

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT USAHA GEDUNG
MANDIRI IMAM BONJOL MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : Sophie Amelia Siregar
NPM : 1605160122
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 11 Agustus 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : SOPHIE AMELIA SIREGAR
N P M : 1605160122
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, DEKAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT USAHA GEDUNG MANDIRI DIAM BONGOL MEDAN

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memperoleh ijazah sarjana serta memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

(LILA BISMALA, ST., M.Si.)

Penguji II

(DOBY FERMAN, SE., M.Si.)

Pembimbing

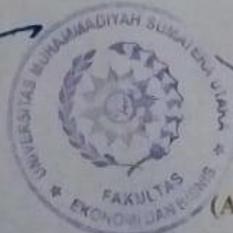
(Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, SE., M.M., M.Si.)

Sekretaris



(ADE GUNAWAN, SE., M.Si.)



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sophie Amelia Siregar
NPM : 1605160122
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Gedung Mandiri Imama Bonjol Medan

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
24 Juli 2020	Abstrak		
26 Juli 2020	Kurang Abstrak Bahasa Inggris		
29 Juli 2020	Perkecil Tabel Waktu dan Tempat Penelitian		
01 Agustus 2020	Kesimpulan		
03 Agustus 2020	Kesimpulan		
05 Agustus 2020	ACC Skripsi dan Maju Untuk Sidang Meja Hijau		

Medan, Agustus 2020

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Dr. Fajar Pasaribu, Se., M.Si.

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

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Medan.

Sophie Amelia Siregar

Manajemen

Sophieamelia1005@gmail.com

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Usaha Gedung Mandiri yang berjumlah 76 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Effect Work Discipline, Workload and Work Environment on Employee Performance PT Usaha Gedung Mandiri Medan.

Sophie Amelia Siregar

Management

Sophieamelia1005@gmail.com

This study aims to analyze the effect of work discipline on employee performance, analyze the effect of workload on employee performance, analyze the effect of work environment on employee performance and to analyze the effect of work discipline, workload and work environment on employee performance at PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan. . This type of research uses associative and quantitative approaches. The population in this study were 76 permanent employees at PT Usaha Gedung Mandiri. Data collection techniques using interviews and questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that partially work discipline did not have a significant effect on employee performance, work load had no significant effect on employee performance, while work environment had a significant effect on employee performance. Simultaneously work discipline, workload and work environment affect the performance of employees at PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan

Keywords : Work Discipline, Workload, Work Environment and Employee Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Manfaat Kinerja	10
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	18
2.1.2 Disiplin kerja	20
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	21
2.1.2.3 Manfaat Disiplin Kerja.....	22
2.1.2.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	23
2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.1.1.5 Indikator disiplin Kerja	26
2.1.3 Beban Kerja	28
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	28
2.1.3.2 Pengukuran Beban Kerja.....	29
2.1.3.3 Jenis-Jenis Beban Kerja	30
2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	31
2.1.3.5 Indikator Beban Kerja.....	32
2.1.4 Lingkungan Kerja	33
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	33
2.1.4.2 Tujuan Lingkungan kerja	34
2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja	34
2.1.4.4 Faktor yang mempengaruhi lingkungan Kerja	35

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja	39
2.2 Kerangka Konseptual.....	39
2.3 Hipotesis.....	43
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	44
3.1. Jenis Penelitian	44
3.2. Definisi Operasional	44
3.3. Tempat dan Waktu penelitian.....	47
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	47
3.5. Teknik Pengumpulan Data	48
3.6. Teknik Analisis Data	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	57
4.1. Deskripsi Data	57
4.2. Analisis Variabel Penelitian	67
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	
4.2.2 Analisis Regresi Berganda	
4.2.3 Uji Hipotesis	
4.3. Pembahasan	74
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	
4.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...	
BAB 5 PENUTUP	76
5.1. Kesimpulan.....	76
5.2. Saran	76
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	45
Tabel 3.2. Indikator Disiplin Kerja.....	45
Tabel 3.3. Indikator Beban Kerja	46
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 3.5. Rincian Waktu Penelitian	47
Tabel 3.6. Skala Likert	49
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	51
Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 3.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 3.11. Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 3.12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	58
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.5. Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X1)	59
Tabel 4.6. Skor Angket Variabel Beban Kerja (X2).....	61
Tabel 4.7. Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	63
Tabel 4.8. Skor Angket Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4.9. Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.10. Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.11. Uji t.....	72
Tabel 4.12. Uji F.....	73
Tabel 4.13. Uji Koefisien Determinasi	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
Gambar 2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
Gambar 2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
Gambar 2.4. Pengaruh Displin, Beban, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	42
Gambar 4.1.Grafik Histogram.....	68
Gambar 4.2.Grafik Scatterplot	69

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT atas berkat rahmat dan hidayah-nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian skripsi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari skripsi ini adalah ”**Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT USAHA GEDUNG MANDIRI MEDAN**”

penyusunan skripsi ini banyak sekali hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya, penulis telah berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih terdapat kekurangan didalamnya, untuk itu dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dalam perbaikan skripsi penelitian ini kedepannya. Dalam skripsi ini penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak penulis bisa menyelesaikannya. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

1. Kedua orang tua, Ayahanda Roni Siregar dan Ibunda Ernawati Sinaga dan keluarga saya yang tercinta yang telah mengasuh, mendidik, dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta kasih yang begitu dalam kepada penulis.

2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Januri, S.E., M.M, M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam mempersiapkan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Bapak dan Ibu yang berada di PT. Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Sumatera Utara, khususnya Bapak dan Ibu yang bekerja dibagian kepegawaian yang telah membantu penulis dalam masa riset atau penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabat tercinta saya Farah Mayzura, Dinda Rahmayati Luthfi, Adinda Annisa Fahira, Widya Delfianti, Hera Zein Akbar, Rido Adriansyah

Lubis, Fadly Darmawan Harahap, Arief Sembiring, Adjie Pratama, Erlangga Putra Orbayanof yang telah banyak membantu dan mendukung penulis selama pembuatan skripsi.

12. Kepada sahabat seperjuangan saya Rafika Balqis Sihombing, Audia Pratiwi, Sharfina Rahman, dan Vika Annisa yang telah berjuang bersama sama dan banyak membantu memberi semangat kepada penulis.
13. Kepada teman-teman kelas tercinta saya kelas C Manajemen pagi yang telah mendorong semangat penulis agar menyelesaikan skripsi dengan baik.

Terimakasih atas bantuan, kebersamaan, ke-keluargaan, serta waktu dan dukungannya selama ini kepada penulis, semoga ALLAH SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, Juli 2020
Penulis

Sophie Amelia Siregar
1605160122

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan harus mempunyai tujuan yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak lepas dari kontribusi karyawan. Karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan. Dengan kepuasan dari karyawan terhadap perusahaan. Tak hanya itu, karyawan juga memiliki peran penting dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebagai pelaku utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap positif hendaknya dibina supaya memberikan efek positif bagi perusahaan dan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan agar tidak memberikan efek negatif bagi perusahaan.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia atau MSDM bagi perusahaan yaitu melalui kegiatan tersebut, perusahaan mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Keseimbangan internal tersebut mencakupi tujuan, sasaran aktivitas dari berbagai pihak yang ada dalam perusahaan tersebut. Jika keseimbangan internal telah dimiliki oleh perusahaan, efisiensi serta produktivitas kerja dalam perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik. Untuk itu, tak sedikit perusahaan yang mencentangkan manajemen SDM sejak masa perekrutan calon pekerja hingga pemberdayaan sdm yang ada disetiap departemen perusahaan. Manajemen SDM juga mampu membantu perusahaan dalam memperbaiki kontribusi positif dari para tenaga kerja.

Menurut Arianty,dkk (2016:2) sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serta menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerja.

Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, perusahaan harus mampu mengarahkan setiap karyawannya agar bisa menunjukkan sikap disiplin yang tinggi dan baik sebagai panutan agar terwujudnya kinerja yang baik dan berdampak positif terhadap karyawan.

Disiplin dalam sebuah perusahaan adalah salah satu masalah yang penting untuk di bahas. Disiplin kerja sangat penting bagi kinerja karyawan, dengan disiplin yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin juga salah satu sikap kesediaan seseorang dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong

disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat. Hasil penelitian Syafrina (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan tentu saja kita akan menerima tugas-tugas dan harus menyelesaikannya tepat waktu. Namun tak jarang karyawan yang menunda nunda pekerjaannya sehingga menumpuk dan menimbulkan beban kerja bagi orang tersebut. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Masalah ini muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Terbukti dalam hasil penelitian Adityawarman,dkk (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah lingkungan kerja. Agar terciptanya kinerja yang baik perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Hasil penelitian dari Arda (2017) menunjukkan

bahwa terdapat hubungan yang kuat dan berpengaruh pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Begitu pula halnya di PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan sangat memperhatikan kinerja para karyawannya namun, berdasarkan survei awal menunjukkan bahwa

Karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri masih terdapat beberapa karyawan yang masih belum menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Beberapa karyawan masih terlihat kurang bersemangat dalam menjalani tugas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut, juga kurangnya semangat yang ada pada diri karyawan sangat terlihat jelas sehingga ini berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri, dan masih banyak karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang maksimal untuk perusahaan selanjutnya fenomena yang saya temukan didalam perusahaan ini adalah masih sangat banyak karyawan-karyawan yang tidak menaati peraturan jam masuk kerja yang sudah ditentukan atau diteapkan oleh perusahaan, tentu saja hal ini termasuk dalam sikap disiplin kerja yang kurang baik. Tak jarang beberapa karyawan masih mengulangi kesalahan tersebut. Padahal disiplin kerja juga membuat nilai positif bagi para karyawan yang menaatinya, sikap kedisiplinan yang tinggi akan sangat berpengaruh positif pada perusahaan juga pada karyawan tersebut. Belum lagi banyaknya tugas yang ada pada para karyawan tersebut sangat banyak dan menumpuk sehingga menimbulkan beban kerja pada karyawan itu sendiri, beban kerja yang terlalu berlebihan seperti tugas-tugas yang menumpuk, juga tugas yang waktunya sudah ditargetkan harus selesai pada waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini mengakibatkan dampak yang tidak baik dan akan

menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Beban kerja yang berlebihan berdampak sangat tidak baik pada kinerja karyawan. Seandainya para karyawan tersebut menyelesaikannya dengan baik dan teliti maka beban kerja tidak akan terjadi kepada mereka. Terkadang karyawan juga mengerjakan tugasnya dengan cara terpaksa dan itu membuat kualitas kerja karyawan itu sendiri menurun alhasil tugas tugas tersebut menjadi banyak yang salah akibat kelalaian karyawan itu sendiri. Hal ini juga sangat berdampak pada kualitas kerja karyawan menurun dan berdampak negatif bagi kinerja para karyawan. Kemudian keadaan lingkungan kerja pada PT Usaha Gedung Mandiri belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, terlihat dari beberapa ruangan karyawan yang file file atau berkas berkasnya berserakan tidak tersusun rapi akibat kelalaian karyawan itu sendiri sehingga membuat lingkungan kantor menjadi terlihat kotor dan tidak rapi, kurangnya ventilasi udara yang menghambat masuknya matahari ke dalam ruangan-ruangan kantor. Padahal matahari pagi sangat baik untuk kesehatan dan konsentrasi kinerja karyawan . luas ruang kerja juga kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, terlebih lagi kurang kondusifnya lingkungan kerja yang diakibatkan perdebatan antar karyawan mengenai pembagian tugas dan sebagainya. Seharusnya karyawan sudah mengetahui dan mendapatkan tugas tugas yang sesuai dengan jabatannya sehingga tidak timbul lingkungan kerja yang kurang baik. Fenomena-fenomena yang terdapat dalam perusahaan PT Usaha Gedung Mandiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang masih kurang baik.

Berdasarkan uraian diatas disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik untuk

meneliti dan mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan”**

1.1. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di perusahaan sebagai berikut :

1. Masih banyaknya karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya.
2. Kurang disiplinnya para karyawan yang lalai dalam jam masuk kerja sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Adanya beban kerja yang relatif tinggi yang diberikan perusahaan pada karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kurangnya cahaya, kebersihan, dan tidak kondusifnya karyawan di lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

1.2. Batasan Masalah

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa disiplin kerja dan beban kerja dan lingkungan kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka penelitian membatasi masalah penelitian pada pengaruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan.

1.3. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan?
- b. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan?
- d. Apakah ada pengaruh disiplin, beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan
- b. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan
- c. Untuk menganalisis mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan
- d. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan

1.5 Manfaat Penelitian

Secara Teoritis penelitian ini di harapkan memberikan manfaat :

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

- b. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.

Secara praktis, manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah :

- a. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja dan beban kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian juga dapat referensi bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Poltak & Sinambela (2019:43) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Menurut Donni (2017:49) kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan.

Menurut Fattah (2017:8) kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

Menurut Abdullah (2014:3) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas guna untuk

Menunjukkan suatu performance yang terbaik dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai dengan target/sasaran yang telah ditentukan .

2.1.1.2. Manfaat Kinerja

Menurut Sumarni (2011) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah:

1. Untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi
2. Untuk menentukan target atau sasaran yang nyata
3. Lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Menurut Handoko (2012:135) manfaat dari penilaian kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perbaiki kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia

7. Ketidak akuratan informal

Kinerja yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk

menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki

rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melaksanakan pekerjaannya maka hasilnya akan meurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi untuk

melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika

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

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk

melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja. (Kasmir, 2016:189)

14. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Meoheriono (2012:32) indikator kinerja atau disebut *performance indicator* bermacam-macam, seperti :

1. Indikator kinerja sebagai *nilai* atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengatur *output* atau *outcome* suatu kegiatan

2. Sebagai *alat ukur* yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya
3. Sebagai ukuran *kuantitatif* dan *kualitatif* yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi
4. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Menurut Fattah (2017:56) indikator kinerja adalah :

1. Hasil kerja, dengan indikator kuantitas hasil kerja kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, dengan indikator disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian
3. sifat pribadi, dengan indikator kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Menurut Mangkunegara (2011:75) indikator dari kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Sedangkan Indikator kinerja karyawan menurut Prasetyo,dkk (2016:) dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kuantitas

kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya

2. Kualitas

kualitas adalah ketaatan prosedur, disiplin, dedikasi, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan yang disyaratkan dengan supervise umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat, tepat, dan benar.

4. Kehadiran

kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

5. Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah diterapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh suasana kerja yang optimal.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu di raih oleh karyawan, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang di harapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditujukan oleh karyawan yang bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawan (Arianty 2016:404)

Menurut Poltak & Sinambela (2019:43) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai/karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma

norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Kasmir (2016:67) artinya karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan, maka disiplin kerjanya telah tertanam. Disiplin artinya karyawan akan memandang penting serta menaati waktu kerja, mulai dari jam masuk kerja, mengerjakan pekerjaan sampai tuntas tanpa menunda serta mengikuti jam pulang kerja sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2013:193) kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut pengertian dari beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesadaran atau pengendalian diri seorang pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan, baik aturan secara tertulis maupun aturan yang tidak tertulis.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Pandi (2016:2) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya organisasi.

Menurut Muamar (2017:10) Pada dasarnya, disiplin kerja dalam sebuah institusi pemerintah mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para pegawai dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan institusi tersebut. Apabila pegawai selalu mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja, maka

secara tidak langsung kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan menjadi lebih baik.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:91) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja antara lain

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perusahaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan.

2.1.2.3. Manfaat disiplin kerja

Menurut Azhar dkk, (2020) Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Sedangkan bagi karyawan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik

Sedangkan menurut Sinambela (2012:243) manfaat disiplin kerja memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi dan menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya.

2.1.2.4 Jenis-Jenis disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129) jenis-jenis disiplin kerja ada 3, yaitu

a. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

a. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Sedangkan menurut Darmanto & Harahap (2015) Ada dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin pribadi dan disiplin kelompok.

- a) Disiplin pribadi, disiplin diri merupakan hasil proses belajar dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik ditanamkan oleh orang tua, guru maupun masyarakat merupakan bekal positif bagi tumbuh

dan berkembangnya disiplin diri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi, melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Manfaat dari disiplin diri adalah:

1. Disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi, jika harapan organisasi terpenuhi maka karyawan akan mendapat penghargaan dalam bentuk prestasi atau kompensasi lainnya.
 2. Melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain.
 3. Penghargaan terhadap kemampuan diri, ini didasarkan atas pandangan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya mampu mengaktualisasikan kemampuan pada dirinya.
- b) Disiplin kelompok, disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karena itu, komunikasi terbuka adalah salah satu kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk didalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama apabila aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan.

2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Fauzia (2011:74) dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak organisasi

mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib organisasi/perusahaan.faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

1. Besar atau kecilnya pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan.

2. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan.

6. Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin.

Menurut Pandi (2016:54) adapun faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan diantaranya :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan.

2.1.2.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011:73) beberapa indikator disiplin itu adalah :

1. tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuann yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi

3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam bekerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja cara berhubungan dengan unit kerja lain.

5. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan para pegawai dalam perusahaan.

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:3) sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Nabawi (2016:175) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Menurut Anita dkk, (2013) beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu

Menurut Dhania (2010:) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Menurut (Moekijat, 2004:56) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh para karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Apabila karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikannya dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan maka hal tersebut akan menjadi beban kerja bagi karyawan itu sendiri.

2.1.3.2. Pengukuran beban kerja

Menurut Irawati & Carrollina (2017) pengukuran beban kerja telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, didalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu gas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Sedangkan Rolos,dkk (2018) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikerluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-

langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja. Meningkatkan desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

2.1.3.3. Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:54) beban kerja meliputi dua jenis, sebagaimana ada dua jenis beban kerja, yaitu :

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (dead line) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja, bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

Sedangkan menurut Irianto (2016:105) jenis beban kerja ada 2 macam yaitu “beban kerja fisik” dan “beban kerja mental”

1. Beban kerja fisik

Terjadi jika terdapat perbedaan antara tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja dan kemampuan pekerja untuk memenuhi tuntutan tersebut secara fisik individu yang bersangkutan baik secara obyektif maupun subyektif

2. Beban kerja mental

Merupakan perbedaan antara tuntutan mental dengan kemampuan mental yang dimiliki individu.

2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Irawati & Carollina (2017:105) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu :
 1. Tugas (*task*), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 2. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 3. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor samotis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan

sebagainya), dan faktor psikis (motivasi persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.3.5 Indikator Beban Kerja

Menurut Rolos,dkk (2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus dicapai

pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang harus diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu

kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran atau waktu baku atau dasar)

4. Standar pekerjaan

kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Anita dkk, (2013) indikator beban kerja berdasarkan pada Jam kerja efektif , Latar Belakang Pendidikan dan Jenis pekerjaan yang diberikan

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Bukhari & Pasaribu (2019) lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Menurut Siagian & Khair (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Menurut Putra (2013) lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut Wijaya & Susanty (2017) lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara fisik ataupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan kepada karyawannya.

2.1.4.2. Tujuan Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai maupun perusahaan. Oleh karena nya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan karna dengan memberikan fasilitas yang berlebihan membuat pegawai merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan (Nitisemito, 2000).

2.1.4.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Arep & Tanjung (2003:34) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Pandi (2016:67) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.4.4. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air*

condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi atau tata letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut pendapat Siagian (2006:63) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang nyaman
3. Terdapat ventilasi pertukaran udara
4. Ada tempat ibadah keagamaan
5. Ada sarana angkutan yang khusus maupun secara umum bagi karyawan sehingga mereka nyaman dan mudah

Menurut Pandi (2016:87) untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan :

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah definisi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja pada karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir

motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.4.5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Prasetyo,dkk (2016:) yang menjadi indikator lingkungan kerja yaitu:

1) penerangan, 2) suhu udara, 3) suara bising, 4) penggunaan warna, 5) ruang gerak yang diperlukan, 6) keamanan kerja, dan 7) hubungan karyawan.

sedangkan menurut Logahan,dkk (2012) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

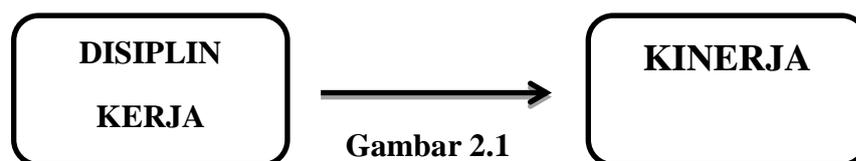
1. Perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada diperusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik dan lain-lain.
2. Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan
3. Kondisi kerja, adalah segala yang ada berada diperusahaan berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara
4. Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada diperusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya relasi antar pegawai dan atasan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang atau sikap seseorang yang menunjukkan bagaimana cara dia taat, patuh, dan juga setia akan keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis selain itu usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan diperlukan juga adanya penjabaran tugas dan wewenang yang jelas dan sederhana yang dengan mudah diikuti apabila aturan, norma hukum dan tata tertib yang berlaku sudah dilaksanakan dan ditaati.

Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017); Halimuddin (2003); astadi pangarso (2016); Farisi,dkk (2020) Liyas & Primadi (2017); Susanty & Baskoro (2012); Arif,dkk (2019); Farisi & Fani (2019); Faustyna & Jumani (2015); Hasibuan & Handayani (2017); Hasibuan & Silvyia (2019); Jufrizen (2018); Prayogi,dkk (2018); Yusnandar,dkk (2018) dan (Arda, 2017) menjelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:



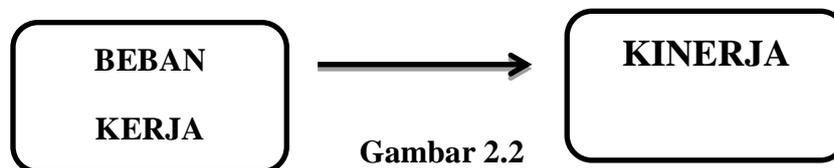
Gambar 2.1

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

2.2.2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja adalah suatu kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh para karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Apabila karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikannya dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan maka hal tersebut akan menjadi beban kerja bagi karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dengan beban kerja berkaitan dengan satu sama lain, karena didalam suatu perusahaan ataupun organisasi untuk melakukan posisi yang tepat pada karyawan bisa dilihat dari beban kerjanya terlebih dahulu.

Hasil penelitian Adityawarman, dkk (2016); Tjiabrata, dkk (2017); Paramitadewi (2017); Halimuddin (2003); Astuti & Lesmana (2018); Nabawi (2019) dan Mahfudz (2017) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat digambarkan sebagai berikut :



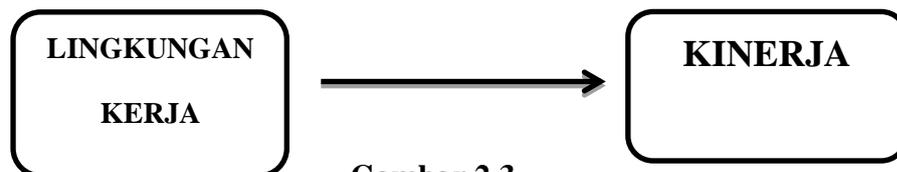
Gambar 2.2

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara fisik ataupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan kepada karyawannya. lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian Siagian & Khair (2018); Sofyan & Masalah (2013); (Prakoso, Astuti, & Ruhana, 2014); Astuti & Iverizkinawati (2018); Putra (2013); Elizar & Tanjung (2018); Jufrizen & Rahmadhani (2020); Julita & Arianty (2018); (Nabawi, 2019); Yusnandar (2019); Siahaan & Bahri (2019); dan Wijaya & Susanty (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dapat digambarkan sebagai berikut :



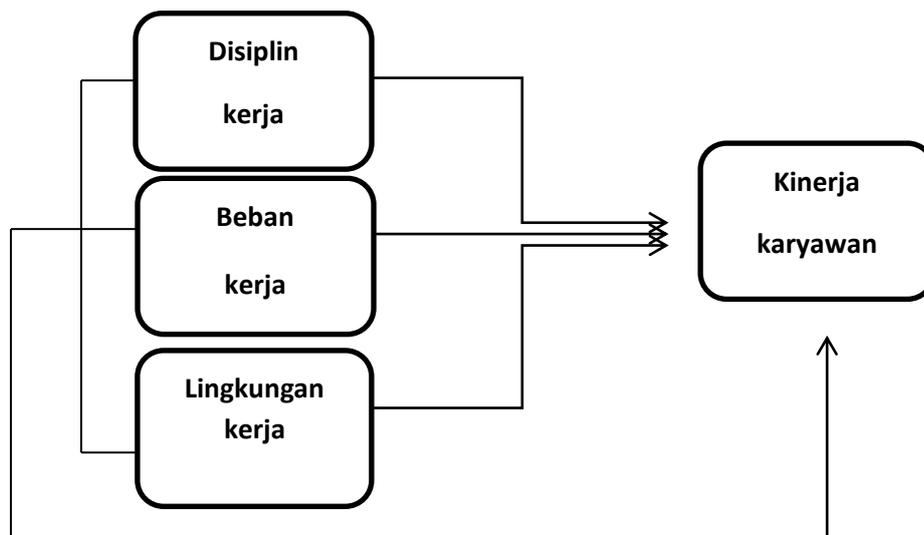
Gambar 2.3

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

2.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki seorang karyawan. Apabila karyawannya disiplin dalam bekerja, beban kerja yang tidak relatif tinggi dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan baik.

Menurut Khasifah, (2016) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.



Gambar 2.4

Pengaruh disiplin, beban, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Disiplin kerja, Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 4 variabel, yaitu disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dimana dilihat dari jenis nya maka penelitian menggunakan kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono, (2018:18) pendekatan asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2018:51) menyatakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja karyawan

Menurut Jufrizen (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan

menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Adapun indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1 Indikator kinerja karyawan

No	Indikator
1	Hasil Kerja
2	Perilaku Kerja
3	Sifat Pribadi

Sumber: (Fattah, 2017:25)

2. Disiplin kerja

Menurut Siswadi (2016) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Adapun indikator disiplin kerja yaitu :

Tabel 3.2 indikator disiplin kerja

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

Sumber Agustini (2011:73)

3. Beban kerja

Menurut Dhania (2010) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Adapun indikator dari beban kerja yaitu :

Tabel 3.3 indikator beban kerja

No	Indikator
1	Target yang harus dicapai
2	Kondisi pekerjaan
3	Penggunaan waktu
4	Standar pekerjaan

Sumber Rolos,dkk (2018)

4. Lingkungan kerja

Menurut Elizar & Tanjung (2018) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan tercapai produktivitas.

Tabel 3.4 indikator lingkungan kerja

No	Indikator
1	Perlengkapan Kerja
2	Pelayanan Kepada Pegawai
3	Kondisi Kerja
4	Hubungan Personal

Sumber Logahan,dkk (2012)

3.3. Tempat dan waktu penelitian

3.3.1. Tempat

Lokasi penelitian dilakukan di PT Usaha Gedung Mandiri di Jl. Imam Bonjol no.7 Medan

3.3.2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dilakukan pada bulan Desember 2019 s/d juli 2020

Tabel 3.5
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		April				mei				Juni				juli				agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Riset	■	■	■	■																
2	Pengajuan Judul					■	■														
3	Penyusunan Proposal							■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal													■							
5	Pengumpulan Data																				
6	Penyusunan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

3.4. Teknik pengambilan sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Usaha Gedung Mandiri yang berjumlah 76 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi yaitu 76 orang.

3.5. Teknik pengumpulan data

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2013:137)

b. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan terbesar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/prnyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. (Sugiyono, 2013:142)

Menurut Juliandi,dkk (2015:70) kuisioner digunakan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, setiap pernyataan dilengkapi dengan lima alternative jawaban. Penentuan nilai

menggunakan *skala likert* dan jawaban dilakukan dengan bentuk *checklist*. Skor yang diberikan adalah 5, 4, 3, 2, 1. Skala likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis. yaitu :

Tabel 3.6
Skala likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber (Juliandi,dkk 2015:70)

Dan selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar, maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya yaitu:

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. (Sujarweni, 2018:178)

Berikut ini merupakan rumus dasar menguji validitas 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 Sugiyono (2013:183)

Ket :

n : banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$: jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

$\sum x_i y_i$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 76 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,3655, untuk $df = 76 - 2 = 74$; $\alpha = 0,001$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X1.1	0,3701	0,000	0,734	Valid
X1.2	0,3701	0,000	0,679	Valid
X1.3	0,3701	0,000	0,701	Valid
X1.4	0,3701	0,000	0,672	Valid
X1.5	0,3701	0,000	0,550	Valid
X1.6	0,3701	0,000	0,649	Valid
X1.7	0,3701	0,000	0,794	Valid
X1.8	0,3701	0,000	0,562	Valid
X1.9	0,3701	0,000	0,619	Valid
X1.10	0,3701	0,000	0,644	Valid
X1.11	0,3701	0,000	0,674	Valid
X1.12	0,3701	0,000	0,696	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X1) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X2.1	0,3701	0,009	0,729	Valid
X2.2	0,3701	0,000	0,526	Valid
X2.3	0,3701	0,000	0,600	Valid
X2.4	0,3701	0,000	0,643	Valid
X2.5	0,3701	0,000	0,648	Valid
X2.6	0,3701	0,000	0,447	Valid
X2.7	0,3701	0,000	0,816	Valid
X2.8	0,3701	0,000	0,734	Valid
X2.9	0,3701	0,000	0,753	Valid
X2.10	0,3701	0,000	0,623	Valid
X2.11	0,3701	0,000	0,543	Valid
X2.12	0,3701	0,000	0,393	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Beban Kerja (X2) lebih besar dari r tabel.

Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X3.1	0,3701	0,000	0,671	Valid
X3.2	0,3701	0,000	0,578	Valid
X3.3	0,3701	0,000	0,706	Valid
X3.4	0,3701	0,000	0,596	Valid
X3.5	0,3701	0,000	0,626	Valid
X3.6	0,3701	0,000	0,731	Valid
X3.7	0,3701	0,000	0,790	Valid
X3.8	0,3701	0,000	0,780	Valid
X3.9	0,3701	0,000	0,672	Valid
X3.10	0,3701	0,000	0,507	Valid
X3.11	0,3701	0,000	0,763	Valid
X3.12	0,3701	0,000	0,649	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
Y1	0,3701	0,000	0,685	Valid
Y2	0,3701	0,000	0,619	Valid
Y3	0,3701	0,000	0,626	Valid
Y4	0,3701	0,000	0,655	Valid
Y5	0,3701	0,000	0,510	Valid
Y6	0,3701	0,000	0,710	Valid
Y7	0,3701	0,000	0,608	Valid
Y8	0,3701	0,000	0,764	Valid
Y9	0,3701	0,000	0,717	Valid
Y10	0,3701	0,000	0,665	Valid
Y11	0,3701	0,000	0,799	Valid
Y12	0,3701	0,000	0,670	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

3.5.2. Uji Reabilitas

Untuk menguji realibilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji realiabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat realiabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

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

sumber (Juliandi, dkk 2015:70)

Dimana

r : Realibilitas Instrumen

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah Varians Butir

K : Banyaknya butir pernyataan

σ_1^2 : Varians total

Untuk menguji realibilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji realiabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat realiabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,896	,908	36

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,06 maka dapat disimpulkan bahwa instrument data penelitian dinyatakan reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda, asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2010:48) tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data

yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

b. Uji Heteroskedastistas

Menurut Ansofino,dkk (2016:48) uji heteroskedastistas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ansofino,dkk (2016:94) uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya. Maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

3.6.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:307) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Sumber (Sugiyono, 2007)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi

x_1 = Disiplin kerja

x_2 = Beban kerja

x_3 = Lingkungan kerja

e = eror

3.6.3. Uji Hipotetis

3.6.3.1 Uji t

Menurut (Sugiyono, 2007) uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

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

Sumber (Sugiyono, 2007)

Ket :

t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria yang digunakan sebagai berikut :

H0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

H0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

3.6.3.2 Uji F

Menurut (Sugiyono, 2007) Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut :

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

Ket :

R : koefisien korelasi berganda

k : jumlah variabel independen

n : jumlah sampel

R^2 : koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

bentuk pengujian:

$H_0 \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Disiplin kerja, Beban kerja Dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin Kerja, Beban kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi dengan cara melihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0 sampai 1. Apabila semakin R^2 mendekati 0 maka semakin kecil kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen. Sebaliknya, apabila semakin R^2 mendekati 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), 12 pertanyaan untuk variabel Beban Kerja (X2), 12 pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3,) dan 12 pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket diberikan kepada 76 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, X2, X3 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 72 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	37	48,7%
2.	Perempuan	39	51,3%
Total		76	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel IV.2 memperlihatkan bahwa responden di PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan yang perempuan berjumlah 39 orang atau setara dengan 51,3% dan laki-laki berjumlah 37 orang atau setara dengan 48,7% dari keseluruhan responden.

b. Karakteristik berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	19-30 tahun	67	88,2%
2.	31-40 tahun	5	6,6%
3.	41-50 tahun	2	2,6%
4.	> 50 tahun	2	2,6%
Total		76	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel IV.3 memperlihatkan bahwa responden di PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan didominasi oleh karyawan yang berusia 19-30 tahun yaitu berjumlah 67 orang atau setara dengan 88,2% dari keseluruhan responden.

c. Karakteristik berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 1 tahun	37	48,7%
2.	1 – 5 tahun	30	39,5%
3.	5 -10 tahun	3	3,9%
4.	> 10 tahun	6	7,9%
Total		76	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel IV.4 memperlihatkan bahwa responden di PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan didominasi oleh karyawan dengan yang sudah bekerja <1 tahun yaitu berjumlah 37 orang atau setara dengan 48,7% dari keseluruhan responden.

d. Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1.	SLTA	15	19,7%

2.	D3	5	6,6%
3.	S1	47	61,9%
4.	S2	9	11,8%
Total		76	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel IV.5 memperlihatkan bahwa responden di PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 yaitu berjumlah 47 orang atau setara dengan 61,9% dari keseluruhan responden.

Kemudian hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk masing-masing variabel diperoleh hasil data sebagai berikut :

a. Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	1	1%	8	11%	26	34%	41	54%	76	100%
2	0	0%	6	8%	8	11%	34	45%	28	37%	76	100%
3	0	0%	2	3%	3	4%	25	33%	46	61%	76	100%
4	1	1%	1	1%	16	21%	24	32%	34	45%	76	100%
5	0	0%	1	1%	2	3%	35	46%	38	50%	76	100%
6	1	1%	0	0%	8	11%	33	43%	34	45%	76	100%
7	0	0%	2	3%	7	9%	25	33%	42	55%	76	100%
8	0	0%	2	3%	6	8%	25	33%	43	57%	76	100%
9	1	1%	3	4%	6	8%	32	42%	34	45%	76	100%
10	0	0%	3	4%	9	12%	25	33%	39	51%	76	100%
11	0	0%	2	3%	8	11%	26	34%	40	53%	76	100%
12	0	0%	2	3%	5	7%	29	38%	40	53%	76	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 54%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “saya bekerja terus menerus selama waktu yang ditentukan” mayoritas menjawab setuju sebesar 45%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “saya bersungguh – sungguh setiap melakukan pekerjaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 61%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “saya selalu patuh terhadap segala peraturan yang ada di organisasi” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 45%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 50%.

6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “saya selalu teliti dan waspada dalam bekerja” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 45%.
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “saya bekerja sesuai dengan etika kerja yang ada pada perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 55%.
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 57%.
9. Jawaban responden pertanyaan 9 tentang “saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 45%.
10. Jawaban responden pertanyaan 10 tentang “adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 51%.
11. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik / buruknya kedisiplinan pegawai” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 53%.
12. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “saya merasa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 53%.

b. Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Beban Kerja (X2)

No.	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	1	1%	9	12%	36	47%	30	39%	76	100%
2	2	3%	1	1%	25	33%	30	39%	18	24%	76	100%
3	2	3%	13	17%	25	33%	18	24%	18	24%	76	100%
4	2	3%	8	11%	23	30%	27	36%	16	21%	76	100%
5	8	11%	11	14%	15	20%	29	38%	13	17%	76	100%
6	0	0%	3	4%	14	18%	37	49%	22	29%	76	100%
7	20	26%	14	18%	16	21%	13	17%	13	17%	76	100%
8	3	4%	12	16%	25	33%	16	21%	20	26%	76	100%
9	11	14%	23	30%	16	21%	12	16%	14	18%	76	100%
10	1	1%	4	5%	16	21%	33	43%	22	29%	76	100%
11	7	9%	7	9%	22	29%	25	33%	15	20%	76	100%
12	0	0%	6	8%	9	12%	35	46%	26	34%	76	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan” mayoritas menjawab setuju sebesar 47%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi” mayoritas menjawab setuju sebesar 39%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “saya memiliki beban kerja yang berlebihan” mayoritas menjawab kurang setuju sebesar 33%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi” mayoritas menjawab setuju sebesar 36%.

5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “saya tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 38%.
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “saya harus bekerja dengan sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 49%.
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “lingkungan pekerjaan saya berada dalam lingkungan yang tidak sehat” mayoritas menjawab kurang setuju sebesar 21%.
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat” mayoritas menjawab kurang setuju sebesar 33%.
9. Jawaban responden pertanyaan 9 tentang “saya memiliki kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja” mayoritas menjawab tidak setuju sebesar 30%.
10. Jawaban responden pertanyaan 10 tentang “saya mendapatkan dukungan layanan yang cukup untuk melakukan pekerjaan saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 43%.
11. Jawaban responden pertanyaan 11 tentang “saya sering bekerja diluar jam kerja saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 33%.
12. Jawaban responden pertanyaan 12 tentang “saya bisa membagi waktu jam kerja dan di luar jam kerja” mayoritas menjawab setuju sebesar 46%.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	3	4%	12	16%	33	43%	28	37%	76	100%
2	1	1%	3	4%	12	16%	24	32%	36	47%	76	100%
3	1	1%	2	3%	12	16%	32	42%	29	38%	76	100%
4	2	3%	5	7%	13	17%	28	37%	28	37%	76	100%
5	0	0%	2	3%	13	17%	28	37%	33	43%	76	100%
6	0	0%	4	5%	20	26%	25	33%	27	36%	76	100%
7	1	1%	5	7%	5	7%	34	45%	31	41%	76	100%
8	2	3%	6	8%	6	8%	32	42%	30	39%	76	100%
9	0	0%	4	5%	12	16%	35	46%	25	33%	76	100%
10	0	0%	0	0%	13	17%	30	39%	33	43%	76	100%
11	0	0%	4	5%	14	18%	30	39%	28	37%	76	100%
12	2	3%	0	0%	11	14%	35	46%	28	37%	76	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” mayoritas menjawab setuju sebesar 43%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “dengan material yang lengkap memudahkan saya untuk melakukan aktifitas kerja” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 47%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “ketersediaan perlengkapan dan peralatan di tempat kerja sudah sangat memadai” mayoritas menjawab setuju sebesar 42%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “para karyawan mendapat perlakuan secara adil.” mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju masing-masing sebesar 37%.

5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “pihak organisasi menyiapkan petugas keamanan di tempat kerja” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 43%.
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “pihak organisasi menyiapkan apa yang dibutuhkan karyawan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 36 %.
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman” mayoritas menjawab setuju sebesar 45 %.
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 42 %.
9. Jawaban responden pertanyaan 9 tentang “rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama” mayoritas menjawab setuju sebesar 46 %.
10. Jawaban responden pertanyaan 10 tentang “saya berinteraksi kepada semua pegawai” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 43%.
11. Jawaban responden pertanyaan 11 tentang “kebijakan organisasi membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja” mayoritas menjawab setuju sebesar 39%.
12. Jawaban responden pertanyaan 12 tentang “saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.” mayoritas menjawab setuju sebesar 46%.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8
Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)

No.	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	2	3%	9	12%	35	46%	30	39%	76	100%
2	0	0%	6	8%	6	8%	36	47%	28	37%	76	100%
3	0	0%	0	0%	12	16%	41	54%	23	30%	76	100%
4	0	0%	1	1%	11	14%	25	33%	39	51%	76	100%
5	0	0%	3	4%	19	25%	35	46%	19	25%	76	100%
6	1	1%	0	0%	8	11%	38	50%	29	38%	76	100%
7	0	0%	0	0%	10	13%	39	51%	27	36%	76	100%
8	1	1%	2	3%	9	12%	36	47%	28	37%	76	100%
9	0	0%	1	1%	13	17%	41	54%	21	28%	76	100%
10	1	1%	2	3%	14	18%	25	33%	34	45%	76	100%
11	0	0%	2	3%	10	13%	21	28%	43	57%	76	100%
12	0	0%	0	0%	11	14%	21	28%	44	58%	76	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditetapkan” mayoritas menjawab setuju sebesar 46%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan organisasi kepada saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 47%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Hasil kerja yang telah saya kerjakan sesuai dengan standar yang ditentukan” mayoritas menjawab setuju sebesar 54%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 51%.

5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “saya menyelesaikan tugas/pekerjaan tanpa melakukan kesalahan” mayoritas menjawab setuju sebesar 46%.
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “saya memiliki pengetahuan dalam tugas dan tanggung jawab” mayoritas menjawab setuju sebesar 50%.
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “saya memiliki kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab” mayoritas menjawab setuju sebesar 51%.
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “saya memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan pekerjaan saya saat ini” mayoritas menjawab setuju sebesar 47%.
9. Jawaban responden pertanyaan 9 tentang “saya memiliki inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik” mayoritas menjawab setuju sebesar 54%.
10. Jawaban responden pertanyaan 10 tentang “saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu” mayoritas menjawab setuju sebesar 45%.
11. Jawaban responden pertanyaan 11 tentang “saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para karyawan” mayoritas menjawab setuju sebesar 57%.
12. Jawaban responden pertanyaan 12 tentang “sadar kehadiran adalah kewajiban para karyawan” mayoritas menjawab setuju sebesar 58%.

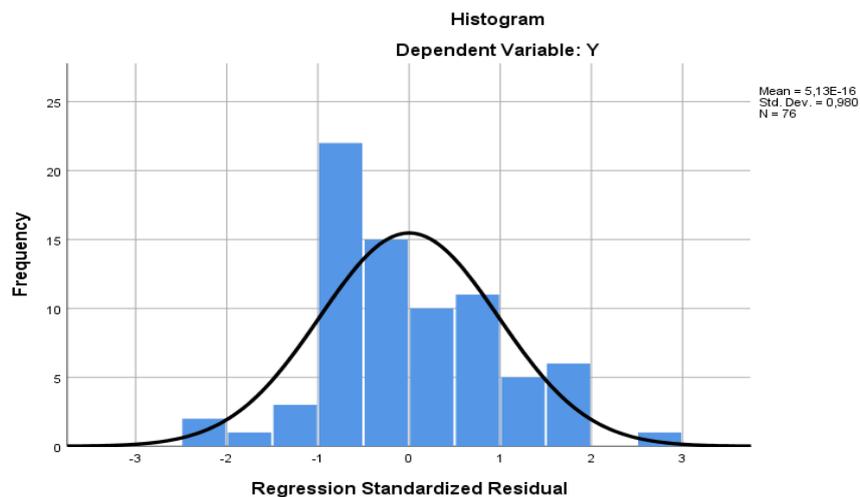
4.2 Analisis Variabel Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

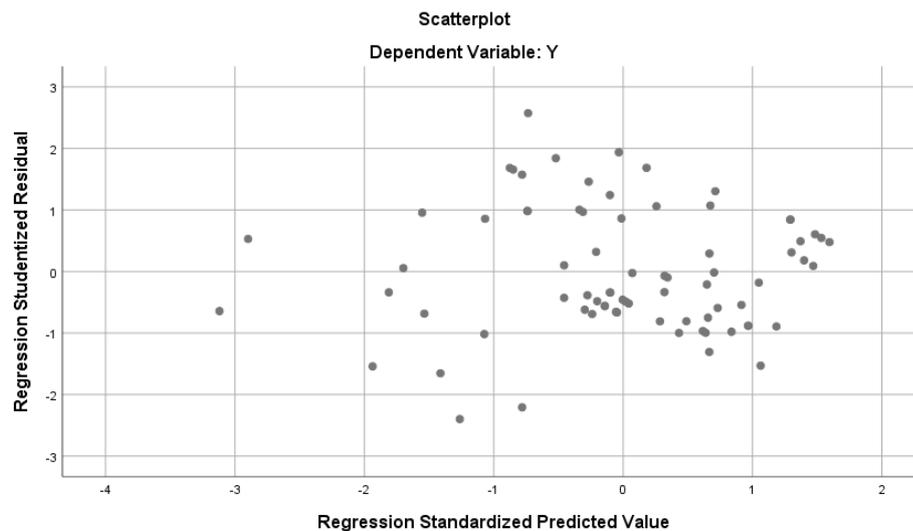


Gambar 4.1 Grafik Histogram

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Pengambilan keputusan yang digunakan dalam grafik *scatterplot* yaitu jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* seperti pola yang teratur (bergelombang menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Grafik *Scatterplot*

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebas lainnya.

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan terjadi atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi yang dapat dilihat dari nilai *Variance Infactor Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* yang diperoleh. Dengan kriteria jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dan apabila jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas.

Tabel 4.9
Tabel uji multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,678	1,474
	X2	,932	1,072
	X3	,660	1,515

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *tolerance* Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,678 ; 0,932 dan 0,660 lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 1,474; 1,072 dan 1,515 lebih kecil dari 10,0. Berarti data variabel yang diuji tidak mengandung gejala multikolinearitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,351	4,357		3,294	,002
	X1	,068	,088	,069	,773	,442
	X2	,033	,061	,041	,537	,593
	X3	,631	,079	,726	7,980	,000

Sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 14,351 + 0,068X_1 + 0,033X_2 + 0,631X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja.
- b. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,068 yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- c. Koefisien beban kerja memberikan nilai sebesar 0,033 yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- d. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,631 yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan atau menolak hipotesis itu. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t).

a. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui secara terpisah atau parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (variabel dependen) secara terpisah atau parsial.

Tabel 4.11
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,351	4,357		3,294	,002
	X1	,068	,088	,069	,773	,442
	X2	,033	,061	,041	,537	,593
	X3	,631	,079	,726	7,980	,000

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi Disiplin Kerja (X1) sebesar $0.442 > 0.05$ dan thitung $0,773 < t_{tabel} 1,66600$ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1) ditolak.
2. Nilai signifikansi Beban Kerja (X2) sebesar $0.593 > 0.05$ dan thitung $0,537 < t_{tabel} 1,66600$ menunjukkan bahwa Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2) ditolak.
3. Nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X3) sebesar $0.000 < 0.05$ dan thitung $7,980 > t_{tabel} 1,66600$ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3) diterima.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model yang dipakai dalam penelitian ini sudah tepat. Uji F juga dilakukan untuk melihat apakah variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1651,110	3	550,370	37,013	,000 ^b
	Residual	1070,627	72	14,870		
	Total	2721,737	75			

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai F sebesar 37.013 dengan nilai signifikansi 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05 dan $F_{hitung} 37,013 > F_{tabel} 3,12$. Ini menunjukkan bahwa model regresi Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan secara simultan (bersama–sama) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,729 ^a	,632	,541

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi $Adjusted R^2 = 0.541$ artinya variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh hubungan terhadap kinerja karyawan. Nilai *adjusted* $R^2 = 0.541$ berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 54,1 %, sedangkan sisanya sebesar 45,9 % dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

4.3 Pembahasan

Setelah pengujian, hasil analisis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Syafrina (2017); Halimuddin (2003); astadi pangarso (2016); Farisi,dkk (2020) Liyas & Primadi (2017); Susanty & Baskoro (2012); Arif,dkk (2019); Farisi & Fani (2019); Faustyna & Jumani (2015); Hasibuan & Handayani (2017); Hasibuan & Silvy (2019); Jufrizen (2018); Prayogi,dkk (2018); Yusnandar,dkk

(2018) dan (Arda, 2017) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggungjawab yang tinggi.

Hal ini berkaitan dengan teori disiplin kerja menurut (Soejono, 1986: 65) yang menyatakan bahwa Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai. Pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Kesadaran pribadi meliputi tingkat kerapian berpakaian di tempat kerja, memiliki tanggung jawab tinggi, serta tingkat kualitas yang dihasilkan. Berpakaian rapi di tempat kerja merupakan salah satu indikasi adanya disiplin kerja. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab, maka kualitas yang dihasilkan pun akan memuaskan karena sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila

disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula.

4.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi Beban Kerja (X1) sebesar 0,593 lebih besar dari 0.05 maka dinyatakan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Adityawarman, dkk (2016); Tjiabrata, dkk (2017); Paramitadewi (2017); Halimuddin (2003); Astuti & Lesmana (2018); Nabawi (2019) dan Mahfudz (2017) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwasemakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. (Setyawan dan Kuswati, 2006;109) mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia.

Beban kerja pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, beban kerja karyawan harus seimbang agar karyawan dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan tingkat kelelahan yang meningkat bagi karyawan sehingga kinerja karyawan ikut menurun. Dan apabila beban kerja yang terlalu rendah justru akan merugikan perusahaan karena akan menggaji sejumlah karyawan dengan hasil kerja yang tidak seimbang bagi perusahaan.

Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Target pekerjaan yang ditetapkan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Kondisi pekerjaan yang mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada di organisasi, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan. Standar pekerjaan adalah kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja dari organisasi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian maka dinyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siagian & Khair (2018); Sofyan & Masalah (2013); (Prakoso, Astuti, & Ruhana, 2014); Astuti & Iverizkinawati (2018); Putra (2013); Elizar & Tanjung (2018); Jufrizen & Rahmadhani (2020); Julita &

Arianty (2018); (Nabawi, 2019); Yusnandar (2019); Siahaan & Bahri (2019); dan Wijaya & Susanty (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini termasuk keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2004). Pada dasarnya lingkungan kerja tidak terbatas hanya terhadap sarana dan prasarana saja namun juga terhadap hubungan dengan kerja baik terhadap atasan maupun terhadap bawahan.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Dari hasil penelitian, kondisi atau keadaan lingkungan kerja pada perusahaan masih kurang mendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja perusahaan yang rendah tersebut berupa kelengkapan fasilitas kerja yang diberikan, kesehatan dan kenyamanan ruang kerja karyawan. Hal tersebut berdampak pada rendahnya kepuasan kerja tentang kondisi ataupun suasana dalam bekerja. Oleh sebab itu diharapkan perusahaan dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar diperoleh kinerja karyawan yang lebih baik.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan.
2. Secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan.
3. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan.
4. Secara bersama – sama Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Agar perusahaan lebih memfasilitasi lingkungan kerja yang baik dengan menyediakan ruangan yang nyaman, dan menimbulkan suasana kekeluargaan yang harmonis antar karyawan agar meningkatnya kinerja karyawan serta meningkatkan disiplin kerja baik itu dalam hal menjalankan tugas atau pekerjaannya dan datang tepat waktu agar karyawan bisa bekerja dengan baik dan dapat meningkat kinerja karyawan tersebut. Agar mempertahankan dan

meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan cara mempertahankan aspek-aspek disiplin kerja yang telah ada saat ini dan selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya.

2. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambah variabel lain seperti variabel pendidikan, variabel pengalaman kerja, variabel kompensasi dan lain-lain.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa factor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan penelitian ini antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 76 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti factor kejujuran dalam pengisian pendapat responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34–44. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67–77.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika (1st ed.)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arep, Ishak, & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. In *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*:

Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 46–60.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>

- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Darmanto, & Harahap, R. H. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara, 3(1), 1–20.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Donni, P. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian* (1st ed.). Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Elizar, E., & 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>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 69–81).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jurnal Humaniora: Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Prilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Halimuddin, H. (2003). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Katalogis*, 3(11), 5–7.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 53–58.
- Irianto, J. (2016). *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik* (1st ed.). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi (p. 70). Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & 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 2018.*, 195–205.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (P. raja grafindo Persada, Ed.) (cetakan ke). Jakarta.
- Khasifah, F. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(1), 1–7.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga*

Keuangan Dan Perbankan, 2(1), 1–10.
<https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>

- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573.
<https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1344>
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concuemer. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meoheriono, M. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, M. (2004). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. bandung: CV. Pioner Jaya.
- Muamar, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(7), 9–16.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Meneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pandi, A. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management* (1st ed.). yogyakarta: CV Budi Utama.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Poltak, L., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (1st ed.). jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI*

Universitas Brawijaya, 14(2), 84429.

- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honoror Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Putra, F. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–8.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Sedarmayanti, S. (2010). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perdana Publishing.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sinambela, L. J. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono, S. (2007). *Metode Penelitian Bisnis* (7th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)*. (Sutopo, Ed.) (9th ed.). Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif* (19th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Dan Bisnis Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sumarni, M. (2011). Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan. *AKMENIKA UPY*, 8(1), 20–47.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@Ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewer)*, 8(4), 1–12.
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. (N. Arsalan, Ed.) (1st ed.). Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference On Global Education VII*, 1575–1583.
- 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 : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : Sophie Amelia Siregar
NPM : 1605160122
Tempat dan Tanggal Lahir : 05 Mei 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Medan, Jl. Brigjend Katamso kp. baru
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : Roni Siregar
Nama Ibu : Ernawati Sinaga
Alamat : Medan, Jl. Brigjend Katamso kp. baru

Pendidikan Formal

1. SD Kemala Bhayangkari I Medan Tamat Tahun 2010
2. SMP Negeri 2 Medan Tamat Tahun 2013
3. SMA Negeri 13 Medan Tamat Tahun 2016
4. Tahun 2016- 2020, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2020

Sophie Amelia Siregar

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. USAHA GEDUNG MANDIRI IMAM BONJOL MEDAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan” untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab dan mengisi semua pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih

A. Petunjuk Pengisian

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia.

Dengan tanda(√) untuk kolom yang dipilih oleh responden

STS= Sangat Tidak Setuju

TS= TidakSetuju

KS= Kurang Setuju

S = Setuju

SS =SangatSetuju

B. Identitas Responden

tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut:

Nama Responden :.....(boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : ()Laki-Laki ()Perempuan

Status : () Menikah () Belum Menikah

Usia Responden :..... tahun

Lama Bekerja : () <1 tahun

() 1 -5 tahun

() 5 – 10 tahun

() >10 tahun

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

Nilai (5)

S	: Setuju	Nilai (4)
KS	: Kurang Setuju	Nilai (3)
TS	: Tidak Setuju	Nilai (2)
STS	: Sangat Tidak Setuju	Nilai (1)

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₁
(Disiplin Kerja)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
2	Saya bekerja terus menerus selama waktu yang ditentukan					
3	Saya bersungguh – sungguh setiap melakukan pekerjaan					
4	Saya selalu patuh terhadap segala peraturan yang ada di organisasi					
5	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan					
6	Saya selalu teliti dan waspada dalam bekerja					
7	Saya bekerja sesuai dengan etika kerja yang ada pada perusahaan					
8	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan					
8	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.					
10	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.					
11	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik / buruknya kedisiplinan pegawai					
12	Saya merasa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik					
13	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat					

	mempengaruhi kedisiplinan pegawai					
14	Saya penuh ketelitian dalam bekerja					
15	Saya bekerja dengan baik dan efisien					

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₂
(Beban Kerja)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
3	Saya memiliki beban kerja yang berlebihan					
4	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
5	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan					
6	Saya harus bekerja dengan sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
7	Lingkungan pekerjaan saya berada dalam lingkungan yang tidak sehat					
8	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
8	Saya memiliki kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja					
10	Saya mendapatkan dukungan layanan yang cukup untuk melakukan pekerjaan saya					
11	Saya sering bekerja diluar jam kerja saya					
12	Saya bisa membagi waktu jam kerja dan di luar jam kerja					
13	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang pimpinan harapkan					
14	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar					
15	Saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya					

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₃
(Lingkungan Kerja)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Penataan ruang kerja di tempat kerja sudah sangat baik					
3	Dengan material yang lengkap memudahkan saya untuk melakukan aktifitas kerja					
4	Ketersediaan perlengkapan dan peralatan di tempat kerja sudah sangat memadai					
5	Para karyawan mendapat perlakuan secara adil.					
6	Pihak organisasi menyiapkan petugas keamanan di tempat kerja					
7	Pihak organisasi menyiapkan apa yang dibutuhkan karyawan					
8	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
8	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan					
10	Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama					
11	Saya berinteraksi kepada semua pegawai					
12	Kebijakan organisasi membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja					
13	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.					
14	Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada saya					
15	Atasan saya selalu mengambil keputusan dengan tepat					

PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y
(Kinerja)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditetapkan					
2	Saya menangani beban kerja sebagaimana					

	yang ditugaskan oerganisasi kepada saya					
3	Hasil kerja yang telah saya kerjakan sesuai dengan standar yang ditentukan					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
5	Saya menyelesaikan tugas/pekerjaan tanpa melakukan kesalahan					
6	Saya memiliki pengetahuan dalam tugas dan tanggung jawab					
7	Saya memiliki kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab					
8	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
9	Saya memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
10	Saya memiliki inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
11	Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu					
12	Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para karyawan					
13	Saya jarang sekali absen dalam bekerja					
14	Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para karywan					
15	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
16	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja					
17	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					

Disiplin Kerja X1

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total X1
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	56
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	53

4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	52
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	47
4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	51
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	51
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	3	3	47
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	56
3	3	3	5	4	4	3	2	5	5	4	4	45
5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	56
5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	53
5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	53
5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	54
4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	54
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	52
4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	52
5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	55
5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	54
3	3	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	48
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	51
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	57
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	3	4	4	5	2	3	4	50
5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	2	4	5	4	5	2	5	4	5	49
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
3	2	2	1	5	1	2	5	1	2	4	3	31
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	54
5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	56
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	56
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	45

4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	3	5	3	4	3	3	4	2	3	2	2	39
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	57
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	26
4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	57
4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	52
4	2	5	3	5	5	5	4	4	3	5	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	56
4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	49
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	2	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	48
4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	45
3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	53
3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	41
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	57

Beban Kerja X2

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total X2
4	4	3	3	3	3	1	2	1	4	3	4	35
2	2	2	3	1	3	1	4	1	4	3	5	31
4	3	3	3	2	4	2	3	1	1	3	2	31
5	5	4	4	2	2	5	4	2	3	4	4	44
4	5	2	2	4	4	3	3	3	3	5	4	42

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	37
3	5	3	3	2	5	4	3	5	3	4	4	44
3	4	2	3	4	5	1	2	2	3	3	3	35
5	2	3	5	5	5	5	5	2	5	4	5	51
4	5	5	3	5	2	2	5	2	4	2	3	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50
5	3	4	5	3	4	3	5	5	4	5	3	49
3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	52
3	5	5	4	4	4	3	5	5	2	1	5	46
4	4	5	4	4	3	5	4	1	5	4	5	48
4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	52
5	4	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	52
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	51
5	1	4	5	4	5	1	4	2	4	4	2	41
5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	53
4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	54
5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	44
4	3	3	4	2	5	1	1	2	5	1	5	36
4	3	3	3	3	4	1	1	3	4	4	5	38
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	50
5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
4	3	2	3	2	4	1	3	3	4	4	4	37
3	3	3	3	4	4	1	3	1	4	4	4	37
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	43
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
3	1	1	2	2	2	1	4	3	3	4	4	30
5	5	1	5	1	5	1	4	5	5	2	5	44
4	4	2	2	4	5	2	2	2	5	4	4	40
5	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	38
4	3	5	1	2	5	2	1	2	4	4	2	35
4	4	2	4	1	5	1	3	1	4	3	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	5	40
4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	3	4	41
5	3	3	3	4	4	1	2	2	4	2	2	35
5	3	3	3	4	4	1	2	2	4	2	2	35
4	3	3	2	4	4	2	4	2	3	5	5	41
3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	51

5	3	2	2	1	3	2	2	1	5	3	5	34
4	4	2	4	3	4	4	2	3	5	3	4	42
2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	33
5	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	37
4	5	3	4	4	4	2	3	2	4	2	4	41
5	3	5	4	4	4	2	2	3	4	4	3	43
5	4	4	3	2	4	3	5	1	4	3	5	43
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38
4	4	3	3	1	3	1	3	2	4	4	4	36
5	3	3	5	3	4	1	4	1	4	1	5	39
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	52
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	52
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	1	4	49
4	5	2	2	4	4	3	3	5	4	4	4	44
5	4	4	4	3	3	1	3	1	5	4	5	42
4	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	4	36
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	43
5	4	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	52
4	3	2	5	1	5	1	3	1	4	2	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	1	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	1	1	4	1	2	1	5	1	5	34
5	5	3	4	3	5	2	3	2	4	3	4	43
3	3	2	2	2	3	1	2	2	5	3	4	32
4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	1	4	42
5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	47
5	5	3	3	3	3	2	2	2	5	3	4	40
5	3	2	2	1	3	2	2	1	5	3	5	34

Lingkungan Kerja X3

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Total X3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
4	5	4	3	4	2	4	3	4	5	4	5	47
4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	40
5	5	5	2	5	4	4	5	5	4	5	5	54
5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	51
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	53
4	3	5	4	3	3	2	5	2	5	3	3	42

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	2	1	5	4	3	2	1	2	4	3	5	37
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	51
4	2	4	5	4	3	5	2	5	5	2	3	44
5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	5	47
5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	52
5	5	4	3	4	3	5	2	4	5	2	1	43
5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	57
4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	2	2	3	3	3	5	3	5	5	5	44
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	55
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	54
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	4	54
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	51
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	2	1	5	3	2	3	2	3	2	1	31
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	50
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	54
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	55
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	50
4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	50
4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	54
4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	47
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
2	3	4	5	5	3	4	2	3	4	2	3	40

3	4	5	5	5	4	4	2	3	1	2	3	41
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	56
4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	53
5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	55
3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	52
3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	53
4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	53
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	55
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	57
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	55
4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	50
4	4	4	5	3	4	5	5	3	3	5	5	50
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58
5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	55
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	50
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	48
4	2	4	2	4	1	5	4	4	2	3	4	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	49
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	52
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	51
5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	52
4	2	3	5	2	3	4	1	2	4	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	34
5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	53
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	52

	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,006	,001	,007	,023	,000	,000	,001	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1.1	Pearson	,373*	,425**	,412**	,361*	,249*	,340*	,574*	,355*	,357*	,536**	,559**	1	,696*
2	Correlation	*			*		*	*	*	*				*
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001	,030	,003	,000	,002	,002	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1	Pearson	,734*	,679**	,701**	,672*	,550*	,649*	,794*	,562*	,619*	,644**	,674**	,696**	1
	Correlation	*			*	*	*	*	*	*				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
X2.1	Pearson	1	,160	,147	,246*	,089	,147	,123	,023	,010	,399**	,080	,056	,297*
	Correlation													*
	Sig. (2-tailed)		,168	,205	,032	,446	,205	,290	,845	,931	,000	,494	,629	,009
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.2	Pearson	,160	1	,326*	,239*	,277*	,115	,423*	,226*	,436*	,080	,092	,246*	,526*
	Correlation			*	*	*		*	*	*			*	*
	Sig. (2-tailed)	,168		,004	,038	,015	,321	,000	,050	,000	,493	,429	,032	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.3	Pearson	,147	,326*	1	,381*	,503*	,105	,540*	,445*	,311*	,006	,128	,004	,600*
	Correlation		*		*	*		*	*	*				*

N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	
Y	Pearson Correlation	,685**	,619*	,626*	,655*	,510*	,710*	,608*	,764*	,717*	,665*	,799*	,670*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	

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

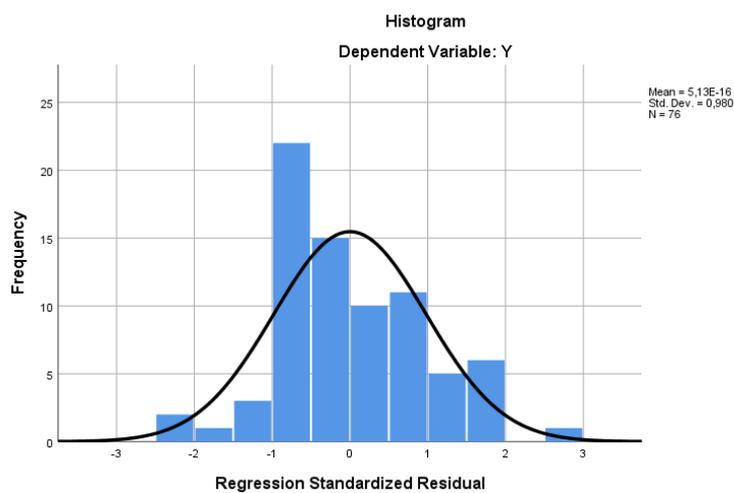
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

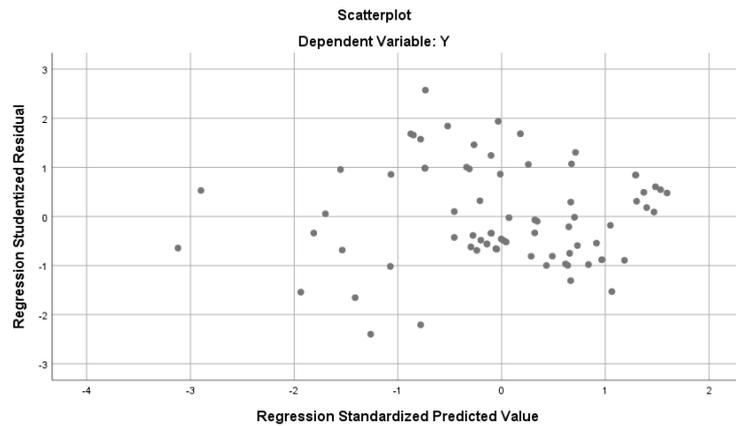
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,896	,908	36

Uji Normalitas



Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolinearita

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,351	4,357		3,294	,002		
	X1	,068	,088	,069	,773	,442	,678	1,474
	X2	,033	,061	,041	,537	,593	,932	1,072
	X3	,631	,079	,726	7,980	,000	,660	1,515

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,351	4,357		3,294	,002
	X1	,068	,088	,069	,773	,442
	X2	,033	,061	,041	,537	,593

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,351	4,357		3,294	,002
	X1	,068	,088	,069	,773	,442
	X2	,033	,061	,041	,537	,593
	X3	,631	,079	,726	7,980	,000

Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1651,110	3	550,370	37,013	,000 ^b
	Residual	1070,627	72	14,870		
	Total	2721,737	75			

a. Dependent Variable: Y

c. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,729 ^a	,632	,541

r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010

12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742

44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823

70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1892 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

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 : 01 Juli 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : SOPHIE AMELIA SIREGAR
N P M : 1605160122
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing : Dr.Fajar Pasaribu, 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 dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **01 Juli 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 09 Dzulqaidah 1441 H
01 Juli 2020 M



Dekan

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

Tembusan :
1. Peringgal



**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: 654/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/12/2019

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

Medan, 18/12/2019

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sophie Amelia Siregar
NPM : 1605160122
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

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

Identifikasi Masalah : 1) Kurangnya kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah
2) kurangnya motivasi terhadap kinerja karyawan
3) kurangnya pelatihan kerja terhadap karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Perusahaan
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Bank Syariah Mandiri

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

Hormat Saya
Pemohon

(Sophie Amelia Siregar)



**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: 654/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/12/2019

Nama Mahasiswa	: Sophie Amelia Siregar
NPM	: 1605160122
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul	: 18/12/2019
Nama Dosen Pembimbing ^{*)}	: Dr. Fajar Pasaribu, SE., M. Si
Judul Disetujui ^{**)}	: Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 10 juli 2020

Dosen Pembimbing

(Fajar Pasaribu, SE., M. Si.)

Keterangan:

^{*)} Diisi oleh Pimpinan Program Studi

^{**)} Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20...

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

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

S	O	P	H	I	E	A	M	E	L	I	A	S	I	r	e	g	a	r
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

NPM :

I	G	O	S	L	G	O	L	2	2									
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

M	E	D	A	N						M	E	I							

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

J	L		B	R	I	G	J	E	N	D		K	A	T	A	M	S	O
G	G		I	N	T	A	N											

Tempat Penelitian :

P	T		U	S	A	H	A		G	E	D	U	N	G		M	A	N	D	I
R	I																			

Alamat Penelitian :

J	L		I	M	A	M		B	O	N	J	O	L		N	O				
M	e	d	a	n																

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

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

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

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(Jasman saripuddin Hsb. S.E M.Si)

(Sophie Amelia Siregar)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 16 Juli 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Sophie Amelia Siregar
N .P.M. : 1605160122
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Brigjend Katamso Gang Intan No. 5
Alamat Rumah : Medan, 10 Mei 1999
JudulProposal :Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT USAHA GEDUNG MANDIRI MEDAN

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

Medan, Kamis, 16 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu , SE., M. Si

Pembanding

Hazmanan Khair, PhD.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

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



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 16 Juli 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Sophie Amelia Siregar
N . P . M . : 1605160122
Tempat / Tgl Lahir : Jalan Brigjend Katamso Gang Intan No. 5
Alamat Rumah : Medan, 10 Mei 1999
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT USAHA GEDUNG MANDIRI MEDAN

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	-Latar belakang ditambahkan kerana terlalu singkat -Masalah yg diungkapkan diidentifikasi masalah harus terungkap di latar belakang secara detail
Bab II	-setiap sub judul harus membuat 2 referensi, tidak boleh 1 saja -konsep yang dimaksudkan harus sebagai penguat kerangka konseptual -panah kerangka konseptual harus yang tipis
Bab III	--penambahan jadwal waktu penelitian
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 16 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu, SE., M. Si

Pembanding

Hazmanan Khair, PhD.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 1892 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 09 Dzulqaidah 1441 H
Lampiran : 01 Juli 2020 M
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
PT.Usaha Gedung Mandiri
Jln.Imam Bonjol No.7
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 : SOPHIE AMELIA SIREGAR
Npm : 1605160122
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal



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

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

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 1892 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 09 Dzulqaidah 1441 H
 Lampiran : 01 Juli 2020 M
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
PT.Usaha Gedung Mandiri
Jln.Imam Bonjol No.7
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 : SOPHIE AMELIA SIREGAR
Npm : 1605160122
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal



PT USAHA GEDUNG MANDIRI
Gedung Bank Mandiri Lantai III
Jln.Imam Bonjol No.7 Medan 20112
Telp : (061) 4150020 Fax : (061) 4155847

No. : 294 / CAB / UM / VII / 2020
Tanggal : 01 Juli 2020

Kepada
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan 20238

Perihal : Izin Riset Pendahuluan

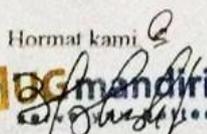
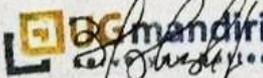
Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor 1892/ TGS / II.3 – AU / UMSU -05 / F / 2020 tanggal 01 Juli 2020, perihal Izin Riset Pendahuluan bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama	: Sophie Amelia Siregar
NPM	: 1605160122
Semester	: VIII (Delapan)
Jenjang Program	: Strata – I (S1)
Program Studi	: Manajemen

Diberikan Izin untuk melakukan riset / penelitian pada kantor PT Usaha Gedung Mandiri Cabang Medan

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami


Hafmatussakdiah
Building Manager



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

“Pendidikan untuk bangsa di seantero nusantara dan internasional”

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2283/IL.3-AU/UMSU-05 F/2020
 Lamp. : -
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 08 Dzulhijjah 1441 H
 29 Juli 2020 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Usaha Gedung Mandiri
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Sophie Amelia Siregar**
 N P M : **1605160122**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Usaha Gedung Mandiri Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.SI

Tembusan :

1. Peringgal



PT USAHA GEDUNG MANDIRI
Gedung Bank Mandiri Lantai III
Jln. Imam Bonjol No.7 Medan 20112
Telp : (061) 4150020 Fax : (061) 4155847

No. : 360 / CAB / UM / VII / 2020
Tanggal : 30 Juli 2020

Kepada Yth :
Dekann Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan 20238

Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

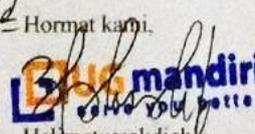
Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor 2283 /IL.3 – AU / UMSU -05 / F / 2020 tanggal 29 Juli 2020, perihal menyelesaikan riset dan pengambilan data penelitian skripsi bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama	: Sophie Amelia Siregar
NPM	: 1605160122
Semester	: VIII (Delapan)
Jenjang Program	: Strata – 1 (S1)
Program Studi	: Manajemen

Telah selesai melakukan Riset di perusahaan PT Usaha Gedung Mandiri Cabang Medan dengan judul skripsi “ Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PT Usaha Gedung Mandiri Cabang Medan

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

② Hormat kami,


Halimatussakdiah
Building Manager