

ABSTRAK

PT Media DR Group yang bergerak dibidang Media Cetak yang menghasilkan suatu produk Surat Kabar, Majalah dan mencakup berita secara Online. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif analisis dan verifikatif analisis. Teknik pengumpulan data ini dengan membagikan kuesioner kepada karyawan sebanyak 36 responden kemudian hasil jawaban responden diolah dengan bantuan *statistical product service and solution*(SPSS) versi 16.0. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengamatan terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi disiplin kerja dan lingkungan kerja yang terjadi di PT Media DR Group Medan. berdasarkan uji Regresi Linier Berganda bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Uji f disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Uji t disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT Media DR Group is engaged in Print Media which produces a product for newspapers, magazines and covers news online. This research method uses descriptive analysis and verification analysis. The technique of collecting this data by distributing questionnaires to as many as 36 respondents, then the answers from respondents were processed with statistical product service and solution (SPSS) assistance version 16.0. This study aims to observe the performance of employees who are influenced by work discipline and work environment that occur in PT Media DR Group Medan. Based on the Multiple Linear Regression test that work discipline affects employee performance, and the work environment does not affect employee performance. Based on the Test f work discipline and work environment simultaneously affect employee performance. While the t-test of work discipline has a significant effect on employee performance and the work environment does not affect employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Pengertian Manajemen	7
2. Disiplin Kerja	9
3. Lingkungan Kerja	13
4. Kinerja Karyawan	24
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	36
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Pengolahan Data	40
G. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Objek Penelitian	46
2. Struktur Organisasi	47
3. Deskripsi karekteristik responden	50

4. Deskripsi Variabel Penelitian	52
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	68
6. Uji Asumsi Klasik	73
7. Analisis dan Evaluasi	76
8. Pengujian Hipotesis	79
B. Pembahasan	83
1. Pengaruh Positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	83
2. pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

BIODATA

Daftar Tabel

Halaman

I.1 Jam Masuk dan Pulang Karyawan PT Media DR Group	3
II.1 Penelitian Terdahulu.....	31
III.1 Skedul Proses Penelitian	35
III.2 Operasional Variabel.....	38
IV.1 Usia Resonden	50
IV.2 Jenis Kelamin.....	51
IV.3 Masa Bekerja	51
IV.4 Pendidikan	52
IV.5 Jawaban Responden Tentang Disiplin 1	53
IV.6 Jawaban Responden Tentang Disiplin 2	54
IV.7 Jawaban Responden Tentang Disiplin 3	54
IV.8 Jawaban Responden Tentang Disiplin 4	55
IV.9 Jawaban Responden Tentang Disiplin 5	55
IV.10 Jawaban Responden Tentang Disiplin 6	56
IV.11 Jawaban Responden Tentang Disiplin 7	56
IV.12 Jawaban Responden Tentang Disiplin 8.....	57
IV.13 Jawaban Responden Tentang Disiplin 9	57
IV.14 Jawaban Responden Tentang Disiplin 10	58
IV.15 Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja 1	58
IV.16 Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja 2	59
IV.17 Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja 3	59
IV.18 Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja 4	60
IV.19 Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja 5	60
IV.20 Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja 6	61
IV.21 Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja 7	61
IV.22 Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja 8	62
IV.23 Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja 9	62
IV.24 Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja 10	63
IV.24 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 1	63
IV.26 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 2	64
IV.27 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 3	64
IV.28 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 4	65
IV.29 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 5	65
IV.30 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 6	66
IV.31 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 7	66
IV.32 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 8	67
IV.33 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 9	67
IV.34 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 10	68
IV.35 Uji Validitas Disiplin Kerja	69
IV.36 Uji Validitas Lingkungan Kerja	70
IV.37 Uji Validitas Kinerja Karyawan	71
IV.38 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	72
IV.39 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	72
IV.40 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	73

IV.41 Uji Multikolinearitas	76
IV.42 Uji Regresi Linier Berganda	79
IV.43 Hasil Uji F.....	80
IV.44 Hasil Uji t	80
IV.45 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	82

Daftar Gambar

	Halaman
II.1 Kerangka Konseptual	33
IV.1 Struktur Perusahaan	48
IV.2 Uji Normalitas Data	74
IV.3 Uji Heterokedastisitas	75

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan karunianya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :“ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Media DR Group”. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya atas bimbingan dan arahan selama ini kepada.

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Ir. Bhakti Alamsyah, M.T, Ph.D, selaku Rektor I Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Ibu Dra. Hj. Irma Fatmawati, S.H, M.Hum, selaku Rektor II Universitas pembangunan panca Budi Medan
4. Bapak Samrin, S.E, M.M, selaku Rektor III Universitas pembangunan panca Budi Medan
5. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
6. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si Selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
7. Bapak M Toyip Daulay SE., MM, selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu melalui pengarahan dan masukan yang sangat berguna bagi penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Rismayani, Adik Rizky Anggara dan Rayfan Azwanda yang sudah memberikan semangat ,doa, perhatian dan dukungan tanpa henti yang selama ini dan akan terus penulis terima.

8. Terimakasih kepada Alm Ildran, Suwai Batulislamiah, Dessy Andri Yanti, Rusiman, Hamidatul Iklas dan Sri Agustina yang sudah memberikan semangat dan doanya.
9. Yang selalu memberikan semangat Zega Prabowo.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan.

Akhirnya penulis menyampaikan ucapan terimakasih atas jerih payah yang telah diberikan, semoga Allah SWT akan membalas kebaikan dan memberikan rahmat-Nya kepada kita semua, mudah-mudahan Skripsi ini bermanfaat bagi yang membacanya.

Medan, Mei 2019

Rika Yupita

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia usaha saat ini sangat berkembang pesat penuh dengan tantangan dan perubahan baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Hal ini ditandai dengan tingginya tingkat persaingan yang semakin ketat dalam berbagai bidang usaha. Salah satu bidang usaha yang mengalami persaingan ketat adalah industri perdagangan dimana banyak sekali pengusaha–pengusaha yang bergerak dalam bidang perdagangan baik usaha baru maupun usaha lama.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala yang besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Perusahaan dan karyawan adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan asset penting dari sebuah perusahaan, karena sumber daya

manusia sebagai alat penggerak perusahaan untuk dapat terus menjalankan usahanya. Seberapa canggih teknologi yang dimiliki perusahaan, tanpa adanya karyawan yang berkualitas maka semuanya tidak akan berjalan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik. Tanpa karyawan betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki kinerja yang terampil.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2012:22-23) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

PT Media DR Group yang bergerak dibidang Media Cetak yang menghasilkan suatu produk Surat Kabar, Majalah dan mencakup berita secara Online. Karyawan di PT Media DR Group juga memiliki hambatan dalam disiplin tersebut contohnya seperti keterlambatan jam masuk kerja dan kurangnya dalam

berpenampilan. Akan tetapi ada teguran dan hukuman bagi karyawan yang tidak mengikuti peraturan tersebut.

Tabel I.1 Jam Masuk dan Pulang Karyawan PT Media DR Group

Hari	Masuk	Istirahat	Masuk Setelah Istirahat	Pulang
Senin	08:00 WIB	12:00 WIB	13:30 WIB	17:00 WIB
Selasa	08:00 WIB	12:00 WIB	13:30 WIB	17:00 WIB
Rabu	08:00 WIB	12:00 WIB	13:30 WIB	17:00 WIB
Kamis	08:00 WIB	12:00 WIB	13:30 WIB	17:00 WIB
Jumat	08:00 WIB	12:00 WIB	13:30WIB	17:00 WIB
Sabtu dan minggu libur				

Sumber :PT Media DR Group 2018

Berdasarkan tabel I.1 PT Media DR Group sudah menetapkan jam masuk dan pulang jam 8:00 wib – 17:00 Wib. Walaupun perusahaan sudah menetapkan jam masuk dan pulang tetapi karyawan belum bisa disiplin dalam peraturan tersebut.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja di perusahaan, lingkungan kerja yang baik diharapkan memacu kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Media DR Group”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kedisiplinan karyawan dalam bekerja masih belum begitu baik.
2. Disiplin yang rendah dilihat dari sering terjadinya karyawan yang terlambat masuk setelah jam istirahat.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja.

C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Rumusan masalah

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.
- c. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka untuk fokusnya peneliti membatasi masalah hanya pada Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Maksud melakukan penelitian ini untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT Media DR Group dimana data tersebut akan digunakan sebagai bahan dalam penyusunan laporan skripsi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Media DR Group.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan selama melakukan studi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai kritik dan saran pada PT Media DR Group khususnya pada bagian karyawan.

c. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi perpustakaan dan bahan baca bagi mahasiswa.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian kaswati (2014) yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sermani Steel Makassar”. Sedangkan peneliti ini berjudul :” Pengaruh disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Media DR Group”.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari kata bahasa Inggris, “manage” yang memiliki arti mengelola/mengurus, mengendalikan, mengusahaan, dan juga memimpin. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu artinya manajemen memenuhi kriteria ilmu dan metode keilmuan yang menekankan kepada konsep-konsep, teori, prinsip dan teknik pengelolaan. Hal ini merupakan keterampilan diri seseorang, dengan kata lain, penerapan ilmu manajemen bersifat seni. Oleh karena itu, manajemen adalah sesuatu yang sangat penting karena ia berkenaan dan berhubungan erat dengan perwujudan atau pencapaian tujuan. Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja.

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian manajemen sebagai berikut: Pengertian yang dikemukakan oleh Mulya S.P Hasibuan (2011:2) bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan.”

Berbeda dengan pengertian yang dikemukakan oleh Richard L. Daft (2011:8) menyatakan “Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.”

Sedangkan Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran (2012:7) mengemukakan “Manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka manajemen adalah suatu kegiatan yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

a. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia atau sering disebut MSDM mengandung pengertian yang merupakan panduan dari pengertian Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Manajemen mengandung pengertian secara sederhana sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya (orang lain) yang teredia. Sumber Daya Manusia mempunyai pengertian sebagai berikut, secara makro, sumber daya manusia (*Human Resource*) merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang terdapat disuatu Negara, jadi menggambarkan jumlah angkatan kerja dari suatu Negara atau daerah. Secara mikro, sumber daya manusia (*Human Resource*) merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya yang bekerja pada suatu unit kerja atau organisasi tertentu baik pemerintah maupun swasta

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Pada hakikatnya, SDM

berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karena itu kemudian munculah istilah baru di luar HR (*Human Resources*), yaitu HC (*Human Capital*). Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan, (dibandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *hability*. Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi mengemuka.

2. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan diperlihatkan dengan bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan sesuai yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi Berikut ini di kemukakan beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian disiplin kerja pada halaman sebagai berikut sebagai berikut: Pengertian yang di kemukakan oleh Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2013:129) bahwa “Disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”

Berbeda dengan pengertian yang di kemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2011:146) menyatakan “Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan.”

Sedangkan Veithzal Rivai (2011:825) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala perlaturan perusahaan.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin memiliki peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang. Seiring dengan meningkatnya perselisihan di tempat kerja saat ini, anda harus memastikan bahwa anda cermat dalam melaksanakan disiplin. Yang terbaik adalah mendokumentasikan segala sesuatu dengan teliti. Disiplin harus dilaksanakan secara adil dan konsisten. Kunci bagi disiplin yang efektif adalah mengomunikasikan kebijakan sejak awal.

Para karyawan harus betul-betul memahami kebijakan tersebut. Hal ini harus disertakan dalam ‘Buku Pedoman Karyawan’ yang dibagi kepada semua Karyawan. Proses disiplin sangat penting untuk ditulis dan diterima oleh setiap karyawan. Para karyawan sering diminta untuk menandatangani pernyataan bahwa mereka telah menerima buku pedoman Karyawannya. Ini merupakan langkah perlindungan bagi instansi dapat membuktikan bahwa mereka memang telah mendistribusikan kebijakan kepada para karyawan.

a. Bentuk-Bentuk Disiplin

Adapun bentuk-bentuk disiplin kerja yang dikemukakan oleh Rivai (2012:444), terdapat empat 4 perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Retributif

Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah, artinya setiap kesalahan yang dibuat akan diberikan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahannya.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat, dengan memberi tahu dimana letak kesalahan karyawan dan memberikan arahan kepada karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan tersebut.

3) Perspektif Hak-Hak Individu

Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin dilakukan dengan baik.

4) Perspektif Utilitarian

Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

b. Tujuan dan Sasaran Disiplin

Berikut Tujuan dan sasaran yang dikemukakan oleh Bejo Siswanto (2014:292), Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif instansi yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

- 2) Tujuan khusus disiplin kerja.
 - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan uraian diatas tujuan umum disiplin kerja yaitu demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif instansi yang bersangkutan. Dengan mematuhi segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan.

c. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi Veithzal Rivai (2012:450), sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah

hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Agus Dharma (2012:403) berpendapat bahwa sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan dengan cara:

1) Pembicaraan Informal

Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali. Jika pelanggaran yang dilakukan karyawan hanyalah pelanggaran kecil, seperti terlambat masuk kerja atau istirahat siang lebih lama dari yang ditentukan, atau karyawan yang bersangkutan juga tidak memiliki catatan pelanggaran peraturan sebelumnya, pembicaraan informal akan memecahkan masalah. Pada saat pembicaraan usahakan menemukan penyebab pelanggaran, dengan mempertimbangkan potensi karyawan yang bersangkutan dan catatan kepegawaiannya.

2) Peringatan Lisan

Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah atau kesempatan untuk “mengumpat karyawan”. Karyawan perlu didorong untuk mengemukakan alasannya melakukan pelanggaran. Selama berlangsungnya pembicaraan, sebagai seorang pimpinan perlu berusaha memperoleh semua fakta yang relevan dan memintanya mengajukan pandangan. Jika fakta telah diperoleh dan telah dinilai, maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap karyawan bersangkutan.

3) Peringatan Tertulis

Peringatan tertulis diberikan untuk karyawan yang telah melanggar peraturan berulang-ulang. Tindakan ini biasanya didahului dengan pembicaraan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran

4) Pengrumahan Sementara

Pengrumahan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap karyawan yang telah berulang kali melakukan pelanggaran. Ini berarti bahwa langkah pendisiplinan sebelumnya tidak berhasil mengubah perilakunya. Pengrumahan sementara dapat dilakukan tanpa melalui tahapan yang diuraikan sebelumnya jika pelanggaran yang dilakukan adalah pelanggaran yang cukup berat. Tindakan ini dapat dilakukan sebagai alternatif dari tindakan pemecatan.

5) Demosi

Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima karyawan. Akibat yang biasa timbul dari tindakan pendisiplinan ini adalah timbulnya perasaan kecewa, malu, patah semangat, atau mungkin marah pada karyawan bersangkutan. Oleh sebab itu, demosi tidak dipandang sebagai langkah yang besar manfaatnya dalam pendisiplinan progresif di sejumlah perusahaan.

6) Pemecatan

Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius atau pelanggaran yang terlalu sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya. Keputusan pemecatan biasanya diambil oleh pimpinan pada tingkat yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian di halaman sebelumnya yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa setiap tindakan indisipliner yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi itu harus mendapat perhatian khusus dari para atasan, dan perlu diberikan tindakan lebih lanjut, misal memberikan sanksi berupa teguran sebagai sanksi lisan atau teguran berupa tindakan

d. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Adapun indikator menurut Sinungan (2011:145) adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu.
 - a) Ketaatan pada jam masuk kerja.
 - b) Ketepatan pada jam istirahat.
 - c) Ketepatan pada jam pulang kerja.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan.
 - a) Taat dalam cara berpakaian.
 - b) Taat dalam bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
 - a) Taat melakukan pekerjaan sesuai dengan unit kerja yang lainya.
 - b) Kelancean dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan.

3. Lingkungan Kerja

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap

para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian lingkungan kerja sebagai berikut :

Pengertian yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2012:2) bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Berbeda dengan pengertian yang di kemukakan oleh Tyssen (2011:58) menyatakan “Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.”

Sedangkan Schultz dan Schultz (2010:405) mengemukakan “Lingkungan atau kondisi Kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja.” Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

a. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2012:21)

1) Lingkungan Kerja Fisik

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

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

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

Berdasarkan uraian diatas yang dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja dibagi dua jenis bagian diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1) Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berikut ini beberapa faktor yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013:26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

a) Penerangan berjalannya

suatu perusahaan tidak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas. Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

- (1) Sinar cahaya yang cukup.
- (2) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan.
- (3) Tidak terdapat kontras yang tajam.
- (4) Cahaya yang terang.
- (5) Distribusi cahaya yang merata.
- (6) Warna yang sesuai

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang

kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b) Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat disarankan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembapan, suhu udara, dan sirkulasi udara.

c) Kelembapan di Tempat Kerja

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

d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar

dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercaampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e) Suara Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

f) Getaran Mekanis Di Tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran yang dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g) 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 menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman

h) Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tempat leluasa dan bersih.

i) Dekorasi Diruangan

Tata kerja ruang yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruang kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

j) Musik di Tempat Kerja

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

k) Keamanan Kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan.. dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus di patuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, dan melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Pendapat mengenai keamanan bekerja diatas menggambarkan bahwa perusahaan

bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis karyawan dalam bekerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tenang, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Schultz dan Schiltz berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Lebih lanjut dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2010:105)

(1) Lingkungan kerja temporal

(a) Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Karyawan dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaiknya, karyawan yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu dikategorikan setengah pengangguran.

(b) Waktu istirahat Kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup,

karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efisiensi.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau dapat di artikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berikut ini di kemukakan beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian lingkungan kerja sebagai berikut:

Pengertian yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berbeda dengan pengertian yang di kemukakan oleh August W. Smith Sedarmayanti (2011:50) menyatakan “Kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*. kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Sedangkan Rivai dan Basri (2012:50) mengemukakan “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan

terlebih dahulu telah disepakati bersama.” Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi.

a. Tujuan dan manfaat penilaian kerja

Penilaian kerja dikemukakan oleh Wilson Bangun (2012: 231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan-keputusan organisasi terhadap karyawan mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan, dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Menurut Rivai (2011: 563) manfaat penilain kinerja adalah sebagai berikut.

- 1) Manfaat bagi karyawan :
 - a) Meningkatkan motivasi.
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
 - d) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas.
 - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- 2) Manfaat bagi penilai
 - a) Meningkatkan kepuasan kerja.

- b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan.
 - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun karyawan.
 - d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan.
 - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
- 3) Manfaat bagi Organisasi
- a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam organisasi.
 - b) Meningkatkan kualitas komunikasi.
 - c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 - d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing-masing karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat penilaian kerja untuk memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi *Inteleget Quotient* (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan

lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1) Kemampuan dan keterampilan individu

Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2) Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3) Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Sedangkan menurut Flippo (2001:14) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a) Motivasi
- b) Kepemimpinan
- c) Lingkungan kerja dan disiplin Kerja

c. Karakteristik Kinerja karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara,2013:68):

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Indikator Kinerja karyawan

Indikator kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011: 61) yang dibagi ke dalam dimensi dan indikator yaitu:

- 1) Dimensi Kuantitas yaitu seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
 - a) Kecepatan.
 - b) Kemampuan.
- 2) Dimensi Kualitas Kerja yaitu seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga Indikator yaitu,
 - a) Kerapihan.
 - b) Ketelitian.
 - c) Hasil kerja.
- 3) Dimensi Kerja Sama yaitu sejauh mana karyawan dapat bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerjanya. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu ,
 - a) Jalinan kerja sama.
 - b) Kekompakan.
- 4) Dimensi Tanggung Jawab yaitu sejauh mana karyawan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu,

- a) Hasil kerja.
 - b) Mengambil keputusan
- 5) Dimensi Inisiatif yaitu tingkat kemampuan karyawan untuk memiliki inisiatif pribadi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu ,
- a) Kemampuan

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang satu jenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai disiplin kerja, Lingkungan Kerja, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Berikutnya ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan DPRD kabupaten Madiun Sumber Jurnal Heny Sidanti (2015)	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dari signifikan terhadap kinerja karyawan DPRD Kabupaten Madiun.	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Motivasi kerja
2	The influence of motivation and work environment on employee performance PGRI University Ronggolawetuban Sumber, jurnal Muchtar (2016).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan universitas Ronggolawetuban PGRI	Lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Motivasi
3	The Influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at bank sulut kcp likupang.Sumber,Meisy Suwuh(2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja bank sulut kcp likupang.	Disiplin kerja dan kinerja	Gaya kepemimpinan dan motivasi
4	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor departemen sosial kabupaten gorontalo Sumber, jurnal amran (2011)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor.	Disiplin kerja dan kinerja pegawai	Tidak ada perbedaan

Hasil dari penelitian-penelitian terdahulu ini kemudian akan menghasilkan kesimpulan sementara (hipotesis) bagi penelitian ini. selain berpatokan pendapat-pendapat para ahli mengenai variabel yang diteliti untuk memperkuat landasan dalam melakukan penelitian ini dan dapat menyimpulkan hipotesis, peneliti mengumpulkan beberapa penelitian sebelumnya penelitian yang dikumpulkan meneliti mengenai variabel, disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

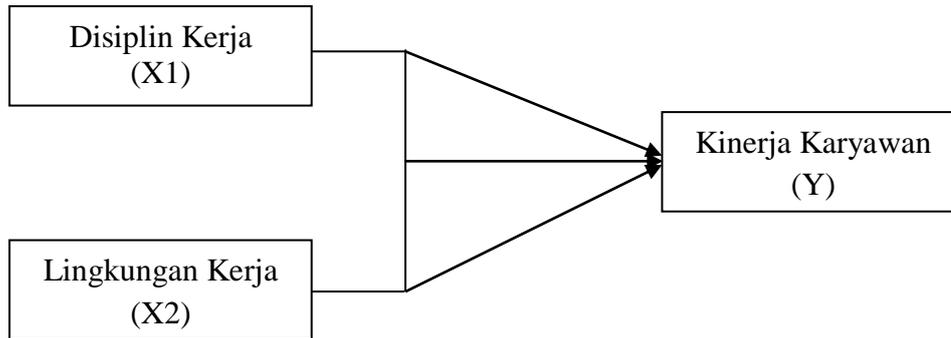
Kerangka konseptual atau kerangka pemikiran berisi uraian singkat tentang konsep atau teori yang relevan dengan setiap variabel yang terlibat di dalam penelitian, yang dapat diuji, merupakan satuan analisis dan dapat menjelaskan atau memprediksi suatu gejala (**Rusiadi dkk, 2013:67**).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Fathoni (2011:126) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Flippo (2011:14) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu bagian penting dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan untuk dinilai pimpinan sesuai dengan target yang telah diputuskan bersama. Manajemen kinerja didasarkan kepada suatu asumsi bahwa orang tahu dan mengerti apa yang diharapkan mereka, dan diikuti sertakan dalam penentuan sasaran yang akan dicapai maka mereka akan menunjukkan kinerja untuk mencapai sasaran tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

Gambar II.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Konsep Yang dikembangkan dalam Penelitian ini, 2018.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proporsisi disamping proporsisi- proporsisi lainnya. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hokum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya (**Anwar Sanuri, 2014 :44**). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Media DR Group.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses yang berasal dari kemampuan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori dan konseptualisme. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis dan verifikatif analisis. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif analisis dan metode verifikatif dapat diartikan sebagai berikut :

Metode deskriptif analisis adalah metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga memberikan gambaran yang cukup jelas atau objek yang teliti serta untuk dapat menarik kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistika, sehingga dapat di ambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau di tolak. Penelitian verifikatif bertujuan menjawab rumusan masalah yang keempat yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan penelitiannya, penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian *survey* (*survey research*) menurut Sunyoto (2012:24) mengemukakan *metode survey* adalah “metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan

langsung berhubungan dengan objek penelitian. Jika *survey* dilakukan dengan sensus maka menggunakan metode sensus namun jika populasi banyak maka *survey* cukup dilakukan dengan sampel.”

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Media DR Group yang beralamat Jl. Jaya II No. 20 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan februari 2019 sampai dengan Mei 2019. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian tabel dibawah ini.

Tabel III.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Februari 2019	Maret 2019	April 2019	Mei 2019
1	Riset awal/ pengajuan judul	■			
2	Penyusunan Proposal		■		
3	Perbaikan /Acc proposal		■		
4	Seminar Proposal			■	
5	Pengolaan Data			■	
6	Penyusunan Skripsi			■	
7	Bimbingan Skripsi				■
8	Sidang Meja Hijau				■

Sumber: Diolah Penulis (2019)

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau

subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2010: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Media DR Group yang berjumlah 36 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2013: 116). Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 36 orang responden. Maka peneliti mengambil sampel sebesar 36 responden. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *NonProbability Sampling*, yaitu semua elemen dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Hal ini dilakukan karena mengingat keterbatasan waktu yang ada. Metode pengambilan sampelnya menggunakan *Accidental Sampling*, teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel jika orang tersebut sesuai atau cocok sebagai sumber data.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian, dapat diuraikan beberapa variabel penelitian: Variabel Independen (Bebas), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahannya atau timbulnya variabel dependen, menurut Sugiyono (2012:38). Definisi variabel adalah sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variabel antara satu orang dengan yang lain atau objek yang lain Sugiyono (2012:38).

Pada penelitian ini variabel-variabel independennya adalah: Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja (Y) .Sesuai dengan judul skripsi yang dibuat yaitu “Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Media DR Group”. Maka berikut adalah definisi dari setiap variabel.

a) Disiplin Kerja (X1)

Menurut Sinungan (2011:145”) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”

b) Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti (2011:2): “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

c) Kinerja Kerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2011 :67) “Kinerja karyawan adalah kinerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

2. Definisi Oprasional

Penelitian ini terdiri dari tiga pokok variabel yang akan diteliti yaitu, Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel di halaman selanjutnya:

Tabel III.2
Oprasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sinungan (2011:145)	1.taat terhadap aturan waktu 2.taat terhadap peraturan perusahaan. 3.taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan.	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2012:2)	1.penerangan jalan 2.suhu udara 3.kebisingan suara 4.pewarnaan 5.kebersihan 6.keamanan 7. fasilitas 8.hubungan yang harmonis 9.kesempatan untuk maju 10. keadilan dalam bekerja	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011:67)	1.kecepatan 2.kemampuan 3.kerapian 4.ketelitian 5. hasil kerja 6. jalian kerja sama 7.kekompakan 8.hasil kerja 9. mengambil keputusan 10.kemampuan	Likert

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke PT Media DR Group Medan sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

a) Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan petugas yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada petugas yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas.

b) Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu PT Media DR Group Kota Medan.

c) Kuisisioner

Kuisisioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a) Sejarah, literatur dan profil PT Media DR Group, Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.

- b) Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

F. Teknik Pengolahan Data

Pada sub teknik pengolahan data ini untuk menjawab rumusan masalah hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis sementara.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2013:177). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan.

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2013) dan jika koefisien korelasi *Product Moment* $> r$ tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai

r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$ (Sugiyono, 2013:124).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable adalah jika instrument tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Menurut Sugiyono (2013: 182), bahwa “reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode (*splite half*) item tersebut di bagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliable yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliable.

G. Teknik Analisis Data

Untuk melakukan pengujian dalam teknik analisis data, peneliti menggunakan bantuan dari pengolahan software statistic SPSS 16.0. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dan verifikatif analisis, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan kuesioner dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian.

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat.

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Sebagian dasar bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid atau jumlah sampel kecil. Secara visualisasi, dikatakan berdistribusi normal jika data dalam gambar *Normal P – P Plot Of Regression* mengikuti garis diagonal dan tidak menyebar. Uji Kenormalan data juga dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* terhadap uji standar residual hasil persamaan regresi. Apabila probabilitas Uji Kolmogrov-Smirnov lebih kecil dari 5 % maka data tersebut berdistribusi normal. **(Rusiadi dkk,2013:164-168).**

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau disebut homoskedastisitas **(Rusiadi dkk, 2013 :174)**. Dikatakan berdistribusi normal apabila data menyebar dan tidak membentuk suatu pola. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*.

Rumus Hipotesis :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedastisitas

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apabila dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independent) dengan variabel terikat (Dependent). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (**Rusiadi dkk, 2013 : 170**). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas, digunakan ketentuan sebagai berikut : $VIF < 5$ atau dibawah 5 dan nilai tolerance diatas 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan linear diantara variabel independen dalam model regresi.

2. Uji Hipotesis /Uji Goodness of Fit

Uji *Goodness of Fit* atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik uji *Goodness of Fit* dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Menurut Ghozali (2011), perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

a. Uji F

Pengujian ini menggunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$$

artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0,$

artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan tingkat signifikan

yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) = $n - k - 1$, untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

- a) Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak.

b. Uji t

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Apakah hubungan terdapat saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.
- 2) $H_0 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.
- 3) $H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.
- 4) $H_0 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyatno, 2008). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Media DR Group adalah salah satu Media cetak yang memproduksi sebuah surat kabar, majalah dan mencakup berita secara online. PT Media DR Group memiliki kantor redaksi di Jl. Jaya II No 20 Medan. Perusahaan ini adalah suatu surat kabar kota Medan yang lebih berfokus pada dunia Politik. Awal berdirinya PT Media DR Group pada 23 Maret 1999. Pada awalnya surat kabar terbit setiap hari. Karena adanya keterbatasan dari perusahaan, surat kabar jadi terbit setiap seminggu sekali, yaitu beredar setiap hari senin. Selama 13 tahun beredar, Harian Berita Medan terus bersaing dengan surat kabar lainnya yang ada di Kota Medan walaupun dengan keterbatasan perusahaan. Semakin perkembangan yang ada terbitlah suatu majalah yang memfokuskan pada kisah nyata dan kisah dewasa. Majalah ini diterbitkan sebulan sekali dengan 2000 eks setiap terbitnya, dan dikirim ke berbagai daerah. Jaman semakin modern maka keluarlah berita secara online, jadi setiap berita yang terbaru akan diberitakan secara online setiap harinya.

b. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

“Menjadi Perusahaan di Indonesia terbesar di bidang media masa”. Untuk mewujudkan visi tersebut, PT Media DR Group bertekad melakukan transformasi secara menyeluruh dan bertahap.

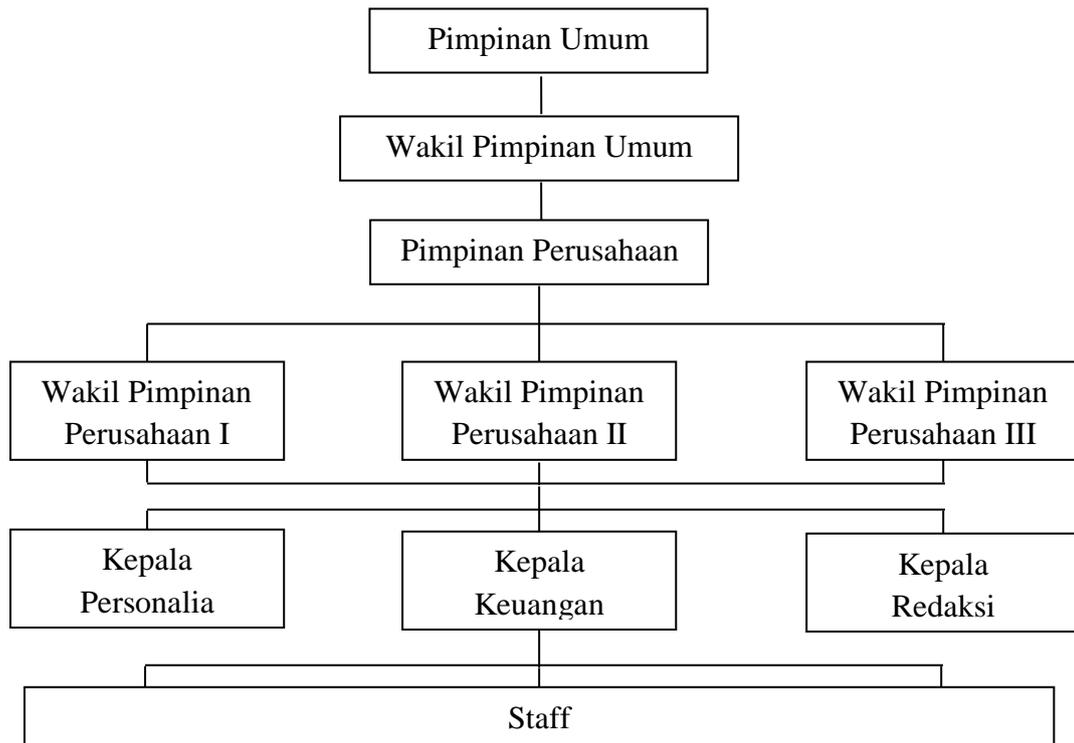
Misi

- 1) Menciptakan sistem manajemen perusahaan yang akurat dan tepat waktu dengan mengutamakan tingkat keselamatan, keamanan, dan kenyamanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.
- 2) Mengembangkan SDM dan budaya perusahaan yang berkinerja tinggi dengan menerapkan sistem manajemen kelas dunia.
- 3) Menjalinkan kerja sama yang saling menguntungkan dengan mitra usaha dan mitra kerja.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan sub-sub sistem dengan wewenang dan tanggung jawab yang menggambarkan pola hubungan 2 orang atau lebih. Struktur organisasi tersebut menjelaskan tentang apa yang dilakukan, siapa yang melaksanakan, siapa yang memimpin dan mengawasi agar tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi di PT Media DR Group berbentuk organisasi garis yang diharapkan dapat memberi gambaran mengenai tugas dan tanggung jawab serta hubungan pelaporan yang terdapat di dalam perusahaan.

Gambar IV.1 Struktur Perusahaan



Sumber : PT Media DR Group 2018

a. Deskripsi Bidang Kerja/Bagian

Adapun penyebaran tugas dan wewenang dari masing-masing anggota organisasi sebagai berikut :

1. Pimpinan Umum

Tugas dari Pimpinan Umum adalah :

- a. Sebagai pemegang kekuasaan tertinggi untuk mengambil kebijaksanaan dalam perusahaan
- b. Memberikan nasihat kepada pimpinan perusahaan

2. Wakil Pimpinan Umum

Tugas dari Wakil Pimpinan Umum adalah :

- a. Menggantikan pimpinan umum dalam mengambil keputusan apabila pimpinan umum tidak ada di perusahaan
- b. Menggantikan semua tugas pimpinan umum dalam menjalankan tugas

3. Pimpinan Perusahaan

Tugas Pimpinan Perusahaan adalah :

- a. Menjalankan apa yang diperintahkan oleh pimpinan umum
- b. Memberi nasihat kepada kepala personalia, kepala tata usaha, kepala redaksi

4. Wakil Pimpinan Perusahaan

Tugas wakil pimpinan perusahaan adalah :

- a. Menggantikan posisi pimpinan perusahaan saat pimpinan perusahaan tidak ada di perusahaan.
- b. Membantu pimpinan perusahaan dalam menjalankan tugas.

5. Kepala Personalia

Tugas dari Kepala Personalia adalah :

- a. Bertanggung jawab atas operasional perusahaan
- b. Mengkoordinasi kegiatan diluar dan di dalam perusahaan
- c. Mengadakan, mengevaluasi dan menyetujui rencana kerja yang disusun oleh Pimpinan Perusahaan
- d. Menetapkan kebijakan-kebijakan operasional perusahaan.

6. Kepala Keuangan

Tugas dari Kepala Keuangan adalah :

- a. Bertanggung jawab atas keuangan perusahaan

- b. Mengawasi arus keluar masuk kas, aktivitas dan alokasi biaya
- c. Memeriksa laporan kas keuangan
- d. Mengadakan transaksi dengan pihak luar dan tanggung jawab atas administrasi umum perusahaan.

7. Kepala Redaksi

Tugas dari Kepala Redaksi adalah :

- a. Bertanggung jawab atas keredaksian
- b. Memeriksa berita yang akan di terbitkan
- c. Bertanggung jawab atas berita yang dimuat di surat kabar

8. Staf

Staf dalam hal ini adalah karyawan yang di kepalai oleh kepala operasional, kepala keuangan, kepala redaksi.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel IV.1 Usia Resonden

Usia Responden	Frekuensi	Persentase(%)
15 – 20 Tahun	9 Orang	25 %
21 – 25 Tahun	9 Orang	25 %
26 – 30 Tahun	8 Orang	22,2 %
31 – 35 Tahun	6 Orang	16,7 %
36 – 40 Tahun	4 Orang	11,1 %
Jumlah	36 Orang	100 %

Sumber : data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa usia pada karyawan di PT Media DR Group, yang berusia 15 – 20 Tahun terdapat 9 orang (25%), yang berusia 21 – 25 Tahun terdapat 9 orang (25%), yang berusia 26 – 30 Tahun terdapat 8 orang (22,2 %), yang berusia 31 – 35 Tahun terdapat 6 orang (16,7%),

yang berusia 36 – 40 Tahun terdapat 4 orang (11,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Media DR Group Medan banyak pada usia 15-25 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Pria	16 Orang	44,4%
Wanita	20 Orang	55,6%
Jumlah	36 Orang	100%

Sumber : data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin pada karyawan di PT Media DR Group dengan jenis kelamin Pria sebanyak 16 Orang (44,4%) dan jenis kelamin wanita sebanyak 20 Orang (55,6%). Artinya wanita lebih besar bekerja pada PT Media DR Group Medan dibandingkan dengan pria.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Berkerja

Tabel IV.3 Masa Bekerja

Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	8 Orang	22,2%
1 – 5 Tahun	20 Orang	55,6%
6 – 10 Tahun	8 Orang	22,2%
Jumlah	36 Orang	100%

Sumber : data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan karyawan di PT Media DR Group yang masa bekerjanya selama < 1 Tahun ada 8 Orang(22,2 %), masa bekerjanya 1 – 5 Tahun ada 20 Orang (55,6 %) dan masa bekerjanya 6 – 10 Tahun ada 8 Orang (22,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Media DR Group masa kerjanya lebih banyak 1-5 tahun dengan jumlah 20 orang karyawan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.4 Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
Sekolah Menengah Atas	8	22,2%
Diploma	9	25%
Sarjana	19	52,8%
Jumlah	36 Orang	100%

Sumber : data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan di PT Media DR Group dilihat dari pendidikan Sekolah Menengah Atas ada 8 Orang(22,2%), pendidikan Diploma ada 9 Orang (25%) dan Pendidikan Sarjana ada 19 Orang (52,8%). Hal ini menunjukkan bahwa di PT Media DR Group pada penelitian ini sebagian besar berpendidikan Sarjana.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel – variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka penulis menguraikan karakteristik responden dengan nilai setiap pertanyaan sebagai berikut :

SS(Sangat Setuju) = 5

S(Setuju) = 4

KS (Kurang Setuju) = 3

TS(Tidak Setuju) = 2

STS(Sangat Tidak Setuju) = 1

Data yang diperoleh selama penelitian, disajikan dalam bentuk kuantitatif sebagai hasil penyebaran kuesioner kepada 36 responden, dengan jumlah pertanyaan 30 item, yang terdiri 20 item pertanyaan variabel bebas Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dan 10 item variabel terikat Kinerja Karyawan.

a. **Analisis Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Tabel IV.5 Jawaban Responden tentang absen kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.

Disiplin Kerja 1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	30.6	30.6	30.6
Setuju	17	47.2	47.2	77.8
Sangat Setuju	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Disiplin kerja yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (30,6%), yang menjawab setuju sebanyak 17 orang(47,2%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (22,2%).

Tabel IV.6 Jawaban Responden tentang datang tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja.

Disiplin Kerja 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	17	47.2	47.2	47.2
Setuju	10	27.8	27.8	75.0
Sangat Setuju	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Disiplin kerja yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (47,2%), yang menjawab setuju sebanyak 10 orang(27,8%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (25,0%).

Tabel IV.7 Jawaban Responden tentang pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor

Disiplin Kerja 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	30.6	30.6	30.6
Setuju	17	47.2	47.2	77.8
Sangat Setuju	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Disiplin kerja yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (30,6%), yang menjawab setuju sebanyak 17 orang(47,2%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (22,2%).

Tabel IV.8 Jawaban Responden tentang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Disiplin Kerja 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	30.6	30.6	30.6
Setuju	13	36.1	36.1	66.7
Sangat Setuju	12	33.3	33.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Disiplin kerja yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (30,6%), yang menjawab setuju sebanyak 13 orang(36,1%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (33,3%). .

Tabel IV.9 Jawaban Responden tentang peraturan yang ditetapkan motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan

Disiplin Kerja 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	27.8	27.8	27.8
Setuju	18	50.0	50.0	77.8
Sangat Setuju	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Disiplin kerja yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang (27,8%), yang menjawab setuju sebanyak 18 orang(50,0%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (22,2%).

Tabel IV.10 Jawaban Responden tentang bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan, jika melanggar pelanggaran peraturan tersebut.

Disiplin Kerja 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	30.6	30.6	30.6
Setuju	13	36.1	36.1	66.7
Sangat Setuju	12	33.3	33.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Disiplin kerja yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (30,6%), yang menjawab setuju sebanyak 13 orang(36,1%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (33,3%).

Tabel IV.11 Jawaban Responden tentang pelaksanaan peraturan disiplin yang ditetapkan kurang memihak para bawahan

Disiplin Kerja 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	27.8	27.8	27.8
Setuju	17	47.2	47.2	75.0
Sangat Setuju	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Disiplin kerja yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang (27,8%), yang menjawab setuju sebanyak 17 orang(47,2%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (25,0%).

Tabel IV.12 Peraturan – peraturan sanksi disiplin yang berlaku untuk bawahan

Disiplin Kerja 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	27.8	27.8	27.8
4	21	58.3	58.3	86.1
5	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Disiplin kerja yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang (27,8%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang(58,3%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (13,9%).

Tabel IV.13 Jawaban Responden tentang karyawan yang Patuh/ taat terhadap peraturan, memiliki dedikasi dan loyalitas tinggi patut mendapatkan penghargaan.

Disiplin Kerja 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	16	44.4	44.4	44.4
Setuju	11	30.6	30.6	75.0
Sangat Setuju	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Disiplin kerja yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang (44,4%), yang menjawab setuju sebanyak 11 orang(30,6%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (25,0%).

Tabel IV.14 Jawaban Responden tentang selalu memperhatikan etika kerja ketika didalam maupun diluar kantor

Disiplin Kerja 10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	38.9	38.9	38.9
	Setuju	12	33.3	33.3	72.2
	Sangat Setuju	10	27.8	27.8	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Sumber :data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Disiplin kerja 10 yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (38,9%), yang menjawab setuju sebanyak 12 orang(33,3%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (27,8%).

b. Analisis Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel IV.15 Jawaban Responden tentang ruangan tempat bekerja dengan udara yang panas membuat merasa tidak nyaman sehingga tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan.

Lingkungan Kerja 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	33.3	33.3	33.3
	Setuju	17	47.2	47.2	80.6
	Sangat Setuju	7	19.4	19.4	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan diatas menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (33,5%), sedangkan yang setuju sebanyak 17 orang (47,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (19,4%).

Tabel IV.16 Jawaban Responden tentang warna cat dinding ruang kerja merasa nyaman sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu

Lingkungan Kerja 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	19	52.8	52.8	52.8
Setuju	9	25.0	25.0	77.8
Sangat Setuju	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan diatas menyatakan kurang setuju sebanyak 19 orang (52,8%), sedangkan yang setuju sebanyak 9 orang (25,0%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (22,2%).

Tabel IV.17 Jawaban Responden tentang kursi kerja yang empuk membuat nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Lingkungan Kerja 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	13	36.1	36.1	36.1
Setuju	16	44.4	44.4	80.6
Sangat Setuju	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan diatas menyatakan kurang setuju sebanyak 13 orang (36,1%), sedangkan yang setuju sebanyak 16 orang (44,4%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (19,4%).

Tabel IV.18 Jawaban Responden tentang lantai pada ruangan kerja yang bersih membuat nyaman sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan

Lingkungan Kerja 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	33.3	33.3	33.3
Setuju	14	38.9	38.9	72.2
Sangat Setuju	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan diatas menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (33,5%), sedangkan yang setuju sebanyak 12 orang (38,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (27.8%).

Tabel IV.19 Jawaban Responden tentang fasilitas diperusahaan tidak bersih membuat tidak nyaman dalam bekerja.

Lingkungan Kerja 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	22.2	22.2	22.2
Setuju	19	52.8	52.8	75.0
Sangat Setuju	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan diatas menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang (22,2%), sedangkan yang setuju sebanyak 19 orang (52,8%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (25,0%).

Tabel IV.20 Jawaban Responden tentang stress yang dirasakan karena masalah pekerjaan yang sulit diselesaikan menyebabkan tidak nyaman dalam bekerja

Lingkungan Kerja 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	33.3	33.3	33.3
Setuju	14	38.9	38.9	72.2
Sangat Setuju	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan diatas menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (33,5%), sedangkan yang setuju sebanyak 14 orang (38,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (27,8%).

Tabel IV.21 Jawaban Responden tentang jaminan keamanan yang diberikan dalam melakukan pekerjaan

Lingkungan Kerja 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	30.6	30.6	30.6
Setuju	16	44.4	44.4	75.0
Sangat Setuju	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan diatas menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang (30,6%), sedangkan yang setuju sebanyak 16 orang (44,4%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (25,0%).

Tabel IV.22 Jawaban Responden tentang dimensi tidak dapat meredam suara bising dari lingkungan luar

Lingkungan Kerja 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	33.3	33.3	33.3
Setuju	20	55.6	55.6	88.9
Sangat Setuju	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan diatas menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (33,5%), sedangkan yang setuju sebanyak 20 orang (55,6%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (11,1%).

Tabel IV.23 Jawaban Responden tentang penerangan ruangan yang ada dalam perusahaan sudah memenuhi standar

Lingkungan Kerja 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	16	44.4	44.4	44.4
Setuju	11	30.6	30.6	75.0
Sangat Setuju	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan diatas menyatakan kurang setuju sebanyak 16 orang (44,4%), sedangkan yang setuju sebanyak 11 orang (30,6%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (25,0%).

Tabel IV.24 Jawaban Responden tentang hubungan intern karyawan yang tercipta kurang harmonis

Lingkungan Kerja 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	14	38.9	38.9	38.9
Setuju	14	38.9	38.9	77.8
Sangat Setuju	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan diatas menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang (38,9%), sedangkan yang setuju sebanyak 14 orang (38,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (19,4%).

c. Analisis Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.25 Jawaban Responden tentang pemimpin merasa puas dan menghargai hasil kerja karyawannya

Kinerja Karyawan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	9	25.0	25.0	25.0
Setuju	18	50.0	50.0	75.0
Sangat Setuju	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan diatas menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang (25,0%), sedangkan yang setuju sebanyak 18 orang (50,0%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (25,0%).

Tabel IV.26 Jawaban Responden tentang pimpinan tidak pernah mau menghargai hasil karyawannya

Kinerja Karyawan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	13	36.1	36.1	36.1
Setuju	14	38.9	38.9	75.0
Sangat Setuju	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan di atas menyatakan kurang setuju sebanyak 13 orang (36,1%), sedangkan yang setuju sebanyak 14 orang (38,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (25,0%).

Tabel IV.27 Jawaban Responden tentang pimpinan pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang pekerjaan akan sangat membantu penyelesaian tugas dengan baik

Kinerja Karyawan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	33.3	33.3	33.3
Setuju	18	50.0	50.0	83.3
Sangat Setuju	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan di atas menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (33,3%), sedangkan yang setuju sebanyak 18 orang (50,0%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel IV.28 Jawaban Responden tentang akan berupaya bekerja dengan mekanisme yang berlaku dalam organisasi

Kinerja Karyawan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	14	38.9	38.9	38.9
Setuju	13	36.1	36.1	75.0
Sangat Setuju	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan diatas menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang (38,9%), sedangkan yang setuju sebanyak 13 orang (36,1%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (25,0%).

Tabel IV.29 Jawaban Responden tentang karyawan berupaya untuk bekerja dengan baik

Kinerja Karyawan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	27.8	27.8	27.8
Setuju	18	50.0	50.0	77.8
Sangat Setuju	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan diatas menyatakan kurang setuju sebanyak 10 orang (27,8%), sedangkan yang setuju sebanyak 18 orang (50,0%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (22,2%).

Tabel IV.30 Jawaban Responden tentang karyawan akan memegang teguh kepercayaan yang telah diberikan oleh pimpinan

Kinerja Karyawan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	33.3	33.3	33.3
Setuju	14	38.9	38.9	72.2
Sangat Setuju	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan di atas menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (33,3%), sedangkan yang setuju sebanyak 14 orang (38,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (27,8%).

Tabel IV.31 Jawaban Responden tentang karyawan yang dekat dengan pimpinan, karyawan tersebut sering memandaatkannya

Kinerja Karyawan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	33.3	33.3	33.3
Setuju	14	38.9	38.9	72.2
Sangat Setuju	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan di atas menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (33,3%), sedangkan yang setuju sebanyak 14 orang (38,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (27,8%).

Tabel IV.32 Jawaban Responden tentang karyawan selalu bekerja dengan giat dan semangat serta mengikuti petunjuk atasan

Kinerja Karyawan 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	9	25.0	25.0	25.0
Setuju	21	58.3	58.3	83.3
Sangat Setuju	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan di atas menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang (25,0%), sedangkan yang setuju sebanyak 21 orang (58,3%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (16,8%).

Tabel IV.33 Jawaban Responden tentang pengetahuan dan keahlian merupakan modal pening bagi karyawan

Kinerja Karyawan 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	14	38.9	38.9	38.9
Setuju	11	30.6	30.6	69.4
Sangat Setuju	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan di atas menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang (38,9%), sedangkan yang setuju sebanyak 11 orang (30,6%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (30,6%).

Tabel IV.34 Jawaban Responden tentang terjadinya hubungan yang harmonis antara karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang bagus

Kinerja Karyawan 10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	30.6	30.6	30.6
	Setuju	15	41.7	41.7	72.2
	Sangat Setuju	10	27.8	27.8	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan diatas menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang (30,6%), sedangkan yang setuju sebanyak 15 orang (41,7%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (27,8%).

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2013) dan jika koefisien korelasi *Product Moment* $> r$ tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$ (Sugiyono, 2013:124).

Tabel IV.35 Uji Validitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin Kerja 1	35.2222	22.921	.650	.862
Disiplin Kerja 2	35.3611	23.037	.536	.871
Disiplin Kerja 3	35.2222	23.892	.500	.873
Disiplin Kerja 4	35.1111	21.816	.732	.855
Disiplin Kerja 5	35.1944	24.275	.457	.876
Disiplin Kerja 6	35.1111	21.816	.732	.855
Disiplin Kerja 7	35.1667	24.314	.434	.878
Disiplin Kerja 8	35.2778	23.692	.628	.865
Disiplin Kerja 9	35.3333	23.029	.546	.870
Disiplin Kerja 10	35.2500	21.164	.818	.848

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Nilai R_{hitung} diperoleh dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing item pernyataan variabel Disiplin Kerja. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa untuk item pernyataan variabel Disiplin Kerja nilai R_{hitung} lebih besar dari 0,30. Karena koefisien korelasi pada item pernyataan nilainya lebih besar dari 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir instrumen adalah valid atau sesuai/tepat untuk mengukur variabel Disiplin Kerja.

Tabel IV.36 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Kerja 1	34.8056	21.475	.631	.852
Lingkungan Kerja 2	34.9722	21.571	.522	.862
Lingkungan Kerja 3	34.8333	22.314	.484	.864
Lingkungan Kerja 4	34.7222	20.378	.732	.843
Lingkungan Kerja 5	34.6389	23.666	.307	.876
Lingkungan Kerja 6	34.7222	20.378	.732	.843
Lingkungan Kerja 7	34.7222	22.435	.452	.866
Lingkungan Kerja 8	34.8889	21.987	.641	.853
Lingkungan Kerja 9	34.8611	21.037	.599	.855
Lingkungan Kerja 10	34.8333	20.314	.761	.841

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Nilai R_{hitung} diperoleh dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing item pernyataan variabel Lingkungan Kerja. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa untuk item pernyataan variabel Lingkungan Kerja nilai R_{hitung} lebih besar dari 0,30. Karena koefisien korelasi pada item pernyataan nilainya lebih besar dari 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir instrumen adalah valid atau sesuai/tepat untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja.

Tabel IV.37 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan 1	35.2222	21.492	.610	.851
Kinerja Karyawan 2	35.3333	22.457	.402	.868
Kinerja Karyawan 3	35.3889	21.902	.564	.855
Kinerja Karyawan 4	35.3611	20.123	.740	.840
Kinerja Karyawan 5	35.2778	23.178	.345	.871
Kinerja Karyawan 6	35.2778	19.806	.800	.834
Kinerja Karyawan 7	35.2778	21.749	.500	.860
Kinerja Karyawan 8	35.3056	21.875	.620	.851
Kinerja Karyawan 9	35.3056	21.418	.506	.860
Kinerja Karyawan 10	35.2500	20.250	.748	.839

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Nilai R_{hitung} diperoleh dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing item pernyataan variabel Kinerja Karyawan. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa untuk item pernyataan variabel Kinerja Karyawan nilai R_{hitung} lebih besar dari 0,30. Karena koefisien korelasi pada item pernyataan nilainya lebih besar dari 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir instrumen adalah valid atau sesuai/tepat untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable adalah jika instrument tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Menurut Sugiyono (2013: 182), bahwa “reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode (*split half*) item tersebut di bagi menjadi

dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliable yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliable.

Tabel IV.38 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* variabel Disiplin Kerja di atas 0,70. Ini mengandung arti bahwa variabel Disiplin Kerja yang ada dalam penelitian bila dilakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

Tabel IV.39 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* variabel Disiplin Kerja di atas 0,70. Ini mengandung arti bahwa variabel Lingkungan Kerja yang ada dalam penelitian bila dilakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

Tabel IV.40 Uji Reliabilitas Kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* variabel Kinerja Karyawan di atas 0,70. Ini mengandung arti bahwa variabel Kinerja Karyawan yang ada dalam penelitian bila dilakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

6. Uji Asumsi Klasik

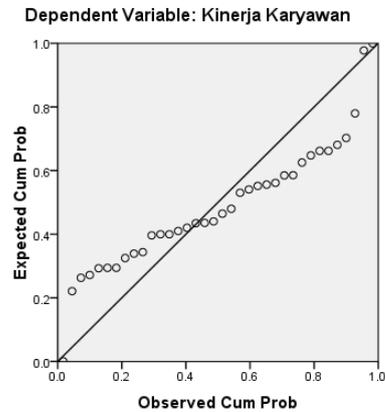
Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat.

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarjab model-model penelitian yang diajukan. Sebagian dasar bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid atau jumlah sampel kecil. Secara visualisasi, dikatakan berdistribusi normal jika data dalam gambar *Normal P – P Plot Of Regression* mengikuti garis diagonal dan tidak menyebar. Uji Kenormalan data juga dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* terhadap uji standar residual hasil persamaan regresi. Apabila probabilitas Uji Kolmogrov-Smirnov lebih kecil dari 5 % maka data tersebut berdistribusi normal. (Rusiadi dkk,2013:164-168).

Gambar IV.2 Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

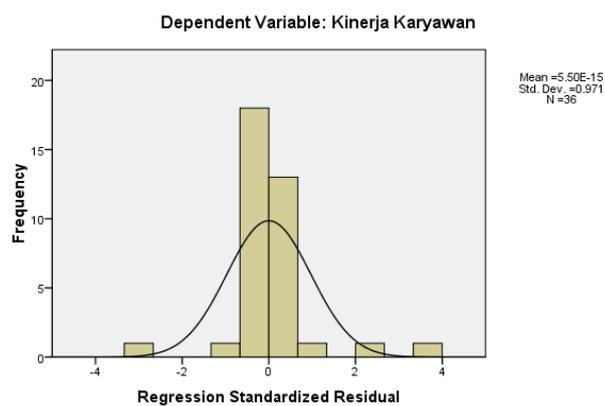


Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi normal. Gambar IV.2 yaitu gambar normal PP Plot terlihat data titik-titik yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan menyebar disekitar garis diagonal. Maka model regresi ini layak dipakai.

Gambar IV.3 Uji Normalitas Data

Histogram



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

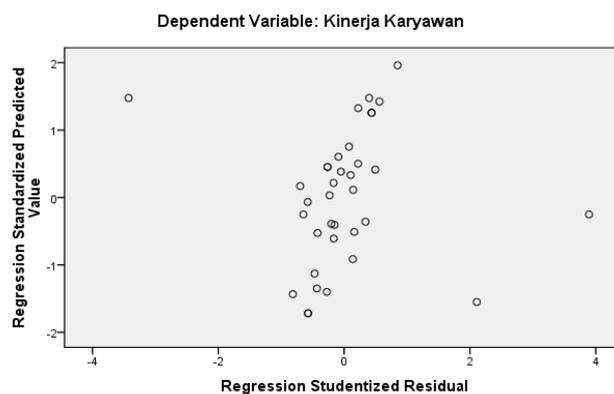
Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji Normalitas data , data untuk variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau disebut homoskedastisitas (**Rusiadi dkk, 2013 :174**). Dikatakan berdistribusi normal apabila data menyebar dan tidak membentuk suatu pola. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*.

Gambar IV.4 Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar scatterplot menunjukkan sebaran data tidak terlalu menyebar dan tidak pula terlalu membentuk suatu pola tertentu, maka data dinyatakan terbebas dari masalah heterokedastistik atau lulus uji heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apabila dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*) dengan variabel terikat (*Dependent*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (**Rusiadi dkk, 2013 : 170**). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas, digunakan ketentuan sebagai berikut : $VIF < 5$ atau dibawah 5 dan nilai tolerance diatas 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan linear diantara variabel independen dalam model regresi.

Tabel IV.41 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.009	.027		.336	.739		
	Disiplin Kerja	.090	.005	.929	16.671	.000	.956	1.046
	Lingkungan Kerja	.008	.006	.082	1.480	.148	.956	1.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) lebih kecil dari 5 dan tolerance diatas 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinearitas.

7. Analisis dan Evaluasi

Setelah penulis mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka perlu dilakukan analisis dan evaluasi data tersebut dengan syarat data terlebih dahulu dalam program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 16) yang kemudian hasil output tersebut akan di evaluasi untuk mengetahui

pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.42 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	.3922	.05105	36
Disiplin Kerja	3.9139	.52923	36
Lingkungan Kerja	3.8694	.50360	36

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah variabel Disiplin kerja yaitu dengan rata rata 3,9139, nilai variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata –rata 3,8694, sedangkan dari variabel kinerja karyawan dengan nilai rata- ratanya 0,3922. Data memiliki tingkat penyebaran yang ekstrim, dimana memiliki selisih cukup tinggi sehingga standart deviasinya cukup tinggi.

Tabel IV.43 Correlations

Correlations				
		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.946	.277
	Disiplin Kerja	.946	1.000	.210
	Lingkungan Kerja	.277	.210	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.051
	Disiplin Kerja	.000	.	.110
	Lingkungan Kerja	.051	.110	.
N	Kinerja Karyawan	36	36	36
	Disiplin Kerja	36	36	36
	Lingkungan Kerja	36	36	36

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS, dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,946 atau 94,6 % kemudian nilai korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan adalah sebesar 0,277 atau 27,7 %.

a. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) digunakan regresi linier berganda. Sebagai variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sebagai variabel terikat nya adalah kinerja karyawan. hubungan fungsional antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut dapat ditulis dalam bentuk matematis sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan (*dependent Variable*)

X1 : Disiplin Kerja (*Independent Variable*)

X2 : Lingkungan Kerja (*Independent Variable*)

B1b2 : Slop Kemiringan garis (Konstanta)

a : Koefisien regresi

ϵ : Kesalahan Pendugaan (yang tidak terungkap)

Tabel IV.44 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.009	.027		.336	.739
	Disiplin Kerja	.090	.005	.929	16.671	.000
	Lingkungan Kerja	.008	.006	.082	1.480	.148

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Adapun persamaan regresi berganda yang di dapat adalah $Y = 0,009 + 0,090 X_1 + 0,008 X_2$. Artinya apabila X_1 dan X_2 tidak ada maka $Y = 0.009$ satuan, lalu X_1 naik 1 satuan maka Y naik 0,090 satuan, dan setiap X_2 naik 1 satuan maka Y naik 0,008 satuan .

8. Pengujian Hipotesis / Tes Goodness Of Fit

a. Uji Pengaruh Serempak / Simultan (Uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) yaitu Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat signifikan kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%.

diterima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig.t > \alpha$

tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig.t < \alpha$

Tabel IV.45 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.082	2	.041	151.910	.000 ^a
	Residual	.009	33	.000		
	Total	.091	35			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji ANOVA dengan analisis F (Fisher) menghasilkan nilai $F_{hitung} 151,910 > F_{tabel} 2,88$ dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan **Hi diterima** yang artinya Disiplin Kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas (*Independent*) yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (*Dependent*) yaitu kinerja karyawan. Hasil uji t parsial diketahui :

Tabel IV.46 Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.009	.027		.336	.739		
	Disiplin Kerja	.090	.005	.929	16.671	.000	.956	1.046
	Lingkungan Kerja	.008	.006	.082	1.480	.148	.956	1.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan hipotesisnya:

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) dengan Uji t adalah :

diterima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig.t > \alpha 5\%$

tolak H_0 (Terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig.t < \alpha 5\%$

Didapat dari variable Disiplin kerja (X1) diketahui nilai $t_{hitung} 16.671 > t_{tabel} 1.691$ dengan signifikan $0.00 < 0.05$, ini berarti H_0 ditolak dan **H_1 diterima** yaitu variable disiplin kerja (X1) secara sendiri-sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan hipotesisnya:

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh Lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) dengan Uji t adalah :

diterima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig.t > \alpha 5\%$

tolak H_0 (Terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig.t < \alpha 5\%$

Didapat dari variable lingkungan kerja (X2) diketahui $t_{hitung} 1.480 < t_{tabel} 1.691$ dengan signifikan $0.148 > 0.05$, ini berarti H_0 ditolak yaitu variabel (X2) secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis Koefisien Determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variable Kinerja Karyawan yang dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

Tabel IV.47 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.896	.01646

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dalam regresi linier berganda lebih tepat dengan menggunakan nilai pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0.896. untuk melihat besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi $= R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasinya sebesar 89.6 %. Artinya variasi dari kinerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 89.6% oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, Sedangkan Sisanya sebesar 10.4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dari karyawan juga akan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut dapat memelihara dan menjaga loyalitas karyawannya. Dan lingkungan juga mempunyai pengaruh lingkungan terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.

1. Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.090, selain itu $\text{sig } 0.000 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai.

Disiplin kerja dapat meningkatkan karyawan agar lebih produktif dan mendorong kepatuhan dan tanggung jawab yang besar kepada perusahaan. Hal ini peneliti menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Karyawan.

2. Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.008, selain itu $\text{sig } 0.148 > 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti yang dilakukan oleh Tyssen (2011:58) Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji ANOVA dengan analisis F (Fisher) menghasilkan nilai $F_{hitung} 151,910 > F_{tabel} 2,88$ dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan **Hi diterima** yang artinya Disiplin Kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja penting dalam meningkatkan kinerja karyawan . perusahaan harus memperhatikan faktor tersebut bahkan lebih meningkatkannya demi kemajuan bersama.
- b. Didapat dari variable Disiplin kerja (X1) diketahui nilai $t_{hitung} 16,671 > t_{tabel} 1,691$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$, ini bearti H_0 ditolak dan **Hi diterima** yaitu variable disiplin kerja (X1) secara sendiri- sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.
- c. Sedangkan dilihat dari variabel Lingkungan kerja (X2) diketahui $t_{hitung} 1,480 < t_{tabel} 1,691$ dengan signifikan $0,148 > 0,05$, ini bearti **Hi ditolak** yaitu variabel (X2) secara sendiri- sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti memberikan saran yaitu:

- a. Perusahaan harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan .Apabila disiplin Kerja di dalam perusahaan telah berjalan dengan baik , maka dapat meningkatkan insentif berbentuk uang atau jabatan terhadap karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang lebih banyak (lembur) agar karyawan dapat mengembangkan kreativitas di dalam melakukan pekerjaan.
- b. Perusahaan harus dapat memberikan lingkungan kerja yang baik dalam hal jaminan keamanan yang diberikan dalam melakukan pekerjaan agar kinerja pada karyawan lebih baik lagi.
- c. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi baik lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asrianto, Nur Abit N A. 2013. *Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang (Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang)*.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. Teknik Proyeksi Bisnis. USU. Press
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. Metode Penelitian. USU Press.
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/semangat-kerja-definisi-dan-aspeknya.html>
- <http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/viewfile/308/247>
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857

- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Krissida, Hery. 2013. *Skripsi Manajemen Ekonomi Universitas Jember(pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumit OTO Finance cabang Jember)*.
- Sedarmayanti.2013. *Sumber Daya Manusia produktifitas*. Jakarta: Mandar Maju. Rivai, & Basri. 2012. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti.2012. *Sumber Daya Manusia produktifitas*. Jakarta: Mandar Maju.
- Gumelar, Agil Cahyo. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Penerapan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan*. Jawa: Pos Radar Kediri.
- Rusiadi, dkk. 2013. *Metode Penelitian*. Medan : Usu Pers .
- Putra Fariz Ramanda, dkk. 2013. Artikel “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja”. Vol. 6 No. 1 2013.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Rahmawanti Nela Pima, dkk. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performanc For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Draf L Richard. 2011. *Era baru manajemen*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sofyan Diana Khairani. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol. 2 No.

1 (2013).

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.

Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Almustofa, Resa. 2014. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.

Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).

Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.