



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PERUM DAMRI CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:
NIA APRILIANA
NPM:1715310025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NIA APRILIANA
NPM : 1715310025
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PERUM DAMRI CABANG MEDAN.

Medan, Juli 2021

KETUA PROGRAM STUDI

RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi. M.Si

PEMBIMBING I

FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si

DEKAN



Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.KN

PEMBIMBING II

DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : NIA APRILIANA
NPM : 1715310025
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PERUM DAMRI CABANG
MEDAN

Medan, Juli 2021

KETUA

HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M

ANGGOTA I

FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si

ANGGOTA II

DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M

ANGGOTA III

YANA DIANA, S.E., M.Si

ANGGOTA IV

MEGASARI GUSANDRA SARAGIH, S.E., M.S.M.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nia Apriliana
NPM : 1715310025
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Cabang Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021



(Nia Apriliana)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nia Apriliana
NPM : 1715310025
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021



(Nia Apriliana)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NIA APRILIANA
 NPM : 1715310025
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : Strata Satu
 Pendidikan :
 Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSi
 Judul Skripsi : 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Damri Cabang Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
11 Januari 2021	Perbaikan latar belakang masalah	Revisi	
11 Januari 2021	Perbaikan identifikasi Masalah	Revisi	
11 Januari 2021	Penyempurnaan landasan teori	Revisi	
11 Januari 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
13 Mei 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 28 Mei 2021
Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSi



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NIA APRILIANA
 NPM : 1715310025
 Program Studi : Manajemen
 jenjang : Strata Satu
 Pendidikan :
 Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
 Judul Skripsi : 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Damri Cabang Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
11 Januari 2021	Acc sempro	Disetujui	
18 Mei 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 28 Mei 2021
Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM

Aro Kidang MA
V
Dewi N.P.



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PERUM DAMRI CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**NIA APRILIANA
NPM:1715310025**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

**SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Nia Apriliana
NPM : 1715310025
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

menyatakan **benar** bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :
"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Medan"

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Damri Cabang Medan"

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 23 Juni 2021

Dibuat oleh,



Nia Apriliana

NPM. 1715310025

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



EBRILIAN LESTARIO, S.T.,M.Si.

Dosen Pembimbing II



DEWI NURMASARI PANE, S.E.,M.M.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4383/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: NIA APRILIANA
: 1715310025
t/Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINS
n/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 15 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 15 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan

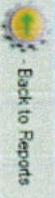


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

isi : 01

Efektif : 04 Juni 2015



Report file name: originally-report 15 6 2021 14-8-20 - NIA APRILLIANA_1715310025_MANAJEMEN.docx.html
Report location: C:\Users\Admin\Documents\Plagiarism Detector\reports\originally-report 15 6 2021 14-8-20 - NIA APRILLIANA_1715310025_MANAJEMEN.docx.html

Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 6/15/2021 2:08:15 PM

Analyzed document: NIA APRILLIANA_1715310025_MANAJEMEN.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

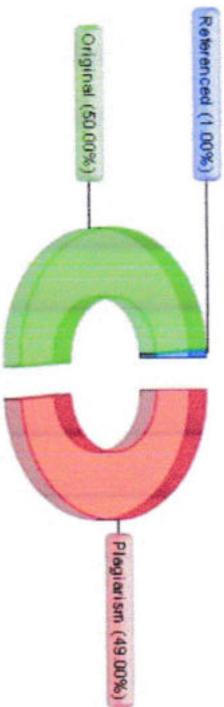
Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check Type: Internet Check



Detailed document body analysis

Relation chart



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 63

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13 R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



Acc jilid 1x

[Handwritten signature]

19/9/21

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PERUM DAMRI CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:
NIA APRILIANA
NPM:1715310025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 27 September 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NIA APRILIANA
 Tempat/Tgl. Lahir : Palembang / 26 April 1998
 Nama Orang Tua : DARMONO
 N. P. M : 1715310025
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082248833187
 Alamat : Jl. Kartika Eka Paksi LK.2

Batang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkup Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Cabang Medan", Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintansi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



NIA APRILIANA
 1715310025

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: NIA APRILIANA
Tempat/Tgl. Lahir	: PALEMBANG / 26 April 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310025
Program Studi	: Manajemen
Konentrasi	: Manajemen SDM
Salah Kredit yang telah dicapai	: 126 SKS, IPK 3.58
Nomor Hp	: 082248833187
Surat ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

Judul

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Damri Cabang Medan

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu


 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)


Medan, 30 November 2020

Pemohon,


 (Nia Apriliana)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 2 Desember 2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Febrilian Lestario, ST., MSi)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 7 Desember 2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Dewi Nurmasari Pane, SE., MM.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

SURAT PERNYATAAN PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Nia Apriliana
NPM : 1715310025
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

menyatakan **benar** bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah : "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Medan"

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Damri Cabang Medan"

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 23 Juni 2021

Dibuat oleh,



Nia Apriliana
NPM. 1715310025

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



EBRILIAN LESTARIO, S.T.,M.Si.

Dosen Pembimbing II



DEWI NURMASARI PANE, S.E.,M.M.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : NIA APRILIANA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310025
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi :

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
16 April 2021	1. Pengesahan dirapikan spasing 2. Penulisan abstrak tidak pakai penyebutan XI dsb. 3. Penulisan daftar isi 4. Hal 6 kata banyak diawal paragraf, ganti dengan kata lain yg bukan kata sambung.	2 +	
19 Mei 2021	5. hal 60, 61, 63, dan 64 tulis sumber tabelnya 6. Hal 65 kata dapat diganti dgn kata lain 7. hal 67 kl sedul udh lebih dari 1 baris dibuat 1 spasi. 8. hal 68 dgn hanya 1 kalimat untuk 1 paragraf. 9. Penomoran hal 69 dan 70 tidak pakai kurung tapi titik. 10. Penulisan daftar pustaka belum konsisten.	2 +	

Att Sidang
 11, 19/5/2021
 Dewi N.P.

Medan, 17 Mei 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : NIA APRILIANA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310025
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi :

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Teori indikator diganti Daftar pustaka dibedakan antara Buku, jurnal dan skripsi.	 	
	Ace untuk sidang meja bujur		

(Febrilian Lestari)

Medan, 17 Mei 2021
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,

 Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Febrilian Lestario, ST, M.Si
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : NIA APRILIANA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310025
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri Cabang Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2 Des 2020	Pembahasan materi, lengkapi teori yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Aze untuk seminar proposal	 	

Medan, 11 November 2020
 Diketahui/di setujui oleh :
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko,

C Febrilian Lestario

ABSTRAK

Penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Cabang Medan Selanjutnya, data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner atau angket dari 36 orang responden. Model yang di gunakan adalah Regresi Lineir Berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja sedangkan diketahui bahwa dua variabel independen yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 16.9% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is the effect of work discipline and work environment on employee performance at Perum Damri Medan Branch. Furthermore, data obtained from distributing questionnaires or questionnaires from 36 respondents. The model used is Multiple Line Regression and processed using SPSS version 22.0. The results of the analysis using the t test, it can be seen that one independent variable, namely work discipline, has a positive and partially significant effect on the dependent variable, namely work motivation, while it is known that two independent variables, namely work environment, have a positive but not positive effect partially significant on the dependent variable, namely employee performance. Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables, namely work discipline and work environment together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely employee performance. The results of the analysis using the coefficient of determination show that 16.9% of employee performance can be obtained and explained by work discipline and work environment. While the rest is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Environment And Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat mengajukan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Cabang Medan.”**

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Onny Medaline, S.H., M.KN selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak Frezi Pardede, S.E selaku Koordinator bidang usaha Perum Damri Cabang Medan yang telah membantu saya dalam penyajian data dan informasi yang dibutuhkan oleh penulis selama melakukan penelitian.

7. Kepada kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Darmono dan Ibunda Cut Ratnawati serta seluruh keluarga yang telah mendo'akan saya tiada henti dan memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
8. Kepada seluruh keluarga yaitu Zeni Anggriani (kakak), Dwi Setyono (abang), Dwi Cahyono (abang), Adelia Afrina (adik), terima kasih atas dorongan semangat dan memotivasi penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Kepada teman saya Ferizal Yahya Ubay Dilla, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
10. Kepada Sahabat saya, Nurul Aulia Putri Lubis, Mahesa Dayanti, Novira Alfiana, Dian Trimadani, dan Cindy yang telah membantu dan mendoakan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya. Terima kasih.

Medan, Juli 2021
Penulis

Nia Apriliana
1715310025

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan	10
2. Manfaat	10
F. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja Pegawai	12
2. Disiplin Kerja	18
3. Lingkungan Kerja.....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	34
C. Kerangka Konseptual	36
1. Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja.....	36
2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	37
3. Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	38
D. Hipotesis	39
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
1. Lokasi Penelitian	40
2. Waktu Penelitian.....	40
C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	41
1. Variabel Penelitian.....	41
2. Defenisi Opersaional	41
D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel	42

3. Jenis Data.....	42
4. Sumber Data	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
1. Angket/Quisioner.....	43
2. Wawancara	43
F. Teknik Analisis Data.....	43
1. Uji Kualitas Data	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	44
3. Uji kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>	46

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian.....	49
1. Sejarah Perusahaan	49
2. Visi dan Misi.....	50
B. Struktruk Organisasi dan Uraian Tugas	51
1. Struktruk Organisasi	51
2. Pembagian Tugas	51
C. Deskripsi Karakteristik Responden	55
1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
2. Berdasarkan Usia	56
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
4. Berdasarkan Masa Kerja.....	57
D. Deskripsi Hasil Jawaban Responden.....	57
1. Disiplin Kerja.....	58
2. Lingkungan Kerja	60
3. Kinerja Pegawai.....	62
E. Uji Kualitas Data	64
1. Uji Validitas.....	64
2. Uji Reabilitas	66
F. Uji Asumsi Klasik	67
1. Uji Normalitas Data.....	67
2. Uji Multikolinearitas.....	70
3. Uji Heteroskedastisitas	70
G. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	71
1. Regresi Linier Berganda	71
2. Uji Hipotesis	72
a. Uji Parsial (Uji T)	72
b. Uji Simultan (Uji F).....	74
3. Uji Determinasi.....	74
H. Pembahasan	75

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA 80

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Jumlah Penumpang Perum Damri (Binjai-Pusat Pasar)	2
Tabel 1.2	Jumlah Penumpang Perum Damri (Lubuk Pakam-Pusat Pasar).....	3
Tabel 1.3	Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	3
Tabel 1.4	Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X1).....	5
Tabel 1.5	Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja (X2)	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	40
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.3	Pembagian Kepegawaian Damri Kota Medan	42
Tabel 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2	Karakteristik Usia	56
Tabel 4.3	Karakteristik Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.4	Karakteristik Masa Kerja	57
Tabel 4.5	Jawaban Responden (Saya Selalu Datang Tepat Waktu)	58
Tabel 4.6	Jawaban Responden (Saya Mengenakan Pakaian Yang Tepat).....	58
Tabel 4.7	Jawaban Responden (Saya Selalu Bersikap Baik Terhadap Rekan)...	59
Tabel 4.8	Jawaban Responden (Saya Tidak Pernah Absen Dari Pekerjaan)	59
Tabel 4.9	Jawaban Responden (Saya Selalu Bekerja Sesuai Dengan SOP).....	59
Tabel 4.10	Jawaban Responden (Keamanan Di Tempat Kerja Sudah Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Nyaman).....	60
Tabel 4.11	Jawaban Responden (Saya Menjalin Hubungan Baik Dengan Karyawan Lain).....	60
Tabel 4.12	Jawaban Responden (Fasilitas Yang Di Sediakan Perusahaan Telah Sesuai Dengan Perkerjaan Yang Saya Lakukan)	61
Tabel 4.13	Jawaban Responden (Para Pegawai Mendapat Perlakuan Secara Adil)	61
Tabel 4.14	Jawaban Responden (Saya Merasa Nyaman Dengan Suasana Yang Ada Di Perusahaan).....	62
Tabel 4.15	Jawaban Responden (Saya Selalu Memperbaiki Kesalahan Yang Pernah Saya Lakukan Dalam Pekerjaan)	62
Tabel 4.16	Jawaban Responden (Saya Selalu Berusaha Mencapai Target Kerja Yang Telah Di Tetapkan).....	63
Tabel 4.17	Jawaban Responden (Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Dari Yang Di Targetkan).....	63
Tabel 4.18	Jawaban Responden (Saya Mempunyai Tanggung Jawab Dan Komitmen Dalam Bekerja)	63
Tabel 4.19	Jawaban Responden (Saya Memiliki Pengetahuan Dan Kemampuan Atas Pekerjaan Yang Saya Lakukan).....	64
Tabel 4.20	Uji Validitas Disiplin Kerja	64
Tabel 4.21	Uji Validitas Lingkungan Kerja	65
Tabel 4.22	Uji Validitas Kinerja Pegawai	65
Tabel 4.23	<i>Reliability Statistics</i> Disiplin Kerja.....	66
Tabel 4.24	<i>Reliability Statistics</i> Lingkungan Kerja	66

Tabel 4.25 <i>Reliability Statistics</i> Kinerja Pegawai	67
Tabel 4.26 <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	69
Tabel 4.27 Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.28 Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.29 Uji Parsial.....	72
Tabel 4.30 Uji Simultan	74
Tabel 4.31 Uji Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DAMRI Kota Medan	51
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	68
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas	68
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dibutuhkan dalam seluruh proses kegiatan perusahaan. Untuk memajukan perusahaan, maka diperlukan kinerja pegawai yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing. Secanggih apapun teknologi yang kita gunakan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik sebagai penggerakannya, maka proses tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang baik pula. Samsudin (2012:22) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan. Sebab itu, manusia adalah asset utama dalam suatu perusahaan yang perlu diperhatikan, dikembangkan dan dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar berjalan optimal adalah dengan meningkatkan kinerja yang ada didalam perusahaan tersebut.

Perusahaan merupakan suatu kegiatan bisnis yang memproduksi suatu barang atau jasa untuk memperoleh keuntungan dan mempertahankan keberadaan serta kelangsungan hidup perusahaan dari kegiatan yang dijalankan. Perusahaan akan sulit berkembang jika pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang diberikan melalui evaluasi pembelajaran kepada pegawai tidak dijalankan dengan baik dan benar. Misalnya, dalam suatu perusahaan banyak memberikan fasilitas yang baik dan nyaman namun seringkali pelayanan yang diberikan kurang mencukupi sehingga timbul ketidakpuasan pelanggan dan menyebabkan menurun

nya pendapatan perusahaan. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mengevaluasi ataupun melakukan training bagi pegawai agar terciptanya pegawai yang baik dan berkualitas.

Pada dasarnya, kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan dan keterampilan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah tingkat pencapaian kerja seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu untuk mencapai visi organisasi, dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan disepakati. Untuk mendapatkan data yang akurat dan supaya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi (pengamatan awal) yang dimana nantinya dapat membantu mempermudah penelitian ini.

Berikut disajikan tabel jumlah penumpang Perum Damri Cabang Medan :

Tabel 1.1 Jumlah Penumpang Perum Damri Cabang Medan Binjai – Pusat Pasar

NO.	BULAN	PELAYANAN	2017	2018	2019	2020
1	JANUARI	NON EKONOMI	58,865	53,536	50,352	53,522
2	FEBRUARI	NON EKONOMI	50,582	48,122	50,460	51,732
3	MARET	NON EKONOMI	58,609	59,402	62,244	41,186
4	APRIL	NON EKONOMI	59,171	53,980	60,243	10,888
5	MEI	NON EKONOMI	62,475	51,135	55,520	13,534
6	JUNI	NON EKONOMI	56,088	52,449	64,320	21,402
7	JULI	NON EKONOMI	59,532	53,124	62,937	27,959
8	AGUSTUS	NON EKONOMI	48,707	46,084	52,732	28,362
9	SEPTEMBER	NON EKONOMI	51,670	50,080	62,957	25,489
10	OKTOBER	NON EKONOMI	57,945	52,113	64,140	25,166
11	NOVEMBER	NON EKONOMI	57,635	54,570	62,729	
12	DESEMBER	NON EKONOMI	58,961	56,279	63,259	
JUMLAH			680,240	630,874	711,893	299,270

Sumber: Damri Kota Medan 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah penumpang perum Damri cabang Medan Binjai Pusat Pasar. Dapat dilihat bahwasannya terjadi penurunan jumlah penumpang di tahun 2017 sebanyak 680.420 terjadi penurunan 630.874 di tahun 2018 dan terjadi penurunan yang signifikan di tahun 2020.

Tabel 1.2 Jumlah Penumpang Perum Damri Cabang Medan Lubuk Pakam – Pusat Pasar.

NO.	BULAN	PELAYANAN	2017	2018	2019	2020
1	JANUARI	NON EKONOMI	39,949	26,998	30,603	27,567
2	FEBRUARI	NON EKONOMI	32,402	25,108	28,296	25,040
3	MARET	NON EKONOMI	34,868	29,964	33,992	20,196
4	APRIL	NON EKONOMI	35,679	29,289	33,836	2,539
5	MEI	NON EKONOMI	35,572	28,033	34,378	2,591
6	JUNI	NON EKONOMI	38,092	31,107	31,155	5,717
7	JULI	NON EKONOMI	33,315	27,933	31,112	8,863
8	AGUSTUS	NON EKONOMI	26,393	23,032	25,730	8,772
9	SEPTEMBER	NON EKONOMI	28,742	23,960	28,035	8,769
10	OKTOBER	NON EKONOMI	29,381	26,748	29,997	8,489
11	NOVEMBER	NON EKONOMI	29,447	31,882	30,423	
12	DESEMBER	NON EKONOMI	52,521	34,762	33,644	
JUMLAH			416,361	338,816	371,201	118,543

Sumber: Damri Kota Medan 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat jumlah penumpang perum Damri cabang Lubuk Pakam Pusat Pasar. Dapat dilihat bahwasannya terjadi penurunan jumlah penumpang di tahun 2017 sebanyak 416.361 menurun di tahun 2018 sebesar 338.816 dan menurun di tahun 2020 menjadi 118.543.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 20 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel dibawah ini.

**Tabel 1.3
Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	PERNYATAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai selalu berusaha mencapai target kerja yang telat ditetapkan?	10	50%	10	50%
2	Apakah pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja?	8	40%	12	60%
3	Apakah setiap pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja?	8	40%	12	60%

Sumber: Diolah Penulis 2020

Berdasarkan pada Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwasannya sebanyak 50% pegawai dapat mencapai target kerja sedangkan 50% pegawai lainnya tidak dapat

mencapai target kerja. Sebanyak 40% pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab yang baik sedangkan 60% lainnya tidak. Ada sebanyak 40% responden memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik sedangkan sisanya tidak.

Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai mempunyai peranan penting untuk memajukan perusahaan dan mencapai visi misi yang diinginkan. Kinerja pegawai menjadi suatu tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan serta keterampilan yang berdampak terhadap kinerja dan prestasi kerja. Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat persentase hasil rendahnya dalam komitmen dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja, pegawai juga tidak selalu memberikan hasil yang maksimal dan belum memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Rivai, (2014) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya”. Menurut Kasmir (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Disiplin kerja pegawai Perum Damri Cabang Medan dapat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaannya. Hal ini dikarenakan disiplin kerja menjadi hal utama dan paling mendasar karena dengan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal sehingga dapat berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang dilakukan dengan sukarela dengan penuh kesadaran yang menunjukkan ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.4.
Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	PERTANYAAN	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai dapat menaati peraturan yang telah di tentukan perusahaan?	10	50 %	10	50%
2	Apakah setiap pegawai dapat mempertanggung jawabkan setiap tugas yang di berikan perusahaan?	8	40%	12	60%
3	Apakah pegawai dapat menyelesaikan tugas nya dengan baik?	12	60%	8	40%

Sumber: Diolah Penulis 2020

Berdasarkan dari Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwasannya sebanyak 50% responden dapat menaati peraturan dan sebagian besar lainnya tidak dapat menaati peraturan. Sebagian besar pegawai dapat mempertanggungjawabkan tugas dari perusahaan sedangkan sebagian lainnya bertanggung jawab. Sebanyak 60% karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sedangkan sisanya tidak. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaat semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja adalah suatu keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang memadai atau tidaknya sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Bekerja dalam lingkungan kerja yang baik merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja. Menurut mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Tabel 1.5.
Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	PERTANYAAN	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memadai?	10	50 %	10	50%
2	Apakah pegawai memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja lain?	10	50%	10	50%
3	Apakah pegawai mendapat keamanan kerja saat berada di lingkungan kerja?	8	40%	12	60%

Sumber: Diolah Penulis 2020

Berdasarkan pada Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwasanya sebanyak 50% responden menyatakan bahwasanya fasilitas yang ada sudah memadai namun ada sebanyak 50% lainnya merasa tidak. Sebanyak 50% pegawai bahwasanya mereka memiliki hubungan yang harmonis sedangkan sisanya memiliki hubungan yang baik. Sebanyak 40% karyawan merasa bahwa karyawan mendapat keamanan kerja sedangkan sisanya merasa tidak.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kinerja dan semangat kerja pegawai dalam bekerja. Jika perusahaan tidak memiliki ruang lingkup lingkungan kerja yang kondusif, maka pegawai akan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan minimnya kontribusi pegawai dalam bekerja pada perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki ruang lingkup lingkungan kerja yang baik dan memadai, maka memungkinkan terciptanya rasa puas pegawai dalam bekerja. Sehingga dengan adanya rasa puas, pegawai perusahaan bekerja dengan loyalitas tinggi yang nantinya akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut mangkunegara (2012) beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah kebersihan, penerangan, kebisingan, suhu, tata ruang, dan hubungan kerja dengan rekan kerja dan pimpinan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Perum Damri Cabang Medan belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, hal ini dilihat dari fasilitas yang diberikan perusahaan belum memadai, hubungan antar sesama pegawai yang tidak sehat dalam bekerja dikarenakan adanya persaingan dalam mencapai target perusahaan dan keamanan pegawai dalam menjalankan pekerjaan masih kurang sehingga membuat kurangnya rasa nyaman dalam bekerja.

Perum Damri Cabang Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi khususnya angkutan penumpang dan barang dengan menggunakan bus dan truk. Perum Damri mempunyai tugas utama yaitu menyelenggarakan angkutan penumpang dan barang di atas jalan dengan menggunakan kendaraan bermotor. Perusahaan ini juga berkepentingan dengan kinerja pegawai. Kinerja akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Namun dalam kenyataan yang terjadi adalah masih kurang optimalnya kinerja pegawai sehingga mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target yang sudah direncanakan oleh perusahaan.

Pegawai Perum Damri Cabang Medan masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target pencapaian jumlah penumpang yang belum optimal dan keterlambatan penanganan armada yang rusak sehingga mengakibatkan keterbatasan armada yang siap guna dan layak jalan. Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggung jawab pegawai dalam melakukan

tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa pegawai kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Hal ini disamping faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai, ada beberapa faktor lain yang dianggap memengaruhi kinerja pegawai pada Perum Damri Cabang Medan seperti komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaan yang dinilai kurang adanya rasa memiliki terhadap perusahaan. Pegawai cenderung memanfaatkan kata “kekeluargaan” yang melekat pada perusahaan karena memang sebagian besar Pegawai nya merupakan *family* dan tetangga sekitar sehingga kinerja yang dihasilkan dirasa belum optimal. Beberapa pegawai juga berpendapat bahwa menurunnya kinerja disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang tepat untuk kondisi perusahaan. Selain itu, faktor motivasi pegawai yang kurang stabil dan beban kerja yang cukup tinggi serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga dinilai belum maksimal.

Pertanyaan akan banyak timbul ketika permasalahan terkait disiplin kerja yang apakah secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, apakah lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Cabang Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai menurun dilihat dari menurunnya pencapaian penumpang tiap tahunnya.
2. Disiplin kerja pegawai rendah dilihat dari kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan.
3. Fasilitas sarana dan prasarana masih kurang memadai dilihat dari fasilitas fisik yang ada di armada.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan dikarenakan adanya keterbatasan dana, waktu dan ilmu dari penulis, sehingga penulis membatasi masalah hanya pada pegawai khususnya dalam hal, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Damri Cabang Medan. Penulis membatasi penelitian hanya pada bagian pengemudi di Perum Damri Cabang Medan. Penelitian ini dilakukan pada Perum Damri Cabang Medan yang berlokasi di Jl. Dame No.19, Tanjung Morawa, Kec. Medan Amplas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah tertera diatas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Damri Cabang Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Damri Cabang Medan?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Damri Cabang Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Damri Medan.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui bahwa disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum damri Cabang Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui bahwa lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Damri Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pengetahuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
- b. Bagi penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman belajar yang berkaitan tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, sebagai informasi dan tambahan referensi penelitian yang serupa dimasa yang akan datang.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Dede Pranaya (2017) “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru”.

Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Cabang Medan”. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

1. Variabel penelitian terdahulu:

Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedang kan penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2. Lokasi Penelitian:

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru sedangkan penelitian ini dilakukan di Perum Damri Cabang Medan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Perusahaan menyadari begitu pentingnya pengelolaan kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi indikator keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) “istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2018) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Keberhasilan seorang pegawai akan diukur melalui hasil kinerja yang mereka lakukan selama periode yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan tentu memiliki target yang harus diselesaikan dengan baik oleh pegawai. Hal ini dikarenakan untuk memacu adanya semangat dalam bekerja. Menurut Wibowo (2014) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa, informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting

digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Tongo, 2014).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya dalam waktu yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Perusahaan tentu menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Walaupun pegawai bekerja ditempat yang sama namun produktivitas masing-masing pegawai tidaklah sama. Untuk mencapai tujuannya perusahaan perlu memperhatikan apa saja kendala yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2018) dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja motivasi. Ada baiknya seorang pemimpin dapat mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawainya, yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah diterapkan. Artinya pegawai yang memiliki dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian

sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Demikian pula sebaliknya maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya

atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja pegawai.

8. Budaya Organisasi

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

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan, jika pegawai merasa senang atau gembira serta suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja pegawai.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana. Serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Pegawai yang setia juga dapat dikatakan pegawai tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja pegawai.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan demikian janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja karyawan, maka diperlukan suatu indikator. Menurut Mangkunegara (2013) “menyatakan bahwa indikator kinerja terbagi menjadi 4 yaitu:

1. Kualitas yaitu, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas yaitu, seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas yaitu, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab yaitu, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
5. Pengetahuan, merupakan ilmu yang dimiliki pegawai baik kemampuan dan pengalaman dari pegawai.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.”

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang dilakukan dengan sukarela dan penuh kesadaran yang menunjukkan ketaatan seorang pegawai terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Melalui kesadaran individu pegawai, untuk mencapai tujuan perusahaan semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki seorang pegawai semakin baik pula output yang dihasilkan. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan sikap yang harus dimiliki setiap individu dan dapat mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan maka dari itu disiplin kerja merupakan kunci

kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan untuk segera maju dan berkembang pesat guna mengantisipasi kompetisi global.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan”. Menurut Rivai & Sagala (2013:824) “semakin baik disiplin yang dilakukan oleh pegawai disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Beberapa ahli telah mengemukakan pendapat mengenai pengertian apa yang dimaksud dengan disiplin kerja, yaitu”:

1. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”
2. Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.
3. Menurut indah puji hartatik (2014:183), ”disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku”. Dari uraian diatas dapat diringkas bahwa disiplin kerja merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa kesanggupan, ketaatan dan kesadaran diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2018:336), “jenis-jenis kedisiplinan dibagi menjadi dua yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan, mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau instansi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja. Tujuan pokok dari disiplin

preventif ini adalah mendorong pegawai agar memiliki disiplin diri yang baik, jangan sampai para pegawai berperilaku negatif atau melanggar atauran yang ada.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.” Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sesuai dengan ungkapan dari ahli tersebut beberapa pendekatan kedisiplinan dilaksanakan dengan cara merumuskan bersama dan dirumuskan sesuai tujuan perusahaan itu sendiri, namun setelah aturan-aturan tersebut disepakati maka setiap elemen yang terlibat harus mentaatinya karena setiap peraturan terdapat beberapa sanksi ketika dilanggar.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89), mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan

penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015) pada dasarnya ada indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, di antaranya:

1. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan pegawai pun akan meningkat.

2. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

3. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan pegawainya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada pegawai, apabila ada pegawainya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para pegawai dalam perusahaan.

4. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan seorang pegawai. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar pegawai tidak akan melanggar peraturan– peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para pegawai agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

5. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertical maupun horizontal. Hubungan vertical disini yaitu antara pegawai

dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama pegawai. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Menurut Robbins (2013) Indikator dari disiplin kerja adalah

1. Disiplin Waktu.

Sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja

2. Disiplin Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik

3. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar

e. Fungsi Disiplin Kerja

Fungsi Disiplin Kerja Menurut Tu'u dalam Hartatik (2014) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan

yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Defenisi Lingkungan Kerja

Keberhasilan yang dicapai oleh suatu perusahaan sangat ditentukan dengan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia didalamnya. Manusia

merupakan unsur yang harus diperhatikan oleh perusahaan dengan melihat dari keterampilan, kecakapan, kebutuhan, harapan dan keinginan yang dimiliki oleh pegawai. Hal lain yang teramat penting adalah adanya lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman serta dapat menimbulkan semangat pegawai bekerja dengan optimal. Hal ini menjadi bagian penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sunyoto, 2012:43), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” kemudian Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015) 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. Beberapa ahli mengemukakan pendapat mengenai pengertian apa yang dimaksud dengan lingkungan kerja, diantaranya yaitu”:

1. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.
2. Menurut Afandi (2016;53) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

3. Menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu meliputi sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai baik itu fisik maupun non fisik dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan yang ada disekitarnya. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan fasilitas dan memerhatikan segala aspek yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, diluar maupun didalam lingkup perusahaan tersebut sehingga dapat memberikan rasa nyaman dan menimbulkan semangat pegawai dalam bekerja serta dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

b. Jenis-jenis Lingkungan kerja

Menurut Sarwoto dalam Sidanti (2015) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

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

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

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

2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai

dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah warna, kebersihan lingkungan, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, kebisingan dan tata ruang.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2011) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 2011).

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah

berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

e. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah “menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.”

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman jelas mempunyai banyak manfaat, selain bermanfaat pada diri pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugasnya juga bermanfaat bagi perusahaan, karena dengan memiliki lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan pegawai dalam bekerja yang mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai. sehingga visi dan misi dari perusahaan tersebut akan tercapai dengan baik pula.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel X	Variable Y	Model Analysis	Hasil Penelitian
1.	Lucky Wulan Analisa (2011)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Adanya Pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang.

2.	Nuria Khusna (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)	Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Adanya Pengaruh antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sunteak Alliance Jepara.
3.	Rika Widayaningtyas (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regesi Linear Berganda	Adanya Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.
4.	Ferry Safriandi dan Windy Aginta (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan.	Kompensasi dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regesi Linear Berganda	Adanya Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan.
5.	Putri Islamiyati Sholiha (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Bongkar Muat Andalas Ogan Komering Ilir	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Adanya Pengaruh Posiitif dan Signifikan Antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Bongkar Muat Andalas Ogan Komering Ilir.
6.	Mutia Arda (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Deskriptif dan Regresi Linier Berganda	Adanya Pengaruh Positif antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

7.	Sri Rahayu Muhammad, Adolfina dan Genita Lumintang (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Adanya Pengaruh antara Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
----	-----------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------	------------------	-------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Penulis, 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antarkonsep/antarkonstruksi atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian. Pertautan atau hubungan antara variabel ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis (Manullang dan Pakpahan, 2014)

1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2012), “mengungkapkan bahwa Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal”.

Penelitian-penelitian sebelumnya pun menyatakan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai seperti hasil yang dilakukan oleh Mutia Arda pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Mutia Arda, Rika Widyaningtyas pada tahun 2016 menyimpulkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Dari pendapat teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja akan menentukan kinerja organisasi. Tingkat kedisiplinan pegawai menentukan langkah atau sikap yang harus diambil oleh manajemen sumber daya manusia nya agar mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sidanti (2015) lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, sehat dan nyaman. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik sangat menentukan keberhasilan tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan berdampak menurun nya semangat dalam bekerja sehingga berdampak menurun nya kinerja pegawai.

Kemudian Menurut Nitisemito (2018:77) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari pendapat teori tersebut penulis menyimpulkan bahwa pentingnya perusahaan memperhatikan dari aspek lingkungan kerja yang baik, nyaman, aman serta kondusif bagi pegawai agar

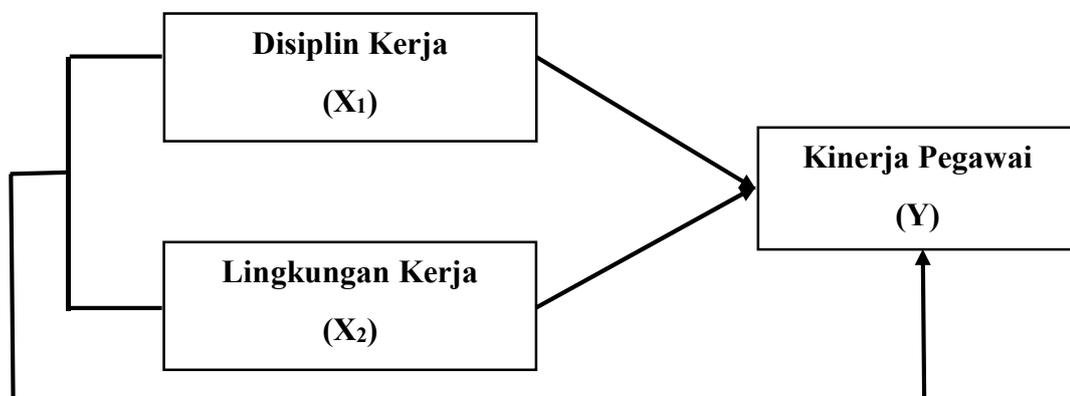
nantinya pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga berdampak meningkatnya kinerja pegawai.

3. Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengertian kinerja menurut Simanjuntak dalam Widodo (2018) “adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Kemudian ditambahkan oleh Edison dkk (2016) “bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Kasmir (2018:189-193) kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain : disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dengan demikian disiplin kerja dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2020)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya Rusiadi (2013:79). Lebih lanjut menurut Manulang dan Pakpahan (2014:61) menyatakan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Damri Cabang Medan.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Damri Cabang Medan.
- 3) Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Damri Cabang Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya. (Manullang dan Pakpahan, 2014:135).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perum Damri Cabang Medan yang berada di Jl. Dame No.19, Tanjung Morawa, Kec. Medan Amplas.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut:

**Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian**

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		Feb 2021			Mar 2021			Apr-Mei 2021			Jun-Jul 2021		
1.	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■											
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3.	Perbaikan ACC Proposal				■	■	■	■					
4.	Seminar Proposal								■				
5.	Pengolahan Data								■	■	■		
6.	Penyusunan/ bimbingan Skripsi										■	■	■
7.	Sidang Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

C. Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Singodimedjo (2016)	1. Teladan pemimpin 2. Keadilan 3. Pengawasan melekat 4. Sanksi hukuman 5. Hubungan kemanusiaan Hasibuan, (2015)	Skala 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 kelompok. Serdamayanti (2015)	1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Sirkulasi udara ditempat kerja 3. Kebisingan ditempat kerja 4. Bau tidak sedap ditempat kerja 5. Keamanan ditempat kerja Serdamayanti dalam Desi (2010)	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil yang dicapai seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Rivai (2014)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 5. Pengetahuan Mangkunegara (2013)	Skala Likert

Sumber: Penulis 2020

D. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:56) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 92 orang dari keseluruhan pegawai Perum Damri Cabang Medan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Rusiadi, dkk (2014) *purposive sampling* merupakan teknik penetapan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Kriteria dalam penelitian ini yaitu pegawai kontrak perusahaan: 36 orang. Berikut ini pembagian pegawai kontrak perusahaan Damri Kota Medan.

Tabel 3.3. Pembagian Kepegawaian Damri Kota Medan

No	Pembagian	Jumlah
1	Pegawai Perusahaan	17
2	Calon Pegawai	39
3	Pegawai Kontrak Perusahaan	36
Total		92

Sumber: Damri Kota Medan 2021

3. Jenis Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada.

4. Sumber Data

Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Angket/Quisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu pegawai atau karyawan yang bekerja di tempat penelitian yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancarai tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara tersebut.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kusioner tersebut, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut Sugiyono (2013:61), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Uji Realibilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “*tidak reliabel*”. Menurut Sugiyono (2013:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisisioner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2014:120-122), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat *BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimator)*. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan

pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan (Rusiadi 2014:33). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai *P-value* nya lebih besar dari *alpha*, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 maka nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Situmorang (2014:115), yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.

2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Situmorang (2014:115) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error term*

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Situmorang (2014:117), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut..

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut..

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima (H_i ditolak) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikan $t > 5\% \alpha$

H_0 ditolak (H_i diterima) jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikan $t < 5\% \alpha$

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang (2014:116) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Situmorang (2014:117) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan

1) Tingkat Kepercayaan 95%

2) Level of Test (Kesalahan yang dapat ditoleransi) yaitu 5% (0.05)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

DAMRI adalah singkatan dari Djawatan Angkoetan Motor Repoebluk Indonesia (ER, EYD: Jawatan Angkutan Motor Republik Indonesia) yang dibentuk berdasarkan Maklumat Kementerian Perhubungan RI No.01/DAMRI/46 tanggal 25 November 1946 dengan tugas utama menyelenggarakan angkutan penumpang dan barang di atas jalan dengan menggunakan kendaraan bermotor. Dalam perkembangan selanjutnya sebagai Perusahaan Umum (Perum), nama DAMRI tetap diabadikan sebagai *brand mark* dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini yang hingga saat ini masih tetap konsisten menjalankan tugasnya sebagai salah satu penyelenggara jasa angkutan penumpang dan barang dengan menggunakan bus dan truk.

Hingga saat ini, DAMRI memiliki jaringan pelayanan tersebar hampir di seluruh wilayah Republik Indonesia. Dalam kegiatan usahanya DAMRI menyelenggarakan pelayanan angkutan kota, angkutan antar kota dalam provinsi, angkutan kota antar provinsi, angkutan khusus bandar udara, angkutan pariwisata, angkutan logistik, angkutan keperintisan, dan angkutan lintas batas negara.

Pada 25 November 1946, kedua jawatan itu digabungkan berdasarkan Maklumat Menteri Perhubungan RI No.01/DAM/46 sehingga dibentuklah "Djawatan Angkoetan Motor Repoebluk Indonesia", disingkat DAMRI, dengan

tugas utama menyelenggarakan pengangkutan darat dengan bus, truk, dan angkutan bermotor lainnya.

Tugas tersebut menjadikan semangat kesejarahan DAMRI yang telah memainkan peranan aktif dalam kiprah perjuangan mempertahankan kemerdekaan melawan agresi Belanda di Jawa. Tahun 1961, terjadi peralihan status DAMRI menjadi *Badan Pimpinan Umum Perusahaan Negara (BPUPN)* berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 233 Tahun 1961, yang kemudian pada tahun 1965 BPUPN dihapus dan DAMRI ditetapkan menjadi Perusahaan Negara (PN). Tahun 1982, DAMRI beralih status menjadi Perusahaan Umum (PERUM) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 1984 serta dengan Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2002 dan berkelanjutan hingga saat ini, di mana PERUM DAMRI diberi tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan jasa angkutan umum untuk penumpang dan atau barang di atas jalan dengan kendaraan bermotor. Saat ini, DAMRI merupakan salah satu perusahaan yang dimiliki pemerintah di bawah Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan transportasi kelas dunia yang handal, berkinerja unggul dan berkelanjutan.

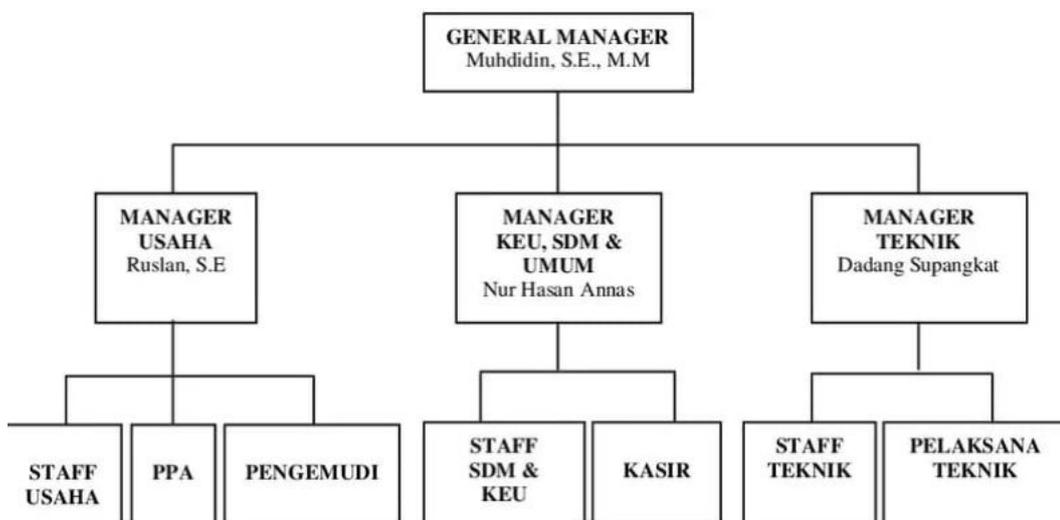
b. Misi

1) Menyediakan alat produksi yang handal, modern dan berbasis teknologi mutakhir untuk mendukung konektivitas transportasi.

- 2) Memberikan pelayanan yang berkualitas prima, berkeselamatan, dan berorientasi kepada pelanggan.
- 3) Mengembangkan human capital yang professional dan inovatif untuk mengoptimalkan profit guna meningkatkan nilai tambah kepada *stake holder*.
- 4) Menjalankan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dalam aktivitas usaha perusahaan.
- 5) Mengembangkan diversifikasi usaha guna mendukung *core* bisnis perusahaan.

B. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

1. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi DAMRI

Sumber: DAMRI, 2021.

2. Pembagian Tugas

a) Bagian Niaga dan Angkutan:

- 1) Sub. Bagian tata laksana Dan Operasi.

- (a) Dalam bidang administrasi pengkarcisan, yaitu mengesahkan kartu persediaan dan menyerahkan bukti-bukti penumpang kepada anggota yang telah mendapatkan surat perintah dinas serta mendapatkan kembali sisa bukti penumpang yang belum terjual.
 - (b) Dalam bidang administrasi pendapatan. yaitu tugas menerima pesanan angkutan secara borongan dan mencatatnya dalam daftar pesanan angkutan dan membuat surat pesanan sewa angkutan borongan, membukukan semua pendapatan perusahaan pendapatan hasil operasional yang baik yang berasal dari regular, borongan maupun perniagaan lainya serta membuat laporan secara berkala tentang hasil perniagaan tersebut.
 - (c) Dalam bidang perusahaan, menghimpun data yang ada kaitanya denggan angkutan baik mengenai bus atau non bus yang meliputi jumlah armada tarif trayek yang lainya. Serta mempersiapkan program opsional baik program harian, bulanan dan tahunan sesuai kebijakan yang telah di gariskan oleh kantor pusat.
- 2) Sub. bagian administrasi kendaraan, mempunyai tugas:
- 1) Mencatat surat kendaraan lain seperti STNK, STUK, IZIN TRAYEK, dan lain-lain.
 - 2) Jika terjadi kecelakaan, mempelajari dan menyimpulkan sebab terjadinya sebab kecelakaan tersebut.
 - 3) Menyelesaikan masalah ganti rugi akibat kecelekaan baik yang ditimbulkan karena kelalaian pengemudi DAMRI maupun kelalaian pihak lain yang menyebabkan kerugian bagi Perum Damri.

- 4) Membuat laporan mengenai jumlah dan keadaan kendaraan.
- b) Sub.Bagian Pengaturan Persiapan Kendaraan Dinas Angkutan, mempunyai tugas:
- 1) Mempersiapkan surat perintah dinas angkutan sesuai dengan jadwal kerja harian pada anggota.
 - 2) Mempersiapkan dan mengatur kendaraan-kendaraan yang siap dioperasi baik untuk melayani dinas angkutan pusat yang sesuai dengan rute atau pun untuk rombongan, serta anggota cadangan jika sewaktu-waktu diperlukan.
 - 3) Mempersiapkan dan membuat jadwal giliran kerja bagi crew baik untuk shift I maupun untuk shift II dalam jadwal bulanan.
 - 4) Menerima laporan dari pada crew baik yang kembali ke pool, yang sedang dalam perjalanan atau pun yang kembali bersama kendaraannya, tentang kerusakan kendaraan.
 - 5) Membuat daftar dan mengurus uang dinas jalan para crew.
 - 6) Membina dan mengawasi terselenggaranya dinas angkutan sesuai dengan program yang telah di tentukan.
- c) Bagian Tata Usaha Sub. bagian keuangan, mempunyai tugas dan kewajiban:
- 1) Menerima uang hasil operasi baik berupa borongan maupun regular atau perniagaan lainnya.
 - 2) Mengadakan pembukuan untuk setiap penerimaan dan pengeluaran uang perusahaan.

- 3) Mempersiapkan, membuat dan mengusulkan anggaran bulanan dan tahunan mengenai pendapatan dan pembiayaan untuk mendapatkan pengesahaan dari kantor pusat.
 - 4) Membuat laporan keuangan setiap bulan untuk diserahkan ke kantor pusat.
- d) Sub. Bagian Kepegawaian Personalia, mempunyai tugas:
- 1) Menyimpan dan memelihara berkas-berkas para pegawai.
 - 2) Mempersiapkan usulan-usulan yang berkaitan dengan pengakatan pegawai, kenaikan jabatan dan pemberhentian pegawai.
 - 3) Membuat dan mempersiapkan daftar gaji, uang beras dan tunjangan-tunjangan lain.
 - 4) Membuat laporan pegawai dan menyampaikannya ke kantor pusat.
 - 5) Mengajukan usulan serta mempersiapkan pegawai-pegawai yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan Perum Damri atau pun yang diselenggarakan oleh instansi lain.
- e) Sub. Bagian Umum Dan Rumah Tangga, Bertugas:
- 1) Menerima dan mencatat surat yang berasal dari lingkungan Perum Damri maupun instansi lain dalam buku agenda.
 - 2) Mengurus dan menyelesaikan pengiriman surat-surat untuk Perum Damri dan instansi lain.
 - 3) Mempersiapkan laporan dan ikhtisar bulanan yang diperlukan kepala unit
 - 4) Mempersiapkan, membeli, menyimpan dan mengurus alat-alat tulis dan perlengkapan kantor.

5) Mengatur penggunaan kendaraan dinas yang tidak diawasi oleh bagian teknik.

f) Sub. Bagian Teknik, mempunyai tugas dan kewajiban:

- 1) Membuat surat perintah kerja untuk para montir
- 2) Mencatat dan Mengerjakan bukti barang masuk dan keluar.
- 3) Mencatat dan mengerjakan kartu persediaan barang.
- 4) Mencatat label barang-barang yang diterima dan dikeluarkan dibutuhkan.
- 5) Membuat laporan dan pembiayaan kendaraan dan terperincianya tiap bulan.
- 6) Membuat surat pesanan barang.
- 7) Membuat daftar intensif karyawan teknik.

g) Sub. Bagian Persediaan Gudang, bertugas:

- 1) Mempersiapkan rencana pengadaan suku cadang atau spear part lainnya yang merupakan perlengkapan kendaraan dan perlengkapan teknik
- 2) Mengurus dan menerima bon permintaan barang AGI dan speart part lainnya dari bagian pemeliharaan dan perawatan.
- 3) Mencatat label barang- barang yang telah diterima dan di dikeluarkan.

C. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	100	100,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22(2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan responden yaitu laki-laki sebanyak 36 orang. Seluruh pegawai pada penelitian ini yaitu seorang laki-laki karena perusahaan memperkerjakan laki-laki sebagai pengemudi.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan Tabel karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	6	16,7	16,7	16,7
	31-40 Tahun	20	55,6	55,6	72,2
	41-50 Tahun	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22(2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara, 31-40 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 20 responden, kemudian dengan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 10 dan dengan responden yang berusia 21-30 tahun paling sedikit dengan jumlah 6 responden saja. Responden yang dominan pada penelitian ini yaitu berusia produktif.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini disajikan Tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	61,1	61,1	61,1
	S1	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22(2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 22 responden, sedangkan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 14 responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

Berikut ini disajikan Tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	8	22,2	22,2	22,2
6-10 Tahun	19	52,8	52,8	75,0
> 10 Tahun	9	25,0	25,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22(2021)

Berdasarkan data Tabel diatas dapat dilihat jika masa kerja paling banyak adalah dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 19 orang, masa kerja >10 tahun sebanyak 9 orang, serta masa kerja <5 tahun sebanyak 8 orang. Hal ini mengindikasikan bahwasanya pegawai di dominasi masa kerja yang cukup lama dan loyal pada perusahaan.

D. Deskripsi Hasil jawaban Responden

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 36 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

1. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja (X_1) dibentuk oleh beberapa yaitu: indikator tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Sehingga penulis mendapatkan jawaban dari responden sebagai berikut:

Tabel 4.5. Saya selalu datang tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	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	
	Mean	4,0278			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya selalu datang tepat waktu memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 52.8% dengan rata-rata 4.02.

Tabel 4.6. Saya mengenakan pakaian yang tepat sesuai peraturan perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	13,9	13,9	13,9
	Setuju	26	72,2	72,2	86,1
	Sangat Setuju	5	13,9	13,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
	Mean	4,0000			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya mengenakan pakaian yang tepat sesuai peraturan perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 72.2% dengan rata-rata 4.0.

Tabel 4.7. Saya selalu bersikap baik terhadap rekan kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	11,1	11,1	11,1
	Setuju	17	47,2	47,2	58,3
	Sangat Setuju	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
	Mean	4,3056			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya selalu bersikap baik terhadap rekan kerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 17 responden dengan persentase sebesar 47.2% dengan rata-rata 4.30.

Tabel 4.8. Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	19,4	19,4	19,4
	Setuju	19	52,8	52,8	72,2
	Sangat Setuju	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
	Mean	4,0833			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 52.8% dengan rata-rata 4.08.

Tabel 4.9. Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditentukan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	22,2	22,2	22,2
	Setuju	22	61,1	61,1	83,3
	Sangat Setuju	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
	Mean	3,9444			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditentukan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 61.1% dengan rata-rata 39.4.

2. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja (X_2) dibentuk oleh beberapa indikator yaitu: penerangan atau cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja dan keamanan ditempat kerja.

Tabel 4.10. Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	8,3	8,3	8,3
	Setuju	19	52,8	52,8	61,1
	Sangat Setuju	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
	Mean	4,3056			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 52.8% dengan rata-rata 4.30.

Tabel 4.11. Saya menjalin hubungan baik dengan pegawai lain.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,8	2,8	2,8
	Netral	1	2,8	2,8	5,6
	Setuju	19	52,8	52,8	58,3
	Sangat Setuju	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
	Mean	4,3333			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 52.8% dengan rata-rata 4.33.

Tabel 4.12. Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	19,4	19,4	19,4
	Setuju	19	52,8	52,8	72,2
	Sangat Setuju	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
	Mean	4,0833			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 52.8% dengan rata-rata 4.08.

Tabel 4.13. Para pegawai mendapat perlakuan secara adil.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5,6	5,6	5,6
	Setuju	14	38,9	38,9	44,4
	Sangat Setuju	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
	Mean	4,5000			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa para pegawai mendapat perlakuan secara adil memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 55.6% dengan rata-rata 4.50.

Tabel 4.14. Saya merasa nyaman dengan suasana yang ada diperusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	19,4	19,4	19,4
	Setuju	19	52,8	52,8	72,2
	Sangat Setuju	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
	Mean	4,0833			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya merasa nyaman dengan suasana yang ada diperusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 52.8% dengan rata-rata 4.08.

3. Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai (Y) dibentuk oleh beberapa yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Tabel 4.15. Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,8	2,8	2,8
	Setuju	21	58,3	58,3	61,1
	Sangat Setuju	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
	Mean	4,3611			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 21 responden dengan persentase sebesar 58.3% dengan rata-rata 4.36.

Tabel.4.16. Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5,6	5,6	5,6
	Setuju	22	61,1	61,1	66,7
	Sangat Setuju	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
	Mean	4,2778			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 61.1% dengan rata-rata 4.27.

Tabel 4.17. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	11,1	11,1	11,1
	Setuju	20	55,6	55,6	66,7
	Sangat Setuju	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
	Mean	4,2222			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 56.6% dengan rata-rata 4.22.

Tabel 4.18. Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	11,1	11,1	11,1
	Setuju	19	52,8	52,8	63,9
	Sangat Setuju	13	36,1	36,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
	Mean	4,2500			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 52.8% dengan rata-rata 4.25.

Tabel 4.19. Saya memiliki pengetahuan dan kemampuan atas pekerjaan yang saya lakukan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,8	2,8	2,8
	Setuju	20	55,6	55,6	58,3
	Sangat Setuju	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
	Mean	4,3889			

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya memiliki pengetahuan dan kemampuan atas pekerjaan yang saya lakukan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 55.6% dengan rata-rata 4.38.

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden, sebagai berikut:

Tabel 4.20. 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
X1.1	16,3333	3,657	,658	,747
X1.2	16,3611	4,009	,748	,732
X1.3	16,0556	3,997	,543	,784
X1.4	16,2778	3,921	,546	,784
X1.5	16,4167	4,193	,506	,794

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22(2021)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 36$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja (X1) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.21. 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
X2.1	17,0000	4,743	,588	,831
X2.2	16,9722	4,599	,578	,835
X2.3	17,2222	4,063	,785	,777
X2.4	16,8056	4,904	,540	,843
X2.5	17,2222	4,063	,785	,777

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22(2021)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 36$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja (X2) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan data diatas valid.

Tabel 4.22. Uji Validitas Kinerja Pegawai Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	17,1389	3,437	,630	,771
Y.2	17,2222	3,149	,761	,731
Y.3	17,2778	3,578	,421	,835
Y.4	17,2500	3,050	,674	,755
Y.5	17,1111	3,530	,566	,788

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22(2021)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 36$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kinerja pegawai (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut

dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Rusiadi, (2014) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *cronbach alpha*. Angket dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.23.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	5

Sumber: SPSS 22 (2021)

Dari Tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,806 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	5

Sumber: SPSS 22 (2021)

Dari Tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,846 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	5

Sumber: SPSS 22 (2021)

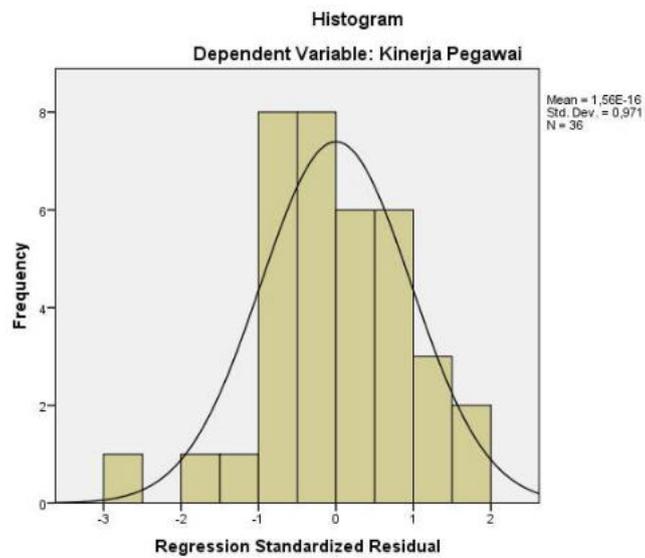
Dari Tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,814 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

F. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

1. Uji Normalitas Data

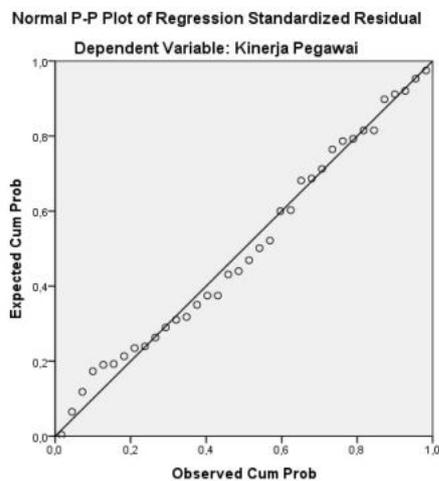
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut gambaran dari uji normalitas:



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22(2021)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan kemiringan kiri.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22(2021)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja pegawai yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Maka dapat disimpulkan bahwa setelah

dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) terdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 *Sample KS*) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal

Tabel 4.26. Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,5000000
	Std. Deviation	,91801611
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,106
	Positive	,095
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS 22 (2021)

Pada Tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p=0,200 > 0,05$).

2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.27. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,313	4,080		2,772	,009		
Disiplin Kerja	,323	,146	,351	2,206	,034	,997	1,003
Lingkungan Kerja	,169	,137	,197	1,237	,225	,997	1,003

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai
Sumber: SPSS 22 (2021)

Pada Tabel 4.27 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

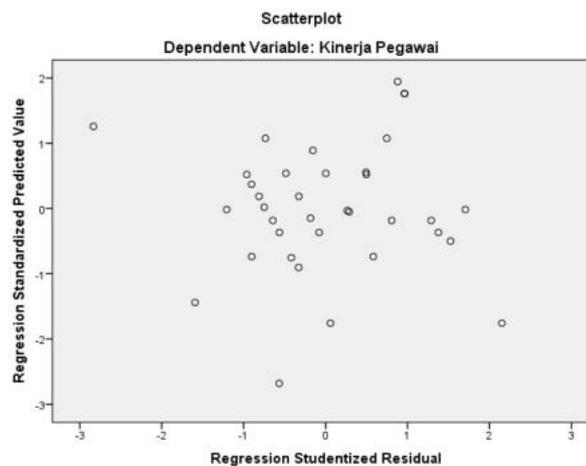
- 1) Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,997 dan nilai VIF = 1,003
- 2) Variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,997 dan nilai VIF = 1,003.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 22* atas nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala

heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

G. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.28. Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,313	4,080		2,772	,009		
Disiplin Kerja	,323	,146	,351	2,206	,034	,997	1,003
Lingkungan Kerja	,169	,137	,197	1,237	,225	,997	1,003

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 22 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.28. diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11.313 + 0.323 X_1 + 0.169 X_2 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 11.313.
- 2) Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0.323 atau 32.3%.
- 3) Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.169 atau 16.9%.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen.

Tabel 4.29. Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,313	4,080		2,772	,009		
Disiplin Kerja	,323	,146	,351	2,206	,034	,997	1,003
Lingkungan Kerja	,169	,137	,197	1,237	,225	,997	1,003

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Pada Tabel 4.29 dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,206$ pada signifikan = 0.034.
- 2) Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 1,237$ pada signifikan = 0.225.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 36$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1.670$ pada signifikan 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,206 > 1.670$ pada signifikan $0.034 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima atau sesuai.

- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel lingkungan kerja menunjukkan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,237 < 1.670$

pada signifikan $0.225 > 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak atau tidak sesuai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.30. Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29,496	2	14,748	3,345	,048 ^b
Residual	145,504	33	4,409		
Total	175,000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan dari hasil uji simultan pada Tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 3,345$ pada signifikan 0.48 . jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 36$ responden dimana $df(1) = n - k = 36 - 3 = 33$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.76$ pada signifikan 0.05 .

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $3,345 > 2.76$ pada signifikan $0.048 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil uji determinasi:

**Tabel 4.31. Uji Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,411 ^a	,169	,118	2,09981

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,118 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 11.8% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 11.8\% = 88.2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor pengalaman, etos kerja, penghargaan, dan lain-lain.

H. Pembahasan

1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,206 > 1.670$ pada signifikan $0.034 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ferry Safriandi dan Windy Aginta (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penulis menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini yang dimana pegawai harus terus mentaati aturan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh para atasan

ataupun instansi serta para pegawai harus bisa bekerja sesuai waktu dan jadwal yang sudah ada.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja menunjukkan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,237 < 1.670$ pada signifikan $0.225 > 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak.

Hasil penelitian ini sekaligus membantah penelitian yang dilakukan Nuria Khusna (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Penulis menyimpulkan bahwasannya perlu adanya alat yang menunjang setiap masalah yang ada di kantor dan dilapangan sehingga nantinya dapat membantu pegawai dalam bekerja serta perawatan mobil bus haruslah lebih rutin lagi sehingga pegawai merasa nyaman.

3. Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $3,345 > 2.76$ pada signifikan $0.48 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima. Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Putri Islamiyati Sholiha (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah sehingga bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Damri Cabang Medan telah terjawab.

Peneliti dapat menarik pembahasan yang dimana perusahaan harus lebih memperhatikan pegawai khususnya pengemudi dalam mengoptimalkan kinerjanya sehingga para pegawai mampu mendapat prestasi pekerjaan yang ada.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,206 > 1.670$ pada signifikan $0.034 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.323, yang berarti setiap ada disiplin kerja (X_1), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 32.3% (satuan).
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika lingkungan kerja menunjukkan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,237 < 1.670$ pada signifikan $0.225 > 0.05$). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.169 yang berarti setiap ada lingkungan kerja (X_2), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 16.9% (satuan).
3. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $3,345 > 2.76$ pada signifikan $0.48 < 0.05$).

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan pemimpin harus memberikan contoh teladan yang baik bagi pegawainya dan bersikap adil terhadap setiap pegawainya, memberikan penghargaan bagi setiap pegawai yang memiliki kinerja yang baik, pengawasan terhadap kehadiran dinas lebih diperketat serta adanya ketegasan untuk pegawai yang melakukan pelanggaran-pelanggaran berupa sanksi hukuman guna memberikan efek jera dan menjadi pembinaan bagi pegawai lainnya sehingga dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada.
2. Disarankan perusahaan lebih memperhatikan faktor keamanan terhadap pegawai khususnya pengemudi dengan memastikan bus armada yang akan dijalankan harus benar-benar bus yang layak operasi serta melengkapi alat pengaman didalam armada.
3. Disarankan perusahaan lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan dipenuhinya hak-hak pegawai tepat pada waktunya. Dengan begitu diharapkan pegawai berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan dapat lebih baik lagi nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AA. Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Afandi, P. 2016. *Konsep & Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Aryza, S., Lubis, Z., & Indrawan, M. I. (2021). ANALISA BARU DALAM MENDETEKSI LETAK GANGGUAN HUBUNG SINGKAT JARINGAN 1 FASA. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(2), 175-186.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Danang Sunyoto (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Servise)
- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung
- Edy Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, ed. 13, PT. Erlangga, Jakarta.
- Gauzali Saydam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Djambatan.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- 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.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Malayu SP. Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang M, Pakpahan M. 2014. *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung. Penerbit Cita Pustaka Media.
- Nitisemito, Alex. 2018. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indah
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rusiadi, dkk, 2013. *Metode Penelitian*, Medan: USU Press.
- Rusiadi, DKK, 2014, *Metode Penelitian*, Medan: USU Press.
- Rusiadi, 2014. *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sadili Samsudin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.

Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
 Sinambela, Lijan Poltak. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori Kebijakan dan Implementasi*. Cetakan kelima, Jakarta: PT Bumi Aksara.
 Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). Crime aspect of telemedicine on health technology. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10).

Wibowo, (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

Jurnal:

Arda, Mutia. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18, No. 1.

Heny Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44- 53. STIE Dharma Iswara Madiun.

Khusna, Nuria. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Sunteak Allience Jepara)*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo

Muhammad, Sri Rahayu, Adolfina, Genita Lumintang. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Kota Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. 4 (1):44-55.

Safriandi, Ferry dan Windy Aginta. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Riset Komputer (Jurikom)*. ISSN: 2407- 389X. Vol. 3, No. 5, Oktober 2015.

Sintaasih Ketut Desak Wiratama Alit Jaka Nyoman I. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, 126 No. 2, Agustus 2013.

Tongo, Yubersius (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi*

- Widayaningtyas, Rika. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.)
- Widodo, Trenggono, dkk. 2018. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam”. Jurnal Industri Kreatif (JIK), Vol. 2 No.1 ISSN: 2597-8950. Februari 2018.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia
- Skripsi:
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro Semarang
- Sholiha, Putri Islamiyati. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Bongkar Muat Andalas Ogan Komering Ilir. Skripsi. Fakultas Ekonomi: Universitas Muhammadiyah Palembang