplin Terhadap Kinerja

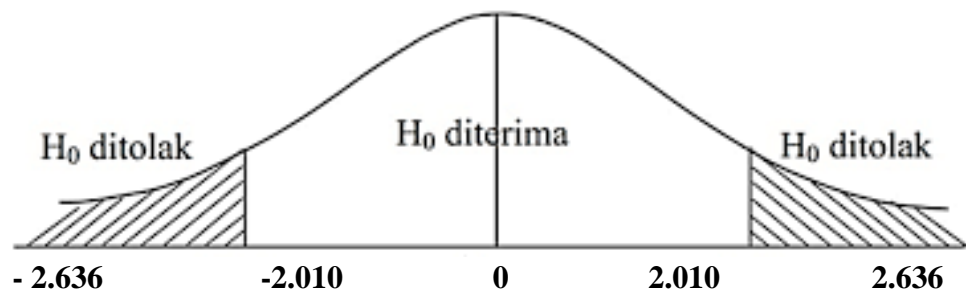
Tabel 4.12 menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel disiplin adalah 3.446 dan taraf signifikansi sebesar 0.001, artinya dalam penelitian ini secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena t hitung $>$ t tabel ($3.446 > 2.010$) dan taraf signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, hasil penelitian ini menerima hipotesis bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan.



Gambar 4. 4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

b. Pengujian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

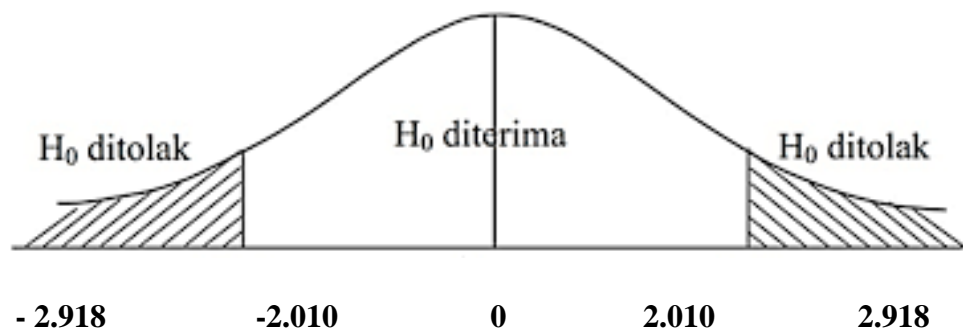
Tabel 4.12 menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 2.636 dan taraf signifikansi sebesar 0.011, artinya dalam penelitian ini secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena t hitung $>$ t tabel ($2.636 > 2.010$) dan taraf signifikansi sebesar $0.011 < 0.05$. Hasil penelitian ini menerima hipotesis bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan.



Gambar 4. 5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

c. Pengujian Komunikasi Terhadap Kinerja

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel komunikasi adalah 2.918 dan taraf signifikansi sebesar 0.005, artinya dalam penelitian ini secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2.918 > 2.010$) dan taraf signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$ hasil penelitian ini menerima hipotesis bahwa terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan.



Gambar 4. 6 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

2. Uji Simultan (Uji F)

Pada dasarnya Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja pegawai) terhadap variabel independen X₁, X₂, X₃ secara bersama-sama (simultan) dengan

tingkat signifikan terhadap variabel Y (Farisi et al., 2020). Bentuk pengujian hipotesis menurut (Juliandi et al., 2014) :

1. $H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.
2. $H_a \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat.
3. Dengan jumlah sampel sebesar 51 dan $df = n-3$ ($51-3=48$) diperoleh nilai f tabel sebesar 2.80

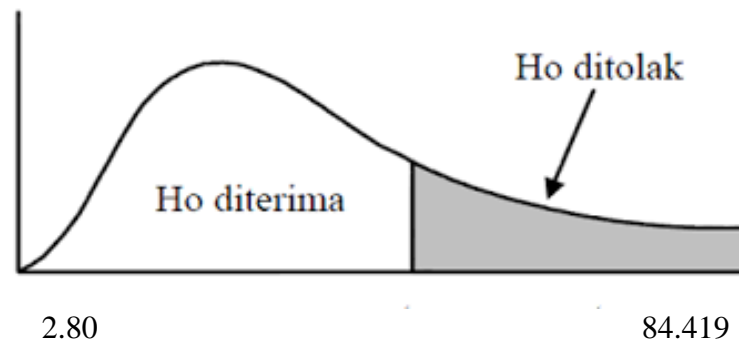
Tabel 4. 13 Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	465.032	3	155.011	84.419	.000 ^a
Residual	86.301	47	1.836		
Total	551.333	50			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.13 menunjukkan f hitung sebesar 84.419 dan taraf signifikan sebesar 0.000, dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin, secara bersama sama mempengaruhi kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia Cabang Belawan karena f hitung $>$ f tabel ($84.419 > 2.80$) dan taraf signifikan sebesar $0.000 <$ 0.05 . dan menerima hipotesis bahwa Adanya Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan.



Gambar 4. 7 Kriteria Pengujian Uji F

4.1.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat jauh mana keseluruhan variabel independen (Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi) dapat menunjukkan variabel dependen (Kinerja Karyawan) Nilai koefisien determinasi adalah 0-1 (Farisi et al., 2020)

Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.833	1.35506

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dapat dilihat dari tabel di atas yang menunjukkan nilai R Square adalah 0.843 atau 84.3% kontribusi variabel bebas (Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin) terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 15.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena t hitung $>$ t tabel ($3.446 > 2.010$) dan taraf

signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, hasil penelitian ini menerima hipotesis bahwa disiplin mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja merupakan hal terpenting bagi sebuah perusahaan, karenanya sebuah perusahaan dapat dikatakan baik apabila memiliki karyawan yang disiplin akan peraturan yang telah ditentukan pada suatu perusahaan. Disiplin kerja karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan. Disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Syahida & Suryani, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian lain (Rivai, 2021) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena t hitung $>$ t tabel ($2.636 > 2.010$) dan taraf signifikansi sebesar $0.011 < 0.05$. Lingkungan kerja menjadi hal mendasar untuk menciptakan kenyamanan saat karyawan bekerja, pasalnya lingkungan kerja yang nyaman dan bersih dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Sehingga kinerja dapat meningkat dengan baik.

Menurut (Gultom et al., 2021) lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang

telah di bebaskan kepadanya. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Viviana, 2018), (Handayani & Daulay, 2021) dan (Hasi et al., 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian pada penelitian lain (Elizar & Tanjung, 2018) menyatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja. mempengaruhi kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena t hitung $>$ t tabel ($2.918 > 2.010$) dan taraf signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$, Komunikasi adalah sebuah saluran penyampaian pesan untuk saling menjalin percakapan antara yang satu dengan yang lainnya. Maka dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan komunikasi yang harmonis untuk mendukung kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi & Taufik, 2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Viviana, 2018), dan (Sarumaha & Wasiman, 2020) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin, secara bersama sama mempengaruhi kinerja

pegawai PT Pelabuhan Indonesia Cabang Belawan karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($84.419 > 2.80$) dan taraf signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.

Kedisiplinan karyawan sangat berperan penting dalam suatu perusahaan karena apabila semakin baik tingkat disiplin karyawan maka kinerja yang di hasilkan akan baik pula. Selain itu kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain salah satunya ialah lingkungan kerja.

Komunikasi merupakan suatu hal penting dan operasi produksi Seluruh orang yang terlibat didalam perusahaan sepenuhnya melakukan komunikasi (Sarumaha & Wasiman, 2020). Jadi apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik maka kinerja juga akan terhambat.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi memiliki hubungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (Viviana, 2018)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat di ambil kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena t hitung $>$ t tabel ($3.446 > 2.010$) dan taraf signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$
2. Dalam penelitian ini secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena t hitung $>$ t tabel ($2.636 > 2.010$) dan taraf signifikansi sebesar $0.011 < 0.05$
3. Dalam penelitian ini secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena t hitung $>$ t tabel ($2.918 > 2.010$) dan taraf signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$
4. Dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin, secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia Cabang Belawan karena f hitung $>$ f tabel ($84.419 > 2.80$) dan taraf signifikan sebesar $0.000 < 0.05$
5. Nilai R Square adalah 0.843 atau 84.3% kontribusi variabel bebas (Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin) terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 15.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Adapun saran yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah

1. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa walaupun disiplin kerja sudah berjalan dengan baik namun beberapa hal yang perlu ditingkatkan adalah norma norma yang ada di perusahaan, karena terdapa beberapa karyawan yang tidak setuju dengan norma yang ketat yang ada di dalam perusahaan.
2. Permasalahan lingkungan kerja lebih kepada tentang menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja, sehingga perusahaan perlu memperhatikan hubungan antar karyawan sehingga tidak terjadi konflik antar pegawai.
3. Dari segi komunikasi beberapa karyawan masih memiliki individual yang tinggi yang tidak mau meminta bantuan kepada karyawan lain sehingga perlu diberikan konseling bagi setiap karyawan agar tidak malu dan mau memberikan bantuan kepada rekannya.
4. Kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka karena banyak karyawan yang belum merasa mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain, sehingga peningkatan skill pegawai sangat dibutuhkan oleh para pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis selama penulisan karya ilmiah, namun masih terdapat keterbatasan dalam penelitian penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya membahas permasalahan tentang kinerja tentunya ada banyak masalah lain yang terdapat dalam perusahaan sehingga hasil ini tidak bisa menjadi ukuran dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.
2. Jumlah sampel yang terbilang sedikit belum bisa menjadi ukuran apakah bisa diterapkan ditempat lain hasil dari penelitian ini.
3. Terdapat banyak sekali faktor yang bisa mempengaruhi kinerja, sedangkan hasil penelitian ini hanya membatasi pada 3 faktor bisa jadi ada faktor yang mempengaruhi secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agung Putu Agung, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: UB Press
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Journal International of Conference on Accounting, Business & Economics*, 263–276.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(2009), 100–105.
- Bu'ulolo, A., Fau, S. H., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. *6(2)*, 61–72.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai : Kompetensi , Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.
- Ferry Pratama, Y., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bussiness Management Analysis Journal*, 1(1).

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041%0APublished>
- Gamur, M. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Kindai*, 13(4), 354–358.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1–8.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 544–548.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 10(4), 860–867.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi*, 1(3), 209–219.
- Hasibuan, J. S., Lesmana, M. T., & Sari, A. P. (2021). Employe Performance Studies: Antecedents Of Work Dicipline, Work Motivation, And Job Training. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences*, 1(2), 117–128.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan*

Humaniora, 1(1), 99–110.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) Journal*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 195–205.
- Lubis, R. P., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(2), 258–272.
- Lusiana, H., & Firdaus, F. (2018). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 112–122. <https://doi.org/10.31602/alsh.v4i1.1463>
- Mangkunegara Prabu, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>

- Pasaribu, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera I. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi*, 1(3), 256–268.
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 289–304.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Festival Riset Ilmiah Dan Akuntansi*, 6681, 665–670.
- Prayogi, M. A., & Taufik, M. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *International Conference on Administration Science*, 343(1), 423–426.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan , Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Sabirin, & Ilham. (2020). Disiplin Kerja , Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135.
- Sarumaha, D., & Wasiman. (2020). Pengaruh komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada pt osi electronics. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 395–405.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori dan Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2018). Effect Of Work Motivation , Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 227–237.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1396–1412.
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT GSI Cianjur. *Ilmiah Teknik Industri*, 13(2).
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 610–623.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–27.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(9), 111–122.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2013). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Conference on Administration Science*, 1(1), 61–69. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/injects>
- Tupti, Z., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Disiplin Kerja Pegawai : Leadership dan Pengawasan. *Jurnal Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 380–392. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/injects>
- Viviana, E. N. (2018). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cipta Karisma Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 45, 52–68.
- Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). The Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. *International s*
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.
- Zamora, R. (2019). Kinerja : Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Stres Kerja Pada PT. Escotama Handal Batam. *Equilibria*, 7(2).

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan”

Kepada Yth. Bapak / Ibu

PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 1 Cabang Belawan

Dengan Hormat,

Saya Dwi Febriana, mahasiswa prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna untuk mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan”**.

Demi tercapainya penelitian ini, maka mohon kesediaannya dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi angket yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar ataupun salah.

Dengan kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah sebuah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih. dan peneliti memohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan dihati Bapak/Ibu. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Peneliti,

Dwi Febriana

1905160146

1. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan *)
3. Jabatan :
4. Masa Kerja : Tahun

2. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan tanda checklist (✓)

Diharapkan Bapak/Ibu menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar ataupun salah.

Adapun tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : dengan skor 5
- b. Setuju (S) : dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) : dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS). : dengan skor 1

Daftar Pernyataan Kuesioner

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN DISIPLIN KERJA	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Frekuensi Kehadiran						
1.	Saya selalu hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan					
2.	Saya tidak pernah izin tidak hadir tanpa alasan yang jelas					
Tingkat Kewaspadaan						
3.	Saya selalu teliti dengan tugas yang saya kerjakan					
4.	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah saya kerjakan					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
5.	Saya dapat bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan perusahaan					
6.	Saya mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan SOP perusahaan					
Ketaatan Karyawan Terhadap Peraturan						
7.	Saya selalu menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu					
8.	Saya selalu kembali bekerja tepat waktu setelah jam istirahat selesai, sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
Etika Kerja						
9.	Saya selalu menjaga sikap saya baik kepada atasan maupun rekan kerja					

10.	Saya sangat menjaga tingkah laku saya sesuai norma					
-----	--	--	--	--	--	--

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Kebersihan						
11.	Kebersihan ruang kerja dan lingkungan tempat kerja sudah tergolong baik					
12.	Daerah sekitar perusahaan bersih dan nyaman saat digunakan					
Penerangan						
13.	Penerangan cahaya matahari juga sangat mencukupi ruangan kerja					
Kebisingan						
14.	Kondisi ruang kerja yang tenang membuat saya senang saat bekerja					
15.	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang bebas dari kebisingan					
Suhu						
16.	Kelembaban area sekitar perusahaan tidak mempengaruhi ruang gerak saya saat bekerja					
17.	Suhu udara di area tempat kerja membuat saya sangat nyaman ketika bekerja					
Tata Ruang						
18.	Tata ruang tempat bekerja sangat baik dan strategis					
19.	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan saat kerja					
Hubungan Dengan Rekan Kerja						
20.	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan pimpinan /atasan					
21.	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja					

3. Variabel Komunikasi (X3)

NO	PERNYATAAN KOMUNIKASI	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Memahami						
22.	Saya selalu dapat memahami tugas dan pesan yang di sampaikan dari atasan/pimpinan					
23.	Saya selalu cepat tanggap dalam memahami hal-hal baru selama bekerja					
Adanya Rasa Senang						
24.	Proses komunikasi yang saya jalankan setiap hari terjadi dalam suasana menyenangkan					
25.	Saya selalu bersemangat ketika melakukan komunikasi dengan rekan kerja saya					
Pengaruh Pada Suatu Sikap						
26.	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pada karyawan lainnya dalam bekerja					
27.	Setiap komunikasi yang dilakukan berdampak secara efektif pada sikap karyawan dalam bekerja					
Hubungan Yang Semakin Baik						
28.	Komunikasi yang terjadi pada perusahaan saat ini dapat menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan					
29.	Proses komunikasi yang saya lakukan selama bekerja disini sangat efektif					
Tindakan						
30.	Saya mampu mencari solusi apabila terdapat kendala dalam pekerjaan					
31.	Apabila terdapat kendala dalam pekerjaan saya, saya selalu meminta bantuan dengan karyawan lainnya					

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

NO	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Kualitas Kerja						
32.	Saya merasa bahwa hasil kerja saya sudah sesuai yang diinginkan perusahaan					
33.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cermat, teliti dan hati-hati					
Kuantitas Kerja						
34.	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan					
35.	Tugas yang telah di bebaskan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat					
Ketepatan Waktu						
36.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
37.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan					
Kerja Sama						
38.	Saya merasa teman kerja saya mudah di ajak kerjasama dan kooperatif					
39.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan					
Kemandirian						
40.	Saya merasa mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain					

TABULASI DATA

Identitas Responden

NO.	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Lama Kerja
1	1	4	8	4
2	1	3	8	4
3	1	3	4	2
4	1	4	2	2
5	2	3	2	2
6	1	2	7	3
7	1	1	1	1
8	2	3	4	2
9	1	1	6	2
10	1	3	4	2
11	1	3	4	2
12	2	3	3	2
13	1	3	2	3
14	2	1	6	3
15	1	3	7	2
16	2	3	4	2
17	1	4	3	2
18	2	3	3	2
19	1	1	1	1
20	1	1	7	3
21	2	4	4	2
22	2	1	1	1
23	1	1	4	1
24	1	3	2	2
25	2	3	2	2
26	1	1	6	2
27	1	3	2	1
28	1	1	1	1
29	1	1	1	1
30	2	1	1	1
31	1	4	9	4
32	1	4	9	4
33	1	1	7	3
34	1	4	8	4
35	1	3	2	1
36	1	3	8	3
37	2	4	8	3
38	1	3	8	3

4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	45
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	43
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44

LINGKUNGAN KERJA (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	TOTAL
3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	41
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	49
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	49
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	48

4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	51
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	1	46
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	47
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	48
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	50
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	42
4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	48
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	50
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	52
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	50
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	48
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	47

KOMUNIKASI(X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL
4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	38
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	41
4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	34
4	4	4	4	5	5	4	5	4	1	40
5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	43
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	42
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	44
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	46
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	39
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	4	4	5	4	5	5	1	41
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	43
5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	45
5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	45
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45

4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
4	5	5	4	4	5	4	4	5	40
5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
4	4	5	5	5	5	5	4	5	42
4	5	5	4	5	4	5	4	5	41
4	5	5	5	5	5	4	4	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	4	5	5	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	5	4	5	5	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	5	5	4	4	4	4	3	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	2	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
5	4	4	4	4	4	5	4	3	37
5	5	4	5	5	5	1	4	4	38

OUPUT OLAH DATA SPSS

IDENTITAS RESPONDEN

Statistics

		Jenis Kelamin	Pendidikan	Jabatan	Masa Kerja
N	Valid	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	38	74.5	74.5	74.5
	Perempuan	13	25.5	25.5	100.0
Total		51	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	19	37.3	37.3	37.3
	Diploma	2	3.9	3.9	41.2
	Sarjana	22	43.1	43.1	84.3
	Magister	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Junior Staf	7	13.7	13.7	13.7
	Staff	10	19.6	19.6	33.3
	Senior Staff	5	9.8	9.8	43.1
	Assistant Manager/Pelaksana	9	17.6	17.6	60.8

Teknisi/Mekanik	2	3.9	3.9	64.7
Pelaksa	6	11.8	11.8	76.5
Supervisor	4	7.8	7.8	84.3
Manager	6	11.8	11.8	96.1
Generam Manager/Deputi General Manager	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 10 tahun	12	23.5	23.5	23.5
10-15 tahun	22	43.1	43.1	66.7
15-20 tahun	12	23.5	23.5	90.2
> 20 tahun	5	9.8	9.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	37	72.5	72.5	72.5
ss	14	27.5	27.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	35	68.6	68.6	70.6
ss	15	29.4	29.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	2.0	2.0	2.0
	s	34	66.7	66.7	68.6
	ss	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	2.0	2.0	2.0
	s	33	64.7	64.7	66.7
	ss	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	2.0	2.0	2.0
	s	34	66.7	66.7	68.6
	ss	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	2.0	2.0	2.0
	s	25	49.0	49.0	51.0
	ss	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	2.0	2.0	2.0
	s	23	45.1	45.1	47.1
	ss	27	52.9	52.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	2.0	2.0	2.0
	s	33	64.7	64.7	66.7
	ss	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s	27	52.9	52.9	52.9
	ss	24	47.1	47.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	4	7.8	7.8	7.8
	s	30	58.8	58.8	66.7
	ss	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	ks	2	3.9	3.9	3.9
	s	34	66.7	66.7	70.6
	ss	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	3	5.9	5.9	5.9
	s	37	72.5	72.5	78.4
	ss	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	2	3.9	3.9	3.9
	s	32	62.7	62.7	66.7
	ss	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	2.0	2.0	2.0
	ks	1	2.0	2.0	3.9
	s	31	60.8	60.8	64.7
	ss	18	35.3	35.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	2.0	2.0	2.0

s	32	62.7	62.7	64.7
ss	18	35.3	35.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

x2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	2.0	2.0	2.0
s	24	47.1	47.1	49.0
ss	26	51.0	51.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

x2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	24	47.1	47.1	49.0
ss	26	51.0	51.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

x2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	33	64.7	64.7	66.7
ss	17	33.3	33.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

x2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	28	54.9	54.9	56.9
ss	22	43.1	43.1	100.0

x2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	28	54.9	54.9	56.9
ss	22	43.1	43.1	100.0
Total	51	100.0	100.0	

x2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	28	54.9	54.9	56.9
ss	22	43.1	43.1	100.0
Total	51	100.0	100.0	

x2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	4	7.8	7.8	7.8
ts	4	7.8	7.8	15.7
ks	3	5.9	5.9	21.6
s	16	31.4	31.4	52.9
ss	24	47.1	47.1	100.0
Total	51	100.0	100.0	

x3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	31	60.8	60.8	62.7
ss	19	37.3	37.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

x3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	31	60.8	60.8	62.7
ss	19	37.3	37.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

x3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	32	62.7	62.7	64.7
ss	18	35.3	35.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

x3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	2	3.9	3.9	3.9
ks	6	11.8	11.8	15.7
s	36	70.6	70.6	86.3
ss	7	13.7	13.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

x3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	3	5.9	5.9	5.9
s	30	58.8	58.8	64.7
ss	18	35.3	35.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

x3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	2	3.9	3.9	3.9
	s	29	56.9	56.9	60.8
	ss	20	39.2	39.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	3	5.9	5.9	5.9
	s	32	62.7	62.7	68.6
	ss	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	2.0	2.0	2.0
	s	35	68.6	68.6	70.6
	ss	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s	28	54.9	54.9	54.9
	ss	23	45.1	45.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	4	7.8	7.8	7.8
ts	1	2.0	2.0	9.8
ks	9	17.6	17.6	27.5
s	15	29.4	29.4	56.9
ss	22	43.1	43.1	100.0
Total	51	100.0	100.0	

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	33	64.7	64.7	66.7
ss	17	33.3	33.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	2.0	2.0	2.0
s	24	47.1	47.1	49.0
ss	26	51.0	51.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	2.0	2.0	2.0
s	24	47.1	47.1	49.0
ss	26	51.0	51.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	2.0	2.0	2.0
	s	33	64.7	64.7	66.7
	ss	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	2.0	2.0	2.0
	s	31	60.8	60.8	62.7
	ss	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	2.0	2.0	2.0
	s	31	60.8	60.8	62.7
	ss	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	2.0	2.0	2.0
	ks	1	2.0	2.0	3.9
	s	32	62.7	62.7	66.7
	ss	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

y5	Pearson Correlation	.552*	.409*	.435*	.348*	1	.707*	.301*	.467*	-.012	-.044	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.012		.000	.032	.001	.936	.760	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
y6	Pearson Correlation	.552*	.534*	.576*	.578*	.707*	1	.301*	.547*	-.159	-.075	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.032	.000	.266	.601	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
y7	Pearson Correlation	.224	.279*	.462*	.281*	.301*	.301*	1	.408*	-.163	-.048	.522**
	Sig. (2-tailed)	.115	.047	.001	.046	.032	.032		.003	.252	.740	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
y8	Pearson Correlation	.507*	.531*	.354*	.599*	.467*	.547*	.408*	1	-.113	-.126	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000	.001	.000	.003		.428	.378	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
y9	Pearson Correlation	-.040	-.130	.121	-.149	-.044	-.075	-.048	-.126	-.047	1	.273
	Sig. (2-tailed)	.780	.364	.398	.297	.760	.601	.740	.378	.742		.053
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Kinerja	Pearson Correlation	.563*	.670*	.750*	.673*	.680*	.738*	.522*	.668*	.018	.273	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.900	.053	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin	135.8824	101.666	.899	.826	.911
Lingkungan Kerja	128.3725	93.838	.868	.786	.926
Komunikasi	136.7451	111.954	.782	.640	.947
Kinerja	137.0000	106.600	.917	.843	.909

REGRESI

Correlations

		Kinerja	Disiplin	Lingkungan Kerja	Komunikasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.883	.857	.794
	Disiplin	.883	1.000	.863	.747
	Lingkungan Kerja	.857	.863	1.000	.709
	Komunikasi	.794	.747	.709	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	Disiplin	.000	.	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.	.000
	Komunikasi	.000	.000	.000	.
N	Kinerja	51	51	51	51
	Disiplin	51	51	51	51
	Lingkungan Kerja	51	51	51	51
	Komunikasi	51	51	51	51

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.032	3	155.011	84.419	.000 ^a
	Residual	86.301	47	1.836		
	Total	551.333	50			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

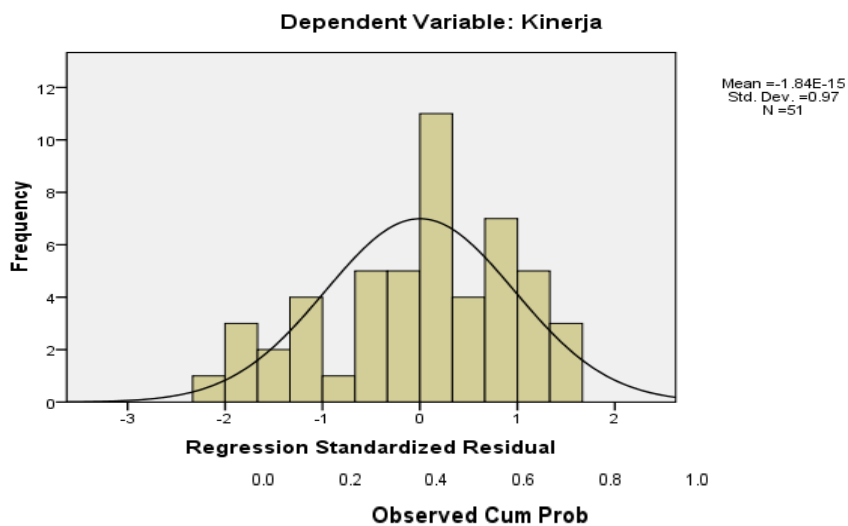
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.219	4.576
Lingkungan Kerja	.246	4.064
Komunikasi	.425	2.351

a. Dependent Variable: Kinerja

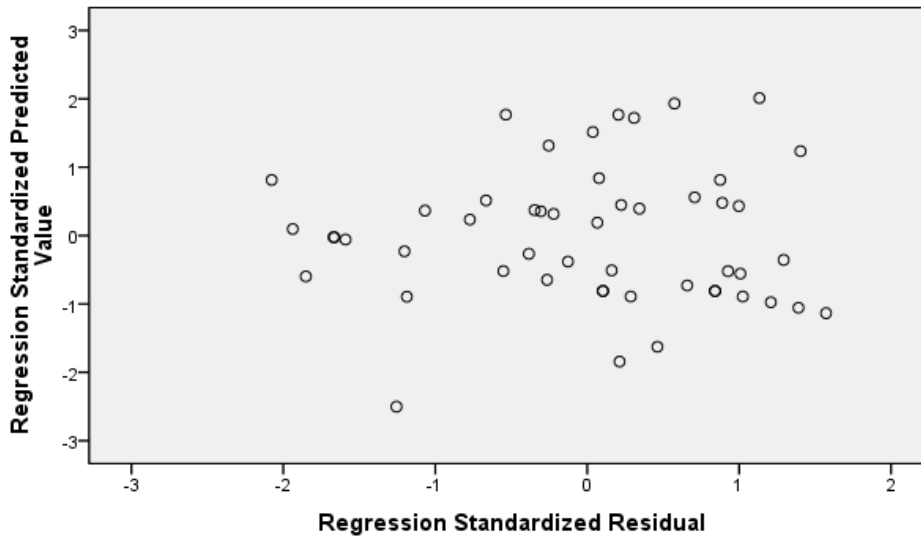
Charts

Histogram



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



NPar Tests (Normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31378378
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.067
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.739
Asymp. Sig. (2-tailed)		.646
a. Test distribution is Normal.		

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.833	1.35506

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.032	3	155.011	84.419	.000 ^a
	Residual	86.301	47	1.836		
	Total	551.333	50			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.204	2.575		.856	.396
	Disiplin	.390	.113	.425	3.446	.001
	Lingkungan Kerja	.246	.093	.307	2.636	.011
	Komunikasi	.250	.086	.258	2.918	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.7013	48.4643	42.3333	3.04969	51
Residual	-2.81421	2.13010	.00000	1.31378	51
Std. Predicted Value	-2.503	2.010	.000	1.000	51
Std. Residual	-2.077	1.572	.000	.970	51



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2973/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/1/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 23/1/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dwi Febriana
NPM : 1905160146
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Kedisiplinan karyawan masih kurang maksimal, akibatnya banyak karyawan yang terlambat untuk hadir tepat waktu
2. Komunikasi yang kurang efektif pada beberapa karyawan yang satu dengan yang lainnya
3. Lingkungan kerja (fisik) yang kurang nyaman menimbulkan kurang optimal nya kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Dwi Febriana)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2973/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/1/2023

Nama Mahasiswa : Dwi Febriana
NPM : 1905160146
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 23/1/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si *Jan* 28/1/2023
Judul Disetujui**) : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Pelabuhan Indonesia (Pencero) Regional 1
Cabang Belawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 30 Januari 2023

Dosen Pembimbing

(Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

**) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, acara foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Wala ikhtilaf, suruh bi agar dituduhun
umma bin kagghafun

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [fumsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 212 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2023 Medan, 09 Rajab 1444 H
Lampiran : 31 Januari 2023 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Pelabuhan Indonesia (Persero)
Regional 1 Cabang Belawan
Jln.Kapten Raden Sulian No.1 Belawan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Dwi Febriana
Npm : 1905160146
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

1950

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BDAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 212 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : 1/31/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Dwi Febriana**
N P M : **1905160146**
Semester : **VII (Tujuh)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan**

Dosen Pembimbing : **Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **31 Januari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 09 Rajab 1444 H
31 Januari 2023 M

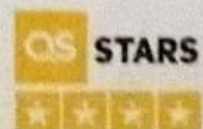


Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal



Belawan, 14 Februari 2023

Nomor : HM.03.05/14/2/1/B5.1/B5/BLW-23
Lampiran : 1
Perihal : Persetujuan Riset Pendahuluan

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor : 212/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 31 Januari 2023 perihal Izin Riset Pendahuluan.

Terkait hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya perusahaan Kami dapat menerima mahasiswi Saudara atas nama :

- Nama : Dwi Febriana,
- NPM. : 1905160146
- Jurusan : Manajemen

Untuk melakukan Riset Pendahuluan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan. Dalam hal pengambilan data tidak semua data dapat diberikan, data yang diberikan hanya untuk kepentingan penulisan Tugas Akhir menyelesaikan program studi Strata Satu (S-I) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara., dan harus tetap mematuhi protokol kesehatan.

Untuk pelaksanaan Riset dimaksud, kepada mahasiswi agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum memulai kegiatan pengambilan data, wajib melapor ke Dinas TU dan RT Departemen Umum Regional 1 Cabang Belawan.
2. Mentaati semua peraturan pengambilan data yang berlaku di Perusahaan dan wajib memahaminya.
3. Menjaga sopan santun dan berpenampilan rapi.
4. Membuat Surat Pernyataan, apabila terjadi kecelakaan dalam pengambilan data maka Perusahaan tidak bertanggungjawab.
5. Mamatuhi protokol kesehatan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

REGIONAL 1 BELAWAN
MANAGER UMUM



KHAIRUL ULYA
NIP. 100371

Tembusan Yth : General Manager Belawan Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia (Persero)





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dwi Febriana
N P M : 1905160146
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung SE.,M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	diteliti tentang latar belakang masalah penelitian	06/03/2023	
Bab 2	diteliti tentang Grand Theory	15/03/2023	
Bab 3	diteliti tentang public hygiene	03/04/2023	
Daftar Pustaka	Mardeleng	11/04/2023	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	di lengkap - apbtk	11/04/23	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Seminar proposal	12/05/23	

Diketahui Oleh :
Ketua Program Studi

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 10 Mei 2023

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

(Dr. Hasrudy Tanjung SE.,M.Si.)

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 24 Mei 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Dwi Febriana
N .P.M. : 1905160146
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 13 Februari 2001
Alamat Rumah : Jl. Marelani I Gg. Pribadi Lingk. 10
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

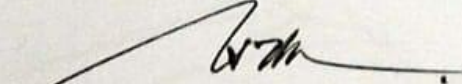
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Tambahkan data / diulang dengan data
Bab II
Bab III	Tambahkan data departemen karyawan tiap divisi
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 24 Mei 2023

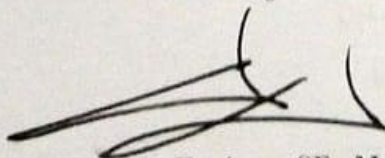
TIM SEMINAR

Ketua



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

Pembimbing



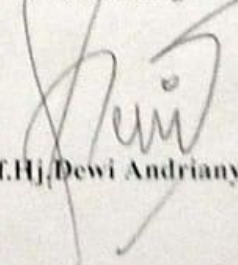
Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding



Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., M.M.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 24 Mei 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Dwi Febriana
N .P.M. : 1905160146
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 13 Februari 2001
Alamat Rumah : Jl. Marelan I Gg. Pribadi Lingk. 10
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si**

Medan, Kamis, 24 Mei 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

Secretaris

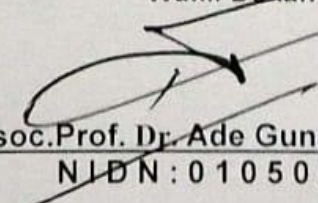
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pemanding

Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., M.M.

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

22/6/23



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1960/IL3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 16 Muharram 1445 H
03 Agustus 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Dwi Febriana**
N P M : **1905160146**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



SURAT KETERANGAN

Nomor : KP.20.04/ 21 / 8 / 1 / B3.1/B3/BLW-23

General Manager PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan menerangkan bahwa Mahasiswi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sebagai berikut :

Nama : Dwi Febriana
NPM : 1905160146
Jurusan : Manajemen

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan dengan judul skripsi "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan", sesuai surat persetujuan riset pendahuluan Nomor : HM.03.05/14/2/1/B5.1/B5/BLW-23 tanggal 14 Februari 2023 dan surat persetujuan menyelesaikan riset Nomor : HM.03.05/15/8/1/B3.1/B3/BLW-23 tanggal 15 Agustus 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Belawan
Pada tanggal : 21 Agustus 2023

an. GENERAL MANAGER
SENIOR MANAGER UMUM



KHAIRUL ULYA



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Dwi Febriana
NPM : 1905160146
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 13 Februari 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara
Alamat : Jl. Marelan I Gg. Pribadi Lingk.10
No. Telepon : 0895601985882
Email : dwifebriana789@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Yahman
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Sri Mawarti
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Marelan I Gg. Pribadi Lingk.10
No. Telepon : 081274958687
Email : sriimawarti74@gmail.com

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 064011 Medan
Sekolah Menengah Pertama : SMP Perguruan Nasional Brigjend Katamso II
Sekolah Menengah Atas : SMA Yayasan Perguruan Laksamana Martadinata
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2023

(Dwi Febriana)