



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BRASTAGI SUPERMARKET  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**DIKI DERMAWAN**  
NPM. 1715310196

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2024**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRASTAGI SUPERMARKET

NAMA : DIKI DERMAWAN  
N.P.M : 1715310196  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 01 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc, M.

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Abdi Setiawan, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Dr Nuzuliaty, S.E., M.Si.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N A M A : DIKI DERMAWAN  
NPM : 1715310196  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRASTAGI SUPERMARKET MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

Pernyataan ini saya buat 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 Februari 2024



DIKI DERMAWAN

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diki Dermawan  
NPM : 1715310196  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen/SDM

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

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

10000  
METER  
TEMA  
30351AKXB4H630904  
Diki Dermawan

ri 2024  
pernyataan



## ABSTRAK

Judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brastagi Supermarket Medan”. Sampel penelitian ini berjumlah 55 karyawan. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 16. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,501 dengan signifikan sebesar 0,001, sehingga  $H_1$  diterima yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,844 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $H_2$  diterima yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja kerja. Hal ini dibuktikan dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 181,532` dengan sig.0,000

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*The title of this research is "The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at Brastagi Supermarket Medan". The sample for this research consisted of 55 employees. Data processing uses the SPSS Version 16 application. Data testing is carried out using classical assumption tests and multiple linear regression. The research results show that the t value is 3.501 with a significance of 0.001, so that H1 is accepted which states that work discipline has a partially positive and significant effect on employee performance. The t value is 12.844 with a significance of 0.000, so that H2 is accepted which states that the work environment has a partially positive and significant effect on employee performance. Work discipline and work environment simultaneously have a positive and significant effect on work performance. This is proven by multiple linear regression analysis through the F-test which has a positive sign with an F-count value of 181.532` with sig.0.000.*

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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto :**

- *“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu“*

### **Persembahan :**

- *Allah SWT Tuhan yang Maha Esa yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis dalam menjalani kehidupan ini*
- *Ayah dan ibu tercinta*
- *Teman-temanku angkatan 2018 serta almamaterku*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brastagi Supermarket Medan”**. Penulisan proposal ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
5. Ibu Dr. Nuzuliati, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Kepada pimpinan perusahaan yang telah memberikan ijin bagi saya untuk melakukan penelitian.
7. Kepada orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya proposal saya ini.
8. Kepada seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Sosial dan Sains khususnya program studi Manajemen. Terima kasih atas dukungannya dan bantuannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan program studi akademik di kampus.
9. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber daya manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian proposal ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Februari 2024  
Penulis

Diki Dermawan  
NPM 1715310196

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>iv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Persoalan .....	1
B. Identifikasi Persoalan Dan Batasan Persoalan.....	9
1. Identifikasi Persoalan .....	9
2. Batasan Persoalan .....	9
C. Rumusan Persoalan .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian .....	10
2. Manfaat Penelitian .....	10
E. Keaslian Penelitian .....	11

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Landasan teori .....	13
1. Kinerja .....	13
a. Pengertian Kinerja .....	13
b. Faktor –Faktor Kinerja.....	17
c. Penilaian Kinerja.....	20
d. Indikator Kinerja.....	21
2. Disiplin Kerja.....	23
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	23
b. Fakor-Faktor Disiplin Kerja.....	27
c. Indikator Disiplin Kerja.....	31
d. Arti Penting Disiplin Kerja.....	34
3. Lingkungan Kerja .....	35
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	35
b. Faktor Lingkungan Kerja.....	38
c. Jenis Lingkungan Kerja .....	38
d. Lingkungan Kerja Fisik .....	40

e. Lingkungan Kerja Non Fisik .....	40
f. Indikator Lingkungan Kerja.....	40
B. Penelitian Sebelumnya .....	42
C. Kerangka Konseptual .....	46
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	46
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	46
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	47
D. Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
C. Populasi Dan Sampel Data .....	50
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	51
E. Teknik Pengumpulan Data .....	52
F. Pengukuran variabel .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	62
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	66
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	68
4. Uji Kualitas Data.....	72
a. Pengujian Validitas .....	72
b. Reliabilitas.....	74
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	75
6. Regresi Linier Berganda .....	80
7. Uji Hipotesis.....	80
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	80
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	82
c. Koefisien Determinasi .....	84
B. Pembahasan	
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	84
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja .....	86
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	87
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	89
B. Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Pra Survey Kinerja Karyawan .....	4
Tabel 1.2	Pra Survey Tingkat Kedisiplinan .....	5
Tabel 1.3	Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik .....	6
Tabel 1.4	Pra Survey Lingkungan Kerja Non Fisik .....	6
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian .....	49
Tabel 3.2	Daftar Populasi .....	50
Tabel 3.3	Definisi Operasional .....	52
Tabel 3.4	Instrumen Skala Likert.....	54
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 4.6	Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja.....	64
Tabel 4.7	Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja.....	65
Tabel 4.8	Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.9	Uji Validitas X1 (Disiplin Kerja).....	71
Tabel 4.10	Uji Validitas X2 (Lingkungan Kerja Fisik) .....	72
Tabel 4.11	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan) .....	73
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas X1 (Disiplin Kerja).....	74
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas X2 (Lingkungan Kerja).....	74
Tabel 4.14	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan) .....	77
Tabel 4.15	Uji Kolmogorof Smirnof.....	79
Tabel 4.16	Uji Multikolinieritas.....	80
Tabel 4.17	Regresi Linier Berganda .....	80
Tabel 4.18	Uji Parsial.....	81
Tabel 4.19	Uji Simultan .....	83
Tabel 4.20	Koefisien Determinasi.....	84

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka konseptual .....	48
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	64
Gambar 4.2	Histogram Uji Normalitas .....	76
Gambar 4.3	PP Plot Uji Normalitas .....	76
Gambar 4.4	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	79

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Salah satu unsur di dalam perusahaan yang memegang peranan penting untuk kemajuan perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Salah satu indikator sumber daya manusia yang unggul dapat dilihat dari kinerjanya. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil dari proses kerja. Widodo (2015) memberikan penjelasan bahwa “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang mengikut ukuran yang sesuai dengan pekerjaan yang dimaksudkan”.

Kinerja adalah pekerjaan yang dicapai oleh individu sesuai dengan peranan atau tugas mereka dalam jangka waktu tertentu, yang dikaitkan dengan nilai atau piawaiian tertentu dan organisasi di mana individu tersebut bekerja. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2014) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja terkait dengan kemauan individu (karyawan) mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan ketika menjalankan tugasnya. Singodimejo dalam Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepiantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya peraturan, keadilan, dan pengawasan. Faktor-faktor tersebut menjadi ukuran terciptanya disiplin yang tinggi, dan pada akhirnya akan memberi dampak positif pada kinerja karyawan. Menjalankan disiplin dengan penuh tanggung jawab dalam tindakan kerja yang dibarengi dengan mengaplikasikan kompetensi yang memadai dari seorang karyawan dalam setiap kerjanya, diyakini mampu memberikan hasil kerja atau kinerja yang baik bagi karyawan itu sendiri, yang pada akhirnya akan memberi pengaruh pula pada peningkatan kinerja perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif pada pencapaian

kinerja pegawai sehingga perusahaan perlu membuat suasana lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

Salah satu perusahaan yang menyadari pentingnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yaitu Brastagi Supermarket. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan retail yang menjual kebutuhan sehari-hari. Untuk memperluas pasarnya, maka Pasar Buah Brastagi membentuk sebuah manajemen untuk mengelola usaha barunya tepatnya di Brastagi Supermarket di jalan Gatot Subroto Medan. Sejak berdirinya hingga sekarang Brastagi Supermarket disebut sebagai supermarket lokal yang tetap bertahan dan maju.

Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwasannya perusahaan mengalami permasalahan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (karyawan). Berikut disajikan data tentang pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan target penjualan perusahaan. Implementasi pencapaian kinerja di Berastagi Supermarket Medan mengalami beberapa hambatan. Informasi melalui observasi bahwasannya target-target kerja yang diberikan manajemen perusahaan tidak dicapai dengan baik oleh karyawan.

Berikut disajikan hasil pra survey yang menyajikan data berupa kinerja karyawan Berastagi Supermarket Medan.

**Tabel 1.1 Pra Survey Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan Variabel Kinerja	Alternatif Jawaban				Total	
		Ya		Tidak		F	%
		F	%	F	%		
1	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas pekerjaan yang baik?	13	43,3	17	56,6	30	100
2	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan dari atasan?	15	50	15	50	30	100
3	Apakah anda dapat memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan?	12	40	18	60	30	100
4	Apakah anda dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja anda?	11	36,6	19	63,3	30	100

*Sumber: Peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan gambaran tingkat kinerja yang ada dalam perusahaan banyak yang menjawab tidak setuju seperti pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas. Sebanyak 43,3% yang menjawab setuju dan sebanyak 56,6% yang menjawab tidak setuju..

Pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan tambahan sebanyak 50% menjawab setuju dan 50% lagi menjawab tidak setuju, sebagian karyawan dapat bekerja dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin. Karyawan dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam bekerja ada sebanyak 40% menjawab setuju dan 60% menjawab tidak setuju. Dalam pekerjaannya karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja sebanyak 36,6% menjawab setuju dan 63,3% menjawab tidak setuju. Berdasarkan pada pra survey tersebut dapat dijelaskan bahwasannya karyawan belum memiliki kinerja yang optimal di perusahaan.

Berdasarkan pada hasil observasi, peneliti melihat bahwasannya kinerja yang menurun diindikasikan oleh perilaku kedisiplinan kerja karyawan yang kurang baik. Disiplin kerja penting dalam bekerja, agar dapat tertib, dan patuh dalam melaksanakan pekerjaan. Sekiranya pekerja tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh Perusahaan, pekerja tersebut akan dikenakan denda sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan. Mempunyai disiplin kerja boleh memberi kesan kepada kehidupan pribadi pekerja yang mempengaruhi perusahaan.

Pelaksanaan disiplin kerja akan membantu mendidik pekerja untuk mematuhi dan mematuhi peraturan, prosedur, dan aturan yang ada dalam sebuah perusahaan. Sekiranya pekerja berjalan dengan betul dan betul mengikut prosedur, maka prestasi pekerja akan mendapat hasil yang maksimum.

Berikut disajikan pra survey yang menunjukkan data tentang tingkat disiplin kerja karyawan terhadap 30 karyawan:

**Tabel 1.2 Pra Survey Disiplin Kerja**

No	Pertanyaan Identifikasi	Jawaban				Total	
		Ya		Tidak		F	%
		F	%	F	%		
1	Apakah anda selalu mengikuti aturan yang ada di perusahaan?	18	65	12	35	30	100
2	Apakah anda bekerja proporsional sesuai dengan jabatan yang anda terima?	15	50	15	50	30	100
3	Apakah anda bekerja dengan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan agar terhindar dari kesalahan?	12	35	18	65	30	100

*Sumber Peneliti, 2023*

Dari Tabel 1.2 diketahui bahwa sebanyak 65% dari sampel merasa bahwa mereka mengikuti aturan perusahaan. Sebanyak 50% dari sampel

bekerja secara proporsional sesuai dengan jabatannya. Sebanyak 35% dari sampel merasa mereka bekerja dengan penuh hati –hati untuk meminimalisis kesalahan.

Berikut disajikan rekapitulasi absensi karyawan untuk memperkuat fenomena masalah terkait dengan disiplin kerja karyawan berikut disajikan rekapitulasi absensi karyawan.

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Karyawan**

Periode	Jumlah Karyawan	Ijin	Sakit	Alpa	% Alpa	T1	%T1	T2	%T2
Januari	122	24	13	4	-	10	-	1	-
Februari	122	18	15	8	100.00	18	80.00	4	300.00
Maret	122	16	17	10	25.00	20	11.11	7	75.00
April	122	19	18	3	-70.00	22	10.00	9	28.57
Mei	122	13	15	7	133.33	15	-31.82	12	33.33
Juni	122	27	16	12	71.43	8	-46.67	8	-33.33
Juli	122	20	13	14	16.67	33	312.50	6	-25.00

Sumber : Brastagi Supermarket Medan (2023)

Keterangan:

- a. TA (Tidak Absen): Karyawan pada saat kedatangan tanda tangan di absen, ketika pulang kerja tidak tanda tangan, dianggap tidak absen.
- b. T1 (Terlambat Satu), terlambat masuk kerja lebih dari 5(lima) menit sampai 15 (lima belas) menit.
- c. T2 (Terlambat Dua), terlambat masuk kerja lebih dari 15(limabelas) menit sampai 30 (tiga puluh) menit dan lebih.

Pada bulan Januari jumlah absesnsi sebesar 4 orang meningkat 100% menjadi 8 orang di bulan Maret. Jumlah absensi di bulan April sebesar 3 orang meningkat 133% di bulan Mei menjadi sebesar 7 orang. Jumlah absensi di bulan Mei sebesar 7 orang meningkat di bulan Juni sebesar 71,43% menjadi sebesar 12 orang dan di bulan Juli jumlah absensi mencapai 14 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat absesnsi masih cukup tinggi sehingga dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan.

Dilihat dari keterlambatan karyawan dapat dilihat bahwasannya tingkat keterlambatan (T1) tertinggi di bulan April dan tingkat keterlambatan (T2) tertinggi di bulan Mei sebanyak 12 orang. Tingkat keterlambatan yang cukup banyak mengindikasikan bahwa karyawan masih belum patuh terhadap aturan yang ada di perusahaan. Karyawan tidak bekerja dengan maksimal sesuai dengan waktu yang ada sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai. Hal ini harus menjadi fenomena masalah yang harus dievaluasi karena karyawan tidak bekerja secara disiplin dapat berdampak pada kinerja karyawan belum optimal.

Berdasarkan pada data hasil pra survei terhadap karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwasannya persepsi atas pendapat karyawan tentang variabel disiplin kerja memiliki persepsi yang berbeda. Fenomena ini harus menjadi perhatian dari manajemen sumber daya manusia atau bagian umum perusahaan untuk melakukan evaluasi. Berikut disajikan data pra survey tentang lingkungan kerja pada Berastagi Supermarket terhadap 30 orang karyawan.

**Tabel 1.4**  
**Pra Survey Lingkungan Kerja**

No	Pertanyaan Identifikasi	Jawaban				Total	
		Ya		Tidak		F	%
	Lingkungan Kerja Fisik	F	%	F	%		
1	Apakah merasa nyaman dalam bekerja karena adanya penerangan yang cukup baik di tempat anda bekerja.	23	90	7	10	30	100
2	Anda merasa nyaman dalam bekerja karena suhu udara yang cukup selama bekerja.	17	60	13	40	30	100
3	Anda tidak merasakan suara bising selama bekerja	15	50	15	50	30	100
4	Ruang kerja anda memiliki suasana warna yang membuat anda semangat dalam bekerja	23	90	7	10	30	100
5	Anda merasa ruang gerak yang cukup leluasa dalam bekerja sehingga merasa lebih aman dan nyaman	10	25	20	75	30	100
	<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>						

6	Anda merasakan hubungan yang baik dengan atasan anda.	17	60	13	40	30	100
7	Anda merasakan adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja anda	14	45	16	55	30	100

*Sumber Peneliti, 2023*

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat persepsi dari 30 orang karyawan tentang lingkungan kerja di Berastagi Supermarket. Sebanyak 90% responden menyatakan nyaman atas pencahayaan yang ada di tempat kerja namun ada 10% responden yang tidak setuju. Ada sebanyak 60% responden menyatakan nyaman dalam bekerja karena ruangan kerja memiliki suhu udara yang baik namun ada sebanyak 40% responden menyatakan bahwa suhu udara kurang mendukung dalam bekerja.

Ada sebanyak 50% responden yang menyatakan nyaman dalam bekerja karena suara yang tidak bising namun ada sebanyak 50% responden yang menyatakan suara bising yang dirasakan mengganggu dalam bekerja. Mayoritas responden setuju atas warna ruangan yang sangat mendukung dalam bekerja. Ada sebanyak 75% responden menyatakan kurang nyaman dalam bekerja karena ruangan yang kurang leluasa. Berdasarkan pada data tersebut maka dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja fisik belum kondusif dalam mendukung kinerja karyawan.

Adapun jawaban responden atas lingkungan kerja non fisik menunjukkan adanya beberapa karyawan yang memiliki hubungan kerja yang kurang baik dengan atasan dan rekan kerja sehingga dapat mengganggu kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan pada hasil pengamatan peneliti di perusahaan dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya suhu udara kurang mendukung dalam bekerja.

Responden menyatakan nyaman dalam bekerja karena suara yang tidak bising akan tetapi mereka beranggapan kurang nyaman dalam bekerja karena ruangan yang kurang leluasa. Berdasarkan pada data tersebut maka dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja fisik belum kondusif dalam mendukung kinerja karyawan. Adapun jawaban responden atas lingkungan kerja non fisik menunjukkan adanya beberapa karyawan yang memiliki hubungan kerja yang kurang baik dengan atasan dan rekan kerja sehingga dapat mengganggu kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, peneliti berminat untuk melakukan kajian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brastagi Supermarket Medan”**.

## **B. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

- a. Terjadi penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari hasil *pra survey* kinerja karyawan.
- b. Sebagian besar karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.
- c. Karyawan merasa lingkungan kerja masih belum kondusif sehingga mengganggu kinerja karyawan.

## **2. Batasan Masalah**

Peneliti hanya membatasi penelitian yang hanya melibatkan responden dengan status pegawai tetap. Variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan variabel independen disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan variabel dependen berupa kinerja.

## **C. Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas maka rumusan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Brastagi Supermarket Medan.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Brastagi Supermarket Medan.
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Brastagi Supermarket Medan.

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Brastagi Supermarket Medan.
- b. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Brastagi Supermarket Medan.

- c. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Brastagi Supermarket Medan.

## **2. Manfaat penelitian**

Adapun beberapa manfaat penelitian ini adalah:

- a. Penulis sendiri

Untuk menambah pengetahuan, wawasan, pemahaman bagi penulis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam pelaksanaan disiplin kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademisi.

Menjadi rujukan, perbandingan dan referensi bagi mahasiswa lainnya dalam melakukan penelitian ilmiah dengan topik yang sama pada masa yang akan datang.

- c. Bagi para praktisi.

Dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi manajemen perusahaan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan, khususnya dalam menegakkan disiplin kerja dan lingkungan kerja.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rizky Angga Saputra (2017) dari Universitas Maritim Raja Ali Haji, dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap

Kinerja Pegawai Kantor X. Beberapa perbedaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Motivasi (X4) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).
2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 86 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 55 Karyawan.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2023.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di Kantor X. penelitian ini dilakukan di Berastagi Supermarket.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Perusahaan menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik. Dengan kinerja yang optimal maka diharapkan karyawan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan agar dapat mencapai target dan tujuan yang direncanakan perusahaan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam menjalankan tugas mereka di perusahaan. Setiap pekerja berharap dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekumpulan orang dalam organisasi, sesuai dengan kewajiban dan tanggungjawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang berkenaan secara sah, tidak melanggar undang-undang dan sesuai dengan moral atau etika. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau

*Actual Performance* (kinerja kerja atau pencapaian sebenar yang dicapai oleh seseorang).

Hasibuan (2012) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemahiran, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Thoyib (2012) kinerja sering disebut sebagai kinerja atau hasil yang ditakrifkan sebagai apa yang dihasilkan oleh individu pekerja. Prestasi dipengaruhi oleh prestasi organisasi itu sendiri yang merangkumi pembangunan organisasi, rancangan pampasan, sistem komunikasi, gaya pengurusan, struktur organisasi, asas dan prosedur. Menurut Robbins (2013) dalam Thoyib (2012). istilah lain dari kinerja adalah human *output* yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*.

Kinerja dilihat sebagai proses atau hasil kerja. Kinerja adalah proses bagaimana kerja berlaku untuk mencapai hasil kerja. Tetapi karya itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Hasil kerja yang dihasilkan tersebut merupakan signal yang memberikan informasi sebesar apa kinerja tersebut memberi nilai keberhasilan bagi seseorang (individu) dan bagi perusahaan.

Kualitas kinerja individu tersebut diperoleh melalui proses kerja yang panjang. Untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dari seorang karyawan, maka yang utama adalah kualitas dari karyawan itu sendiri, apakah memiliki kompetensi yang memadai, kemampuan dan skil yang teruji dan sebagainya. Bukan hanya itu saja, dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas harus dibarengi dengan standar dan norma kerja yang harus

dipedomani. Artinya proses kerja yang dilakukan mengikuti tahapan-tahapan dan ketentuan yang mengaturnya.

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja. Seperti yang didefinisikan oleh Widodo (2015) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang mengikut ukuran yang sesuai dengan pekerjaan yang bersangkutan". Sedangkan kinerja menurut Sutrisno (2013) adalah pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekumpulan orang dalam organisasi sesuai dengan kewajiban dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bertujuan secara sah, tidak melanggar peraturan, dan sesuai dengan moral dan etika "

Kinerja menjadi ukuran keberhasilan kerja perorangan, kelompok, dan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja seorang/kelompok orang sebenarnya bertujuan untuk pencapaian dan mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Perencanaan yang matang dibarengi dengan monitoring pelaksanaan yang ketat, akan memberi peluang pencapaian keberhasilan visi dan misi, serta tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah seperti yang dikemukakan oleh Widodo (2015) yaitu kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang mengikut piawaian yang berlaku untuk pekerjaan yang dimaksudkan.

## **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dari eksternal maupun internal. Perusahaan harus dapat memberikan stimulus yang efektif agar dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kinerja yang baik diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian perusahaan. Menurut Kasmir (2016) Mengambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

### 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).

Sikap mental yang mesti dimiliki oleh pekerja akan mempengaruhi prestasi kerja mereka. Sikap mental yang boleh mempengaruhi prestasi pekerja adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja oleh seseorang pekerja.

### 2) Pendidikan.

Pendidikan pekerja mempengaruhi pekerja. Semakin tinggi pendidikan pekerja, semakin tinggi prestasi.

### 3) Keterampilan.

Pekerja yang mempunyai kepakaran akan mempunyai prestasi yang lebih baik daripada pekerja yang tidak mempunyai kemahiran.

### 4) Kepemimpinan.

Kepimpinan pengurus mempengaruhi prestasi pekerja mereka. Pengurus yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan prestasi pekerja bawahannya.

5) Tingkat penghasilan.

Tahap pendapatan pekerja memberi kesan terhadap prestasi pekerja. Pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi mereka sekiranya mempunyai pendapatan yang sesuai.

6) Lingkungan kerja.

Persekitaran kerja yang kondusif dan selesa akan dapat meningkatkan prestasi pekerja.

7) Komunikasi.

Pekerja dan pengurus mesti sentiasa mewujudkan komunikasi yang harmoni dan baik. Dengan komunikasi yang baik, ia akan memudahkan pelaksanaan tugas syarikat.

8) Sarana pra sarana.

Syarikat mesti menyediakan kemudahan atau infrastruktur yang dapat menyokong prestasi pekerja.

9) Kesempatan berprestasi.

Kewujudan peluang pencapaian dalam syarikat dapat memotivasi pekerja untuk sentiasa meningkatkan prestasi

Menurut Murty (2012) menggambarkan faktor-faktor kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kepemimpinan, termasuk aspek kualiti manajer dan ketua tim selalu memberi dorongan, semangat, arahan dan sokongan kerja kepada pekerja.

- 2) Faktor tim, termasuk kualiti sokongan dan semangat yang diberikan oleh rakan kerja dalam satu pasukan, kepercayaan pada sesama ahli pasukan, kekompakan dan kedekatan anggota tim.
- 3) Faktor sistem, termasuk sistem kerja, kemudahan kerja atau infrastruktur yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi, dan budaya prestasi dalam organisasi.
- 4) Faktor kontekstual (situasional), termasuk tekanan dan perubahan lingkungan.

Disamping itu, menurut Mangkunegara (2011). faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan pekerja terdiri daripada kemampuan berpotensi (IQ) dan kemampuan realiti (Pengetahuan + Kemahiran). Ini bermaksud bahwa pekerja yang mempunyai IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang mencukupi untuk kedudukan mereka dan mahir dalam melakukan kerja harian akan lebih mudah untuk mencapai pencapaian yang diharapkan. Oleh itu, pekerja perlu ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan mereka.

- 2) Motivasi

Terbentuk dari sikap pekerja di tempat kerja. Motivasi adalah syarat untuk menggerakkan pekerja sendiri untuk mencapai matlamat organisasi (tujuan kerja).

Dalam mencapai kinerja yang baik, ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu;

- 1) Variabel individu yang merangkumi; Keupayaan dan kemahiran, latar belakang keluarga, tahap sosial, pengalaman, umur, etnik, jantina
- 2) Variabel organisasi yang merangkumi, antara lain; Sumber, kepemimpinan, Ganjaran, Struktur, Reka bentuk pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis yang merangkumi, Persepsi, sikap, keperibadian, pembelajaran, motivasi Suardi (2018)

### **c. Penilaian Kinerja**

Kinerja karyawan harus diukur agar dapat dinilai apakah kinerja sudah sesuai dengan standard yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan adanya penilaian maka diharapkan kinerja karyawan dapat terukur sehingga memudahkan perusahaan dalam melakukan evaluasi. Diperlukan metode *assesment* yang objektif untuk menilai hasil kerja karyawan tersebut, sehingga dihasilkan pemeringkatan prestasi kerja karyawan yang objektif pula.

Penilaian kinerja karyawan ini memang sangat diperlukan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui lebih jelas progres kerja karyawan dan keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang tersedia. Apabila penilaian kinerja karyawan lebih sering dilakukan, maka akan diperoleh manfaatnya bagi banyak pihak. Bagi pihak Manajer, akan mempunyai kesempatan lebih baik untuk menjaga produktivitas, sedangkan bagi bawahan akan mendapatkan pengetahuan yang *up-date*

tentang kinerjanya, kebutuhan pengembangan dan konteks pekerjaan yang berubah.

Menurut Widodo (2015) menjelaskan penilaian kinerja adalah proses melihat hasil kerja peribadi di organisasi melalui instrumen penilaian prestasi. Pada dasarnya, penilaian kinerja adalah penilaian kinerja kerja dengan membandingkannya dengan standard penilaian standard. Sedangkan menurut Schuler dalam Widjanarko (2019) mengemukakan bahwa "□Penilaian kinerja adalah sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat, tingkah laku dan hasil yang berkaitan dengan pekerjaan termasuk tahap ketidakhadiran."

Penilaian kinerja yang baik, tidak hanya dilihat dari hasil yang diperoleh, namun juga dilihat dari proses karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Proses kerja juga perlu dilihat, karena dalam menjalankan proses kerja terlibat di dalamnya prosedur yang harus diikuti, sikap kejujuran, pengetahuan, koordinasi, dan sebagainya yang kesemuanya itu akan menentukan kinerja yang dihasilkan secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan penilaian kinerja dalam penelitian ini adalah seperti yang dikemukakan oleh Widodo (2015) bahwa Penilaian kinerja adalah proses menilai kerja peribadi dalam organisasi melalui instrumen penilaian kinerja.

#### **d. Indikator Kinerja**

Kinerja karyawan perlu diukur secara efektif agar perusahaan dapat melakukan evaluasi agar terjadi perbaikan kinerja yang lebih baik. Indikator kinerja dapat menjadi alat ukur menilai apakah karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan sesuai dengan kinerja yang dihasilkannya.

Keberkesanan dan kecekapan sangat penting dalam pencapaian kinerja. Kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan namun tidak efektif dan tidak efisien, maka kinerja yang dihasilkan tersebut belum dapat dikatakan baik. Efektivitas kinerja sangat perlu karena diukur pada ketepatan pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan kinerja yang efisien tidak terjadi pemborosan dalam pencapaian kinerja tersebut. Bagi seorang pekerja (karyawan) yang tidak memiliki *sense of efektif* dan *efisiensi*, maka proses kerja yang dilakukan menghasilkan kinerja yang berhasil dari sisi tanggung jawab tugas, tetapi tidak dari sisi efektif dan efisien.

Perusahaan akan lebih memilih kinerja pegawai yang efektif dan efisien dari pada yang mengabaikan prinsip tersebut. Banyak faktor yang dapat mengukur keberhasilan kualitas kinerja pegawai. Beberapa ahli menjelaskan bahwa indikator dan faktor kinerja dirujuk/dinilai sesuai dengan kebutuhan perusahaan bersangkutan. Menurut Kasmir (2016) menggambarkan secara umum beberapa indikator kinerja seseorang, yaitu :

1) Kualitas yang dihasilkan

Menjelaskan mengenai jumlah kesalahan, masa, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas.

2) Kuantitas yang dihasilkan

Berkenaan dengan berapa banyak produk atau perkhidmatan yang dapat dihasilkan

3) Waktu kerja yang dibutuhkan

Terangkan berapa banyak ketidakhadiran, kelewatan, dan bertahun-tahun kerja yang dilakukan oleh seseorang

4) Kerja sama

Terangkan bagaimana seseorang membantu atau menghalang usahakan sekerja

Berdasarkan petunjuk kinerja tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki kinerja yang baik, apabila karyawan tersebut berhasil memenuhi aspek-aspek keberhasilan kinerja sesuai dengan sasaran atau rancangan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian secara individual seseorang tersebut telah menunjukkan fungsi dan perannya dalam organisasi dengan menghasilkan kinerja individual yang baik dan bermanfaat bagi pihak lain.

Berdasarkan pendapat pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah pendapat yang dikemukakan oleh Minner dalam Sutrisno (2013) yang menyatakan bahwa indikator kinerja adalah : kualitas, kuantitas, waktu dan kerja sama di dalam perusahaan..

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Perusahaan yang maju dan unggul memiliki sumber daya manusia yang kompetitif. Karyawan yang kompetitif dapat dilihat dari tingkat disiplin karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kedisiplinan maka semua tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan efektif, efisien dan sesuai dengan aturan atau standard operational procedural sehingga terbebas dari kesalahan dan kecelakaan dalam bekerja.

Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan tindakan sesuai dengan peraturan syarikat, baik yang ditulis maupun yang tidak ditulis. Peraturan yang dimaksud meliputi kehadiran, dan pergi lebih awal. Jadi ini adalah sikap disiplin pekerja yang perlu ditangani dengan baik oleh pihak pengurusan. Menurut Nitisemito (2014) disiplin adalah tindakan pengurusan untuk mendorong anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan pelbagai kegunaan ini.

Tanpa disiplin yang baik, sukar bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimum. Disiplin mesti ditegakkan dalam organisasi syarikat, kerana tanpa sokongan disiplin pekerja yang baik, sukar bagi syarikat untuk mewujudkannya. Oleh itu, disiplin adalah kunci kejayaan syarikat dalam mencapai matlamatnya.

Banyak yang menjelaskan disiplin ini, pekerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu adalah satu-satunya yang dituntut oleh organisasi. Oleh itu, disiplin dapat dijelaskan sebagai tingkah laku bertulis atau tidak bertulis. Hasibuan (2018) disiplin kerja

dapat dijelaskan sebagai sikap hormat, hormat, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan dapat melaksanakannya dan tidak dapat menghindari hukuman jika dia melanggar tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Ramadhani (2013).

Disiplin pekerja adalah tingkah laku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja atau disiplin yang ada adalah sikap, tindakan dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2019).

Disiplin kerja adalah tanda aras yang digunakan oleh pengurusan untuk berkomunikasi dengan pekerja sehingga mereka bersedia mengubah tingkah laku mereka dan sebagai usaha untuk meningkatkan kesedaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial syarikat yang berlaku (Rivai, 2016).

Definisi disiplin lain adalah prosedur yang membetulkan atau menghukum kerana melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2018). Disiplin adalah keinginan dan kesedaran untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh itu, disiplin adalah kaedah penting untuk mencapai matlamat, oleh itu disiplin adalah bahagian pengurusan yang sangat penting. Pengurusan dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin dari semua anggota organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai kaedah melatih dan mendidik masyarakat mengenai peraturan sehingga ada kepatuhan dan agar mereka dapat berjalan dengan teratur dan teratur dalam organisasi.

Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan pekerja sehingga pekerja bersedia bertindak seperti yang disarankan oleh atasan mereka dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang ditetapkan. Menegakkan disiplin adalah penting bagi syarikat, kerana disiplin mengandungi peraturan yang mesti dipatuhi oleh pekerja. Dengan disiplin diharapkan menjadikan kerja seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang bermanfaat, baik untuk organisasi dan juga pekerja.

Bagi organisasi, kewujudan disiplin kerja akan memastikan ketertiban dipelihara dan pelaksanaan tugas berjalan lancar, sehingga hasil yang optimum diperoleh. Sementara itu, pekerja akan mempunyai suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan semangat mereka dalam menjalankan pekerjaan mereka. Oleh itu, pekerja dapat menjalankan tugas mereka dengan penuh kesedaran dan dapat mengembangkan tenaga dan minda mereka sebanyak mungkin untuk merealisasikan matlamat organisasi.

Terdapat 2 jenis bahagian disiplin Sasmita (2012). itu dia:

- 1) Disiplin yang dikenakan sendiri adalah disiplin diri. Disiplin yang datang dari diri sendiri yang pada dasarnya merupakan tindak balas spontan kepada pemimpin yang berkebolehan dan semacam dorongan dalam dirinya yang bermaksud keinginan dan kesediaan untuk melakukan apa yang sesuai dengan kehendak kumpulan.
- 2) Disiplin perintah adalah disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari kekuatan yang diakui dan menggunakan cara

menakutkan untuk mendapatkan pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang melampau, "disiplin perintah" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan undang-undang.

Pada dasarnya, disiplin yang ditemukan dalam keseharian merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan untuk membawa orang pada keteraturan. Dalam konteks organisasi/perusahaan disiplin kerja merupakan ketaatan pada aturan yang berlaku lisan maupun tulisan. Disiplin kerja dalam organisasi harus ditumbuhkembangkan menjadi sebuah kebiasaan (budaya) yang mengajarkan seluruh anggota organisasi terbiasa melakukannya, dan bukan lagi menjadi sebuah keterpaksaan.

Kepatuhan terhadap disiplin khususnya disiplin kerja merupakan sebuah prestasi yang akan membawa pada arah tertib administrasi, tertib pada tahapan dan prosedur kerja, tertib pada antisipasi risiko, dan ketertiban lainnya. Disiplin kerja harus dimiliki dan terus ditingkatkan oleh masing-masing pribadi dalam perusahaan. Peningkatan kualitas disiplin kerja yang membudaya menjamin kualitas kinerja seseorang.

Disiplin kerja merujuk pada upaya menghindari tindakan *indisipliner*, tindakan kecurangan, dan tindakan negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan dari sisi finansial maupun dari sisi non finansial. Pengertian disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja sebagai kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja dan menyebabkan pekerja secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai kerja dan tingkah laku.

Sementara itu Sutrisno (2016) menyatakan bahawa "disiplin kerja adalah keadaan yang teratur, dengan anggota organisasi berkelakuan sewajarnya dan melihat peraturan organisasi sebagai tingkah laku yang dapat diterima". Disiplin kerja semestinya mencerminkan tingkah laku yang berkesan harus diarahkan pada tingkah laku dan bukan pada pekerja secara peribadi, kerana alasan disiplin adalah untuk meningkatkan prestasi.

Penegakan disiplin kerja yang maksimal dari para anggota organisasi (karyawan), maka secara langsung memberi pengaruh pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Pada akhirnya, hasil kinerja tersebut akan membawa hasil bukan sahaja untuk syarikat / organisasi tetapi juga untuk pekerja itu sendiri. Ini akan mempengaruhi prestasi pekerja yang seterusnya akan meningkatkan kerjaya pekerja yang berkenaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahawa pengertian disiplin kerja dalam penelitian adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku seantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang berbeda satu sama lain, hal ini disebabkan karena karyawan memiliki karakteristik yang berbeda. Beberapa faktor yang dapat memstimulasi tingkat disiplin kerja karyawan perlu diterapkan agar disiplin kerja karyawan dapat meningkat.

Hasibuan (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepimpinan mempunyai peranan penting dalam menentukan disiplin kerja pekerja. Kerana pemimpin akan menjadi contoh bagi orang bawahannya.

3) Kompensasi.

kompensasi memainkan peranan penting dalam disiplin kerja pekerja, yang bermaksud bahawa semakin besar pampasan yang diberikan oleh syarikat, semakin baik disiplin kerja pekerja. Sebaliknya, pekerja akan merasa sukar untuk bekerja dengan disiplin sekiranya keperluan utama mereka tidak dipenuhi.

4) Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indiscipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

**c. Arti Penting Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat penting di dalam perusahaan, agar setiap perencanaan yang dibuat oleh manajemen dapat dikerjakan sesuai dengan target waktu yang efektif, efisien dan sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan. Karyawan yang dapat bekerja dengan disiplin maka dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin dalam konteks dunia kerja, diartikan sebagai keadaan yang teratur, di mana seseorang atau sekumpulan orang yang menjadi anggota organisasi ingin mematuhi dan melaksanakan peraturan syarikat, baik yang ditulis dan tidak bertulis, berdasarkan kesadaran dan kesediaan untuk mencapai syarat antara keinginan dan kenyataan.

Pengurusan mempunyai harapan bahawa pekerja mempunyai sikap disiplin yang tinggi di tempat kerja sehingga produktiviti mereka meningkat. Disiplin kerja bukan hanya tentang persoalan dominasi peraturan dan hukuman yang diterapkan. Seringkali perusahaan memberlakukan beberapa aksi pendisiplinan agar karyawan terbiasa menjaga kedisiplinan.

Padahal perilaku disiplin kerja bisa terbentuk sendiri manakala karyawan dan manajemen memiliki rasa percaya satu sama lain. (Sutardjo, 2020). Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk kelangsungan organisasi atau syarikat sesuai dengan motif organisasi atau syarikat yang

bersangkutan baik hari ini dan esok. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Sutardjo (2020) secara khusus tujuan disiplin kerja, adalah:

- 1) Sehingga pekerja mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan serta peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pekerja dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan sebaik mungkin dan dapat memberikan perkhidmatan maksimum kepada pihak tertentu yang berminat dalam organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepada mereka..
- 3) Pekerja dapat menggunakan dan memelihara kemudahan dan infrastruktur, barang dan perkhidmatan organisasi dengan sebaik mungkin.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kedisiplinan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dan tidak boleh dibiarkan begitu saja. Ada beberapa alasan mengapa kedisiplinan kerja perlu dipelihara, antara lain:

- 1) Mengurangi perilaku tidak disiplin.

Tujuan utama dari menerapkan kedisiplinan kerja adalah mengurangi perilaku tidak disiplin, seperti keterlambatan kerja/absensi yang sering mengganggu produktivitas.

2) Mengurangi pelanggaran oleh karyawan.

Penerapan disiplin kerja secara konsisten dan adil akan memperkuat aturan yang telah ditetapkan dan karyawan akan cenderung lebih menghormati peraturan serta mengurangi pelanggaran.

3) Membangun dan menjaga kebiasaan kerja karyawan.

Kedisiplinan yang diterapkan akan dapat membangun dan menjaga kebiasaan yang baik bagi karyawan dalam menjaga peraturan dan sistem yang ditetapkan di kantor secara konsisten.

4) Membantu menghindari persoalan hukum.

Dengan terbiasa menerapkan disiplin kerja secara konsisten, maka bisa membantu menghindari persoalan hukum di kemudian hari. Misalnya dengan adanya perjanjian tertulis di atas kertas, semuanya akan jelas di mata hukum. Ketika ada persoalan yang timbul berkaitan dengan hal tersebut, perjanjian yang sudah dibuat dapat menjadi landasan hukum.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian pentingnya disiplin kerja dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo dalam Sutardjo (2020) yaitu agar karyawan tunduk dan patuh pada ketentuan, bekerja dengan baik, menggunakan fasilitas dengan baik, bekerja sesuai dengan norma, produktivitas tinggi

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Untuk menilai dan melihat tingkat disiplin kerja karyawan maka perlu dilihat beberapa indikator disiplin kerja. Dengan adanya indikator disiplin kerja maka perusahaan dapat melakukan penilaian disiplin kerja karyawan sehingga memudahkan melakukan evaluasi terkait dengan kebijakan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas disiplin kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya terhadap ketentuan/aturan yang dirumuskan perusahaan, terutama di saat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk pemanfaatan waktu kerja. Mengukur kualitas disiplin kerja tersebut dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan, tergantung dari aspek mana disiplin tersebut dinilai.

Melalui pendekatan atau indikator tersebut akan tergambar jelas kualitas disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2012) menjelaskan beberapa indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan

##### 2) Teladan Pemimpin

Contoh pemimpin memainkan peranan yang sangat penting dalam menentukan disiplin pekerja, kerana pemimpin dijadikan teladan dan teladan oleh orang bawahannya. Pekerja yang mematuhi peraturan

kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti panduan kerja yang ditetapkan oleh syarikat.

### 3) Balas Jasa

Imbuan juga mempengaruhi disiplin pekerja, kerana imbuan akan memberi kepuasan dan cinta pekerja terhadap syarikat / pekerjaan. Ini dapat dilihat melalui jumlah tanggungjawab pekerja terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

### 4) Keadilan

Keadilan juga mendorong terwujudnya disiplin pekerja, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan imbuan atau hukuman akan mendorong terciptanya prestasi yang lebih baik. Pekerja yang berwaspada tinggi akan selalu berhati-hati, membuat perhitungan dan teliti dalam pekerjaan mereka, dan selalu menggunakan sesuatu dengan berkesan dan cekap.

### 5) Waskat

Supervisi yang melekat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah / menemukan kesalahan, menjaga disiplin, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang paling efektif, dan menciptakan sistem pengendalian internal terbaik dalam mendukung terwujudnya perusahaan. , tujuan karyawan dan komunitas.

### 6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang sangat berat, karyawan akan

semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang

#### 7) Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas untuk bertindak untuk menerapkan peraturan yang ada di syarikat dan setiap pekerja yang bersikap tidak berdisiplin akan mendapat sekatan atau hukuman yang ditetapkan.

Menurut Cordon dan Watkins dalam Sutrisno (2016) menjelaskan beberapa indikator disiplin, meliputi:

##### 1) Peraturan

Rumusan ketentuan yang jelas, aturannya masuk akal, dipublikasikan, dan dijalankan secara hati-hati.

##### 2) Keadilan

Pelaksanaannya adil dengan menggunakan peringatan dan hukum yang dimaklumkan, dengan tujuan memberi koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan, dan ditetapkan secara seragam

##### 3) Pengawasan

Mengawasi kepemimpinan mematuhi peraturan dan prosedur disiplin, pemahaman, tetapi tegas dalam menangani masalah disiplin, dan kepemimpinan penyeliaan itu sendiri adalah contoh untuk tingkah laku pekerja.

Program dan rumusan disiplin kerja yang konstruktif harus terus dikembangkan secara berkelanjutan. Disiplin yang konstruktif akan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja

karyawannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja dalam penelitian adalah seperti yang dikemukakan oleh Cordon dan Watkins dalam Sutrisno (2016) bahwa indikator disiplin terdiri dari : peraturan, keadilan, dan pengawasan.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi bagian penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Pasolong,2011).

Beberapa defenisi yang menggambarkan lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. (Robbins, 2011). Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi.

Menurut Rivai (2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitiseminto (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhidirinya dalam menjalankantugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2010) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik diwiayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan

antara pegawai dan pimpinan organisasi.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan pegawai

#### **c. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2011) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2011) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2011) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.

Sedangkan menurut Setiawan (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : ruang kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran

mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain). Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

- 2) Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*) 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.

#### **d. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2012) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Sihombing (2012) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2012) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut

Setiawan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

#### **e. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung. Sedangkan menurut Nitisemito (2011) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2011) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

#### **f. Indikator Lingkungan Kerja**

Berikut ini penjelasan mengenai indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2011)

### 1) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

### 2) Hubungan antar Karyawan

Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

### 3) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

## 4) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

## 5) Suara Bising

Suara Bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

## 6) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Nuzuliati (2023)	Analisis Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara	Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
2	Ronal Sihalo dan Hotlin Siregar	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja fisik (X) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
	(2019)	Pada Pt. Super Setia Sagita Medan			kinerja karyawan. Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan
3	Ali Wairooy (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) Kinerja (Y)	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.
4	Mohamad Iman Tindow, Peggy A. Mekel, and Greis M. Sendow (2014)	Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan kompensasi, sehingga tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
5	Catherine Purnama & Sesilya Kempa 2016	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cahaya Citrasurya Indoprima	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	Isvandiar i, A., & Fuadah, L. (2017).	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara parsial antara variabel

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.			kompensasi variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan serta ada pengaruh secara simultan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang ditemukan dalam penelitian ini maka pemimpin PG.Meritjan Kediri harus memperhatikan kompensasi, disiplin kerja dan mengawasi semua aktivitas karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Bagian Produksi PG.Meritjan Kediri
7	Retno Ulfayatin Hidayah and Ietje Nazarudin 2017	The Effect of Leadership Style, Work Motivation, Organizational Culture and Job Discipline on Employees Performance	Leadership style (X1), Motivation, Organizational culture (X2), Work discipline (X3) Employees Performance (Y)	regression models.	The results obtained in this study are the variables of leadership style, organizational culture and work motivation, and discipline of work have a significant effect on employee performance, motivation of work gives the most impact among other standardized coefficient variable that is equal to $b = 0.392$ in islamic banking and $b = 0.395$ in conventional banking and no difference performance of the conventional and islamic banking employees.
8	Suharno Pawirosu marto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Muchtar, (2017)	Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia	leadership style (X1), motivation (X1), discipline (X3), Employee Performance (Y)	Multiple Linear Regression Analysis	The results also show that there is a positive and significant influence partially between leadership style, employee motivation, and discipline on employee performance. Discipline is the variable of the most powerful influence on employee performance, so it needs special attention. The respondents of this

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
					research work for a company which generates products through the work of hands (manual work) and aims to promote the products in international market.
9	Abdul Razak, Sarpan & Ramlan	Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar	Leadership Style (X1), Motivation (X2), Work Discipline (X3), Employee Performance (Y)	Path Analysis	Findings from the results of this study are leadership style, motivation, work discipline and employee performance of PT. ABC Makassar is in a pretty good category, so it still needs attention, improvement and improvement. Simultaneously the influence of leadership style, motivation and work discipline has a significant effect on employee performance. Partially only work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while leadership and motivation styles do not significantly influence employee performance, but have a positive impact on employee performance. Work discipline has the greatest influence on employee performance
10	Dwipayana, A, Ferine, K.F, Nuzuliati (2023)	<i>The Influence of Work Discipline and Leadership on Employee Performance with Employee Work Motivation as An Intervening Variable at Airport Authority Office Region II Medan.</i>	<i>Work Discipline (X1), Leadership (X2), Employee Performance (Y)</i>	Multiple Regression Analysis	Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance Work Discipline has a negative but not significant effect on Work Motivation. Leadership has no significant negative effect on employee performance. Leadership has no significant positive effect on work motivation. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance..

Sumber: peneliti 2023

## **C. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Disiplin kerja terkait dengan kemauan individu (karyawan) mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan ketika menjalankan tugasnya. Singodimejo dalam Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepiantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya peraturan, keadilan, dan pengawasan (Sutrisno, 2016). Faktor-faktor tersebut menjadi ukuran terciptanya disiplin yang tinggi, dan pada akhirnya akan memberi dampak positif pada kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Mariam (2016), Safitriani (2016), Ahmadi (2018), dan Anggraini (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Saputra (2017) menemukan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

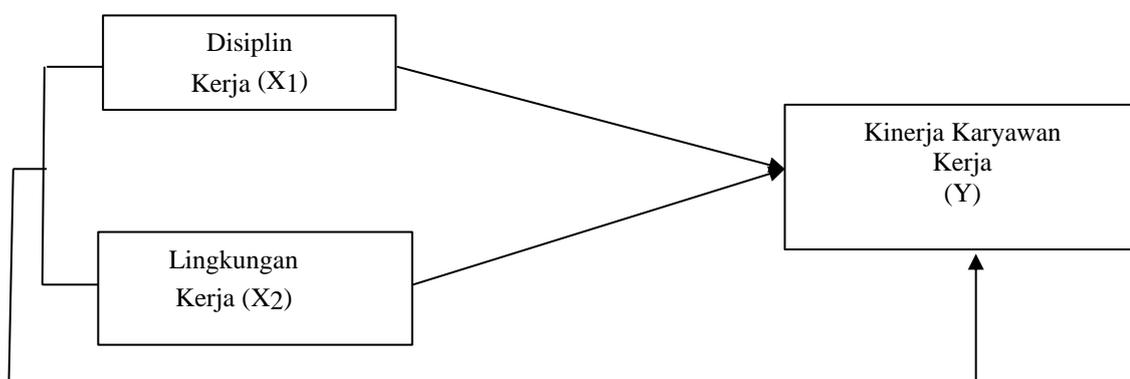
Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik

sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif pada pencapaian kinerja pegawai sehingga perusahaan perlu membuat suasana lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan

### **3. Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Menjalankan disiplin dengan penuh tanggung jawab dalam tindakan kerja yang dibarengi dengan mengaplikasikan kompetensi yang memadai dari seorang karyawan dalam setiap kerjanya, diyakini mampu memberikan hasil kerja atau kinerja yang baik bagi karyawan itu sendiri, yang pada akhirnya akan memberi pengaruh pula pada peningkatan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pada uraian fenomena yang ditemukan, permasalahan, teori, dan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Penulis (2023)*

#### **D. Hipotesis**

Pada penelitian ini peneliti menetapkan hipotesis sebagai dugaan sementara yang mengkaitkan variabel yang ada pada fenomena masalah yang ada.

H1: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Brastagi Supermarket.

H2: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Brastagi Supermarket.

H3: Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Brastagi Supermarket.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Peneliti menetapkan pada analisis penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif /assosiatif. Menurut Rusiadi, dkk (2014) “Penelitian kuantitatif/assosiatif merupakan penelitian yang analisis data menggunakan statistik inferensi, dengan tujuan untuk mengetahui tahap hubungan dan bentuk pengaruh antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar”.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Gatot Subroto No.288, Sei Putih Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20113.

##### 2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan September 2023 sampai selesai, dengan skedul penelitian seperti tercantum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Kegiatan	September 2023	Oktober 2023	November 2023	Desember 2023	Januari 2024	Februari 2024
1	Riset pengajuan judul	■					
2	Penyusunan Proposal	■	■				
3	Seminar Proposal			■	■		
4	Perbaikan/Acc			■	■		
5	Pengolahan Data				■		
6	Penyusunan skripsi				■		
7	Bimbingan Skripsi					■	
7	Seminar Hasil					■	■
8	Siding Meja Hijau						■

## C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Pada penelitian ini ditetapkan populasi sebagai objek penelitian yang ditetapkan yaitu adalah karyawan. Sugiyono (2015) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini ditetapkan populasi sebagai objek penelitian yang ditetapkan yaitu adalah karyawan Brastagi Supermarket dengan status karyawan tetap yang berjumlah 122 orang. Adapun rinciannya yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Daftar Populasi**

No	Bagian	Jumlah
1	Office	56
2	Kasir	17
3	Customer Service	1
4	Security Internal	4
5	CCTV	2
6	Maintenance	3
7	Non Food	4
8	Food	5
9	Fish/Meat	5
10	Recieving	7
11	Fresh	8
12	Processing	10
	Total	122

Sumber : HRD Brastagi Supermarket, 2023

### 2. Sampel

Menurut Manullang (2014) sampel merupakan wakil-wakil dari populasi. Kriteria penentuan jumlah sampel menggunakan metode sampel solvin karena jumlah populasi lebih dari pada 100 orang (Rusiadi, 2013).

$$n = \frac{E}{1 + E(e)^2}$$

$$n = \frac{E}{1 + E (10\%)^2}$$

$$n = \frac{122}{1 + 122 (10\%)^2}$$

$$n = 54,95$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini dibulatkan menjadi 55 responden.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini membutuhkan data sebagai dasar dalam melakukan analisis terkait dengan fenomena masalah yang ada di lapangan. Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data kajian yang diperoleh secara langsung dari responden di lokasi tersebut. Dan Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menetapkan variabel sebagai dasar teori dalam melakukan penelitian terkait dengan fenomena masalah yang ada di perusahaan. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### **2. Definisi Operasional**

Definisi operasi adalah petunjuk bagaimana pemboleh ubah diukur secara operasi di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang

dapat dijadikan objek kajian atau faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan persoalan. Adapun definisi operasi setiap pemboleh ubah dalam kajian ini adalah seperti berikut. Berikut indikator diringkaskan dalam jadual dan merangkumi pemboleh ubah, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

**Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Kasmir (2016)	1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 3. Waktu kerja yang dibutuhkan 4. Kerja sama Kasmir (2016)	Likert
Disiplin kerja (X1)	“Disiplin kerja sebagai kekuatan yang berkembang di dalam badan pekerja dan menyebabkan pekerja mematuhi keputusan, peraturan, dan nilai kerja dan tingkah laku secara sukarela.”. Sutrisno (2016)	1. Peraturan 2. Keadilan 3. Pengawasan Sutrisno (2016)	Likert
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2016)	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Hubungan atasan dengan bawahan 5. Hubungan antar karyawan Sedarmayanti (2016)	Likert

Sumber: peneliti 2023

### E. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang dilakukan peneliti harus memudahkan dan objektif dalam mengumpulkan data. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam kajian ini adalah menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2015). angket atau kuesioner adalah teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan satu set soalan atau pernyataan bertulis kepada responden untuk menjawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawapan yang dianggap benar.

#### **F. Pengukuran Variabel**

Variabel yang ada pada penelitian ini perlu diukur agar dapat memudahkan melakukan analisis sesuai dengan teori yang ada. Manullang dan Pakpahan (2015) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penyelidikan adalah cara untuk mengumpulkan data yang relevan untuk penyelidikan. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Manullang & Pakpahan (2014). juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang / sekumpulan orang mengenai gejala sosial. Jawapan bagi setiap item instrumen soalan mempunyai penggredan positif dan sangat negatif. Secara amnya, skala Likert mengandungi pilihan jawapan: sangat setuju, setuju, berkecuali, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Markah yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan dalam bentuk pilihan.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan untuk setiap jawapan pada soal selidik, seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.3 berikutnya. Pada tahap ini, setiap jawapan responden dalam kuesioner diberikan kod serta skor untuk menentukan dan

mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap soal yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, pengujian pertama, data diuji dengan:

#### a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen tersebut dikatakan valid, artinya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh itu, instrumen yang sah adalah instrumen yang benar-benar sesuai untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Pembaris dinyatakan sah jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. Manullang & Pakpahan (2014) juga menjelaskan bahwa untuk menentukan kemungkinan item dalam senarai soal (soal selidik) yang akan dikemukakan kepada responden, adalah perlu untuk menguji kesahihan setiap soal. Dimana jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0.30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan

tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0.30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

#### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Manullang & Pakpahan (2014). menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur soal selidik yang merupakan penunjuk pemboleh ubah atau konstruk. Soal selidik dikatakan boleh dipercayai atau boleh dipercayai, jika jawapan seseorang terhadap pernyataan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawapan terhadap indicator indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen tersebut dikatakan boleh dipercayai sekiranya instrumen tersebut dapat mengungkapkan data yang boleh dipercayai dan sesuai dengan kenyataan sebenar. Kebolehpercayaan menunjukkan dari satu segi bahawa instrumen cukup dipercayai untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data kerana instrumennya sudah bagus.

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016) menyebutkan bahwa realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

#### **2. Uji Asumsi Klasik**

Manullang & Pakpahan (2014). menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang

digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang di analisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan persoalan praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

**a. Uji Normalitas**

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa uji normaliti data dilakukan sebelum data diproses berdasarkan model kajian yang dicadangkan. Ujian normaliti bertujuan untuk menentukan sama ada pemboleh ubah pengganggu atau sisa mempunyai taburan normal. Sebagai asasnya, ujian-t dari ujian-F menganggap bahawa nilai sisa mengikuti taburan normal.

Sekiranya anggapan ini dilanggar, model regresi dianggap tidak sah dengan jumlah sampel yang ada. Ujian ini diperlukan kerana untuk melakukan ujian t dan ujian F mengandaikan bahawa nilai sisa mengikuti taburan normal. Menurut Manullang & Pakpahan (2014) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan di tengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

## 2) P-P Plot

Normal *probability plot* Ini dilakukan dengan membandingkan taburan kumulatif data sebenar dengan taburan kumulatif taburan normal. Taburan normal ditunjukkan oleh garis pepenjuru dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang & Pakpahan (2014). menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

## 3) Uji *Kolmogorov Smirnov*

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normaliti sisa adalah ujian statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Garis panduan membuat keputusan untuk julat data hampir atau sebaran normal berdasarkan ujian Kolmogorov Smirnov: Manullang dan Pakpahan (2015).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Manullang & Pakpahan (2014). menjelaskan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi

ditemukan adanya korelasi yang kuat antara pemboleh ubah bebas (bebas). Ujian multikolinieriti bertujuan untuk menguji sama ada terdapat korelasi antara pemboleh ubah bebas dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik tidak boleh ada korelasi antara pemboleh ubah bebas. Sekiranya terdapat korelasi, ia disebut masalah multikolinieriti. Sementara itu, untuk mengetahui gejala ini, dapat dikesan dari jumlah VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Manullang & Pakpahan (2014). menjelaskan bahwa uji multikolinieritas diperlukan untuk menentukan sama ada terdapat pemboleh ubah bebas yang mempunyai persamaan antara pemboleh ubah bebas dalam suatu model. Kesamaan antara pemboleh ubah bebas akan menghasilkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, ujian ini dilakukan untuk mengelakkan kebiasaan dalam proses membuat keputusan mengenai kesan pada setiap ujian variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang dihasilkan dengan aturan sebagai berikut: Manullang & Pakpahan (2014).

- 1)  $VIF > 10$  artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 2)  $VIF < 10$  artinya tidak terdapat multikolinieritas

Multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut: Manullang & Pakpahan (2014).

- 1) *Tolerance value* < 0.1, artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) *Tolerance value* > 0.1, artinya tidak terdapat multikolinearitas

### c. Uji Heterokedastistas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan (Rusiadi, 2014). Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai persamaan varians sisa dari satu tempoh pemerhatian ke tempoh pemerhatian yang lain. Cara memprediksinya melalui pola gambar *scatterplot*, dengan ketentuan:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan (Dependent Variabel)

$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1$	= Koefisien Regresi Berganda ( <i>Multiple Regression</i> )
$\beta_2$	= Koefisien Regresi Berganda ( <i>Multiple Regression</i> )
$X_1$	= Disiplin Kerja ( <i>Independent Variabel</i> )
$X_2$	= Lingkungan Kerja ( <i>Independent Variabel</i> )
$\epsilon$	= Error term

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan Persamaan regresi yang digunakan dalam proses pengiraan tidak selalu baik untuk menganggarkan pemboleh ubah bersandar pada pemboleh ubah bebas. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Ujia ini dijalankan untuk menentukan sama ada semua pemboleh ubah bebas boleh mempengaruhi secara bersamaan variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $Sig F > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = jumlah sampel

$K$  = jumlah variabel bebas

#### **b. Uji T (Parsial)**

Uji T dilakukan untuk menentukan kesan setiap pemboleh ubah bebas secara separa terhadap pemboleh ubah bersandar. Uji T dilakukan dengan membandingkan  $T$  hitung terhadap  $t$ table dengan ketentuan sebagai berikut  
Ghozali, I., & Nasehudin, T. S. (2012):

Apabila :  $p > 0,05$  =  $H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05$  =  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $Sig > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $Sig < 0,05$

#### **5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi menurut Rusiadi & Rahmat (2013). yang digunakan untuk mengukur bagaimana kemampuan model untuk menjelaskan pemboleh ubah bersandar. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga mengatakan bahawa penggunaan model itu dibenarkan.

a. Tingkat kepercayaan 95%

b. *Level of Test* (Kesalahan yang dapat ditoleransi yaitu: 5% (0.05)).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **a. Sejarah Perusahaan**

Sebelum berdirinya Brastagi Supermarket, perusahaan ini berdiri dengan nama “Supermarket Club Store” yang menjual berbagai perlengkapan atau kebutuhan sehari-hari sama seperti yang terdapat di Brastagi Supermarket. Setelah Supermarket Club Store Jl. Gatot Subroto tidak beroperasi lagi tutup, manajemen PT.CBU dengan mitranya dari Jakarta membeli gedung eks.Clubstore. Brastagi Supermarket berasal dari CV. Sumber Segar Utama CV.SSU yaitu sebuah perusahaan Pasar Buah Brastagi PT.Central Buah Utama CBU yang berada di jalan Wajir Medan. Untuk memperluas pasarnya, maka Pasar Buah Brastagi membentuk sebuah manajemen untuk mengelola usaha barunya tepatnya di Brastagi Supermarket di jalan Gatot Subroto Medan. Brastagi Supermarket berdiri pada tanggal 6 Juni 2006 dan mulai beroperasi di gedung eks.Clubstore. Sejak berdirinya hingga sekarang Brastagi Supermarket disebut sebagai supermarket lokal yang tetap bertahan dan maju, walaupun berdampingan dengan supermarket raksasa lainnya.

###### **b. Visi dan Misi Perusahaan**

###### **1) Visi Perusahaan**

Menjadikan Brastagi Supermarket tempat yang aman dan nyaman untuk tempat berbelanja keluarga”

## 2) Misi Perusahaan

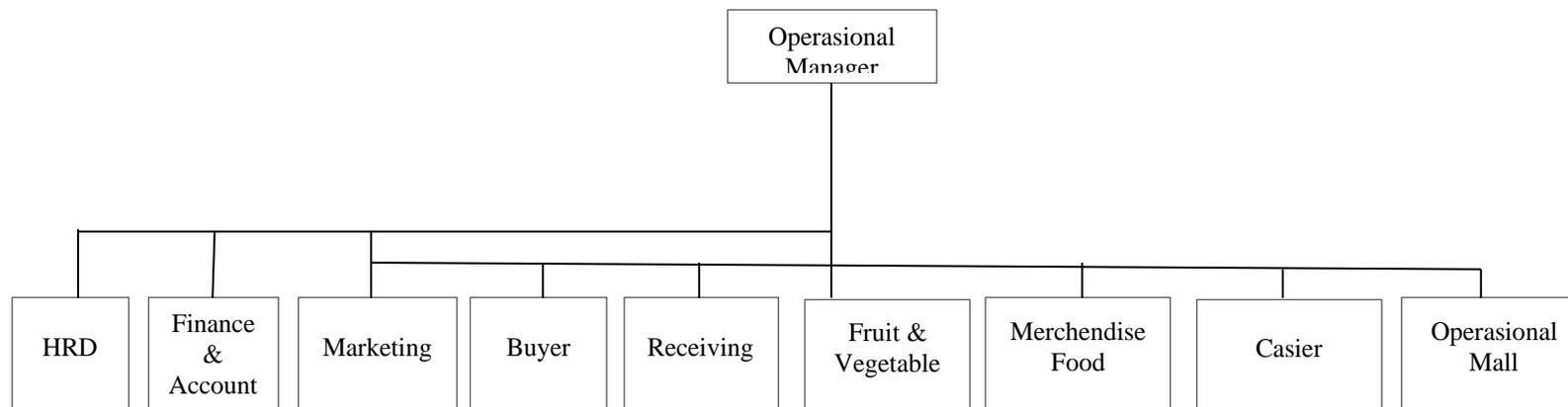
### a) Misi Internal:

Brastagi Supermarket Medan akan menjadi salah satu pilihan utama tempat berbelanja bagi warga Medan secara universal, dengan fokus kepada customer-middle menengah dan middle-up atas. Brastagi Supermarket Medan merupakan sebuah tempat proses transformasi yang dapat menjadi framework, landasan berpikir dan bekerja secara efektif dan efisien dalam menempatkan diri, mengembangkan organisasi, sistem, strategi, taktik dan komunikasi sehingga seluruh SDM dan pihak terkait dapat bekerja sepenuh hati dan jiwa. Melalui Brastagi Supermarket Medan menjadikan semua karyawan dapat mengelola diri sendiri lebih baik, sehingga mencerminkan karakter pemimpin, karakter pemenang yang memiliki jiwa entrepreneurship jiwa berwirausaha untuk diimplementasikan.

b) Misi Eksternal : “Brastagi Supermarket Medan turut berperan serta untuk memajukan lingkungan sekitar Brastagi Supermarket Medan melalui pembinaan UKM, pelatihan kewirausahaan, dan pelatihan lainnya untuk mengembangkan kepribadian positif dan ekonomi kerakyatan

### c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu sistem yang digunakan untuk mendefinisikan suatu hirarki dalam suatu organisasi.



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi Meda**

**d. Job Description**

## 1) HRD

Melakukan perencanaan sumber daya manusia, orientasi karyawan, rekrutmen karyawan, manajemen performa, pengembangan sumber daya manusia, menentukan gaji serta kompensasi, hingga meningkatkan hubungan kerja karyawan.

## 2) Finance &amp; Accounting

Melakukan proses pengawasan, penciptaan dan studi keuangan, kredit, investasi, aset, dan liabilitas yang membentuk sistem keuangan sebuah perusahaan

## 3) Marketing

Bertanggung jawab dalam mempromosikan produk atau jasa perusahaan kepada target konsumen dengan tujuan meningkatkan penjualan dan citra merek

## 4) Buyer

Bertanggung jawab k untuk mendapatkan barang maupun jasa dalam rangka pemenuhan kebutuhan operasional

## 5) Receiving

Menerima barang dari pemasok / supplier, Fruit & Vegetables dan produk lainnya

## 6) Merchandise Food

Memajang, mendisplay, merapikan dan menata produk.

- 7) Casier  
Menerima pembayaran, mengurus struk pembayaran, membungkus belanjaan dan memantau transaksi yang berlangsung baik dengan money, kartu kredit atau debit, maupun uang tunai
- 8) Operasional Mall  
Memimpin divisi operasional dan memastikan kegiatan operasional mall berjalan sesuai standar & prosedur yang berlaku.

## 2. Karakteristik Responden

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Jenis\_Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	35	63,63	63,63	63,63
	Perempuan	20	36,36	36,36	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2023

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 63,63% dari total responden dan perempuan laki-laki sebanyak 20 orang sebesar 36,36%. Artinya penyebaran responden dapat dikatakan terdistribusi merata dan dapat mewakili perempuan dan laki-laki.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-27 tahun	30	54,54	54,54	54,54
	28-38 tahun	15	27,27	27,27	81,81
	39-49 tahun	10	18,18	18,18	100
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2023

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden berusia di sekitaran 17-27 tahun yang paling dominan ada sebanyak 54,54% dan responden di usia 28-38 tahun yaitu sebanyak 27,27% dan responden yang berusia 39-49 tahun ada sebanyak 18,18% dari keseluruhan responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**

Pendidikan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	29	52,72	52,72	52,72
	D3	15	27,27	27,27	80
	S1	11	20	20	100
	Total	55	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2023*

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden dengan pendidikan terakhir SMA paling dominan yaitu sebanyak 52,72% dari total responden dan yang berpendidikan D3 ada sebanyak 27,27% dan berpendidikan S1 ada sebanyak 20% dari total keseluruhan responden

### 3. Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini 2 (dua) variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 55 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4

- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Kinerja Karyawan (variabel Y ) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut

**Tabel 4.4 Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Std. Deviasi	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang memuaskan	23	17	11	4	-	4,07	0,84	Setuju
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas pekerjaan yang baik	19	14	11	8	3	3,69	0,84	Ragu-Ragu
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan dari atasan.	16	19	12	8	-	3,70	0,88	Ragu-Ragu
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit dikerjakan rekan kerja anda	7	22	18	8	-	3,50	0,82	Ragu-Ragu
5	Karyawan dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam bekerja	10	20	13	12	-	3,50	0,84	Ragu-Ragu
6	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efisien	20	7	9	19	-	3,50	0,84	Ragu-Ragu
7	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja sama dengan rekan kerja	5	22	17	11	-	3,38	0,88	Tidak Setuju
8	Karyawan berinisiatif membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja	8	20	20	7	-	3,52	0,82	Ragu-Ragu

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan pada data di atas dapat dilihat bahwasannya sebagian besar karyawan masih memiliki kinerja yang belum optimal sehingga perlu dievaluasi. Karyawan setuju dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, akan tetapi sebagian besar karyawan masih ragu-ragu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik, karyawan tidak setuju dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan dari atasan dan merasa ragu-ragu dapat membantu pekerjaan yang sulit diselesaikan rekan kerja. Karyawan merasa bahwa mereka setuju dapat memanfaatkan waktu secara efisien dan merasa tidak setuju dapat bekerja sama dengan baik dan merasa ragu-ragu untuk berinisiatif membantu rekan kerja

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Disiplin Kerja (variabel X1) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

**Tabel 4.5 Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Std. Deviasi	Kategori
		SS	S	N	TS	ST S			
1	Karyawan memahami aturan yang ada di perusahaan	7	21	20	7	-	3,50	0,84	Setuju
2	Karyawan selalu mengikuti aturan yang ada di perusahaan	3	18	21	13		3,20	0,82	Ragu-Ragu
3	Karyawan dapat bekerja secara profesional sesuai dengan jabatannya.	8	19	17	11	-	3,43	0,92	Ragu-Ragu
4	Karyawan bekerja secara adil sesuai dengan job desc pekerjaannya	5	22	19	9		3,41	0,88	Ragu-Ragu
5	Karyawan dapat bekerja secara hati-hati untuk menghindari kesalahan dalam bekerja	12	17	14	12		3,52	0,82	Ragu-Ragu
6	Karyawan dapat bekerja penuh dengan pengawasan dalam bekerja.	4	17	20	14	-	3,20	0,92	Tidak Setuju

*Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)*

Pernyataan pada variabel tingkat disiplin kerja bahwasannya karyawan setuju mengetahui aturan yang ada di perusahaan, karyawan merasa ragu-ragu dapat mengikuti aturan yang ada di perusahaan, karyawan juga ragu-ragu dapat bekerja

sama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan merasa tidak setuju dapat bekerja sesuai dengan job desc yang ada di perusahaan, karyawan juga merasa ragu-ragu dapat bekerja secara hati-hati dan penuh dengan pengawasan. Berdasarkan pada pernyataan tentang disiplin kerja dapat disimpulkan belum optimal artinya karyawan masih belum dapat bekerja secara disiplin sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan sehingga perlu dievaluasi karena dapat berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dapat diidentikkan sebagai seorang karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan mematuhi semua aturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Menurut Harlie (2016) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila disiplin kerja meningkat, akan meningkatkan kinerja karyawan pula. Nilai koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar.

Variabel lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk melihat kondisi lingkungan kerja fisik maka peneliti melakukan pra survey. Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Lingkungan Kerja (variabel X2) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

**Tabel 4.6 Jawaban Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Std.	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			Kategori
1	Karyawan dapat bekerja dengan penerangan yang cukup nyaman di perusahaan	10	12	16	13	4	3,20	0,84	Ragu-Ragu
2	Karyawan mendapat penerangan yang cukup baik dalam bekerja	19	20	12	4	-	3,98	0,84	Setuju
3	Karyawan nyaman bekerja dengan suhu udara yang baik	17	19	12	7	-	3,83	0,82	Ragu-Ragu
4	Karyawan merasa suhu udara yang ada di perusahaan cukup baik	21	19	11	4	-	4,03	0,92	Ragu-Ragu
5	Karyawan tidak merasa bising dalam bekerja	9	20	16	10	-	4,09	0,84	Setuju
6	Karyawan merasa bahwa ruang kerja tenang	23	17	12	3		3,65	0,84	Ragu-Ragu
7	Karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan secara intens	19	11	11	9	3	3,72	0,84	Setuju
8	Karyawan dapat memberikan masukan dengan atasan	6	21	20	8		3,45	0,84	Ragu-Ragu
9	Karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja	8	21	13	13		3,43	0,88	Tidak Setuju
10	Karyawan dapat saling membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan	20	7	8	20		3,49	0,82	Ragu-Ragu

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan pada beberapa pernyataan karyawan pada variabel lingkungan kerja fisik bahwasannya sebagian besar karyawan merasa bahwa karyawan merasa ragu-ragu atas pernyataan penerangan yang ada di tempat kerja, karyawan juga merasa bahwa suhu udara di tempat kerja kurang baik dan beberapa indikator dari variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja belum dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif. Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan

alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Persepsi karyawan atas keadaan lingkungan kerja non fisik yang ada di tempat kerja karyawan. Karyawan merasa ssetuju bahwasannya komunikasi dengan atasan dapat dilakukan dengan intens, adapun beberapa karyawan merasa ragu dapat memberikan masukan dengan atasan dan pada pernyataan kerja sama antar rekan kerja bahwa karyawan merasa tidak setuju dapat bekerja sama dengan baik dan karyawan merasa ragu-ragu atas pernyataan karyawan saling membantu satu sama lain. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif pada pencapaian kinerja pegawai sehingga perusahaan perlu membuat suasana lingkungan kerja yang kondusif.

#### 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	24.9091	24.677	.405	.796
VAR00002	25.2909	20.729	.633	.761
VAR00003	25.2000	21.533	.718	.750
VAR00004	25.4727	22.958	.660	.763
VAR00005	25.4727	23.476	.491	.785
VAR00006	25.4727	21.995	.472	.792
VAR00007	25.6000	24.615	.443	.791
VAR00008	25.4545	25.549	.341	.804

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2023

Dari tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas (X1) 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
VAR00001	16.7818	10.729	.708	.732
VAR00002	17.0909	11.418	.580	.761
VAR00003	16.8545	10.534	.645	.744
VAR00004	16.8727	11.298	.597	.757
VAR00005	16.7636	10.776	.522	.777
VAR00006	17.0909	12.788	.301	.821

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2023*

Dari tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas (X2) 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
VAR00009	33.7091	40.655	.510	.854
VAR00010	32.9273	41.661	.618	.844
VAR00011	33.0727	41.328	.584	.846
VAR00012	32.8727	43.965	.410	.860
VAR00013	32.8182	42.263	.567	.848
VAR00014	33.2545	37.008	.738	.831
VAR00015	33.1818	39.744	.725	.835

VAR00016	33.4545	42.215	.612	.845
VAR00017	33.4727	42.106	.520	.852
VAR00018	33.4182	40.100	.488	.858

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2023

Dari tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu relatifkonsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Baihaqi, 2017). Dalam setiap penelitian, sering terjadi adanya kesalahan pengukuran yang cukup besar. Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 16.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Baihaqi, 2010)

**Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Y  
(Kinerja Karyawan)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,803	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,803 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan)

butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.13 Uji Reliabilitas X<sub>1</sub>  
(Disiplin Kerja)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,798	6

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2023*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,798 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.14 Uji Reliabilitas X<sub>2</sub>  
(Lingkungan Kerja)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,861	10

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2023*

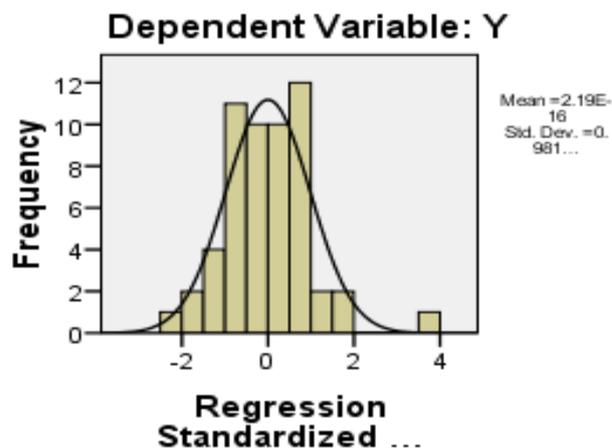
Berdasarkan tabel 4.14 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,861 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. 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.

## 1) Uji Histogram

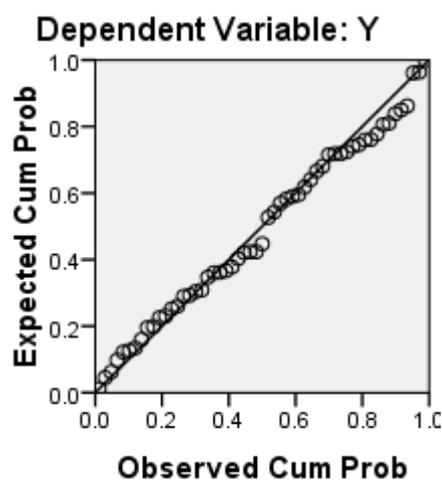


**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0, 2023*

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah

## 2) Uji PP Plot



**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0, 2023*

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah

berdistribusi secara normal. Dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel pembelian ulang berdistribusi secara normal.

### 3) Uji Kolmogorov-Smirnov

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

**Tabel 4.15 Tabel Kolmogorov-Smirnov**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92123088
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.586
Asymp. Sig. (2-tailed)		.883

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16, 2023

Pada tabel 4.15 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikasi Asymo. Sig sebesar 0,883 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan data bersifat nomal karena nilai  $asym.sig$  di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.16**  
**Uji Multikolinieritas**

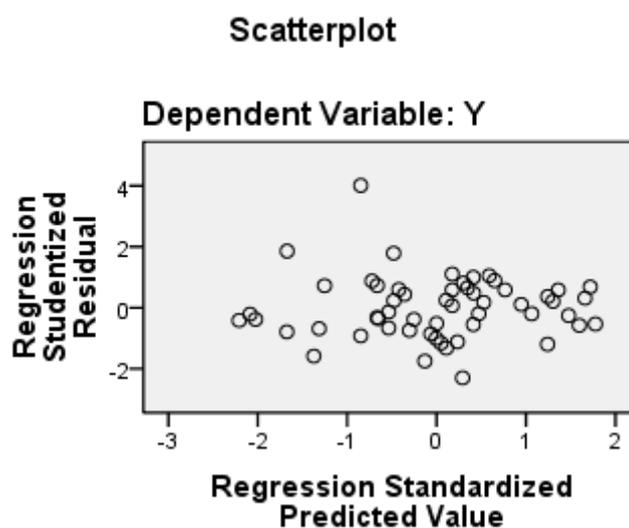
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	0.637	1.569
	Lingkungan kerja	0.637	1,569

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2023*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah disiplin kerja  $1,569 < 10$ , lingkungan kerja  $1,569 < 10$  serta nilai *Tolerance* disiplin kerja  $0,637 > 0,10$ , lingkungan kerja  $0,637 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas



**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2023*

Berdasarkan gambar 4.3 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.

## **6. 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:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.17**  
**Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
(Constant)	0.595	1.565	
Disiplin Kerja	0.296	0.085	0.215
Lingkungan Kerja	0.606	0.047	0.790

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16, 2023*

Berdasarkan Tabel 4.17 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 0,595 + 0,296 X_1 + 0,606 X_2$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap konstan maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.595.
- b. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,296.
- c. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,606.

## 7. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani, 2018).

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )
  - a)  $H_0$  : diduga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  - b)  $H_1$  : diduga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
  - a) Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha$  5%
  - b) Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha$  5%

Hasil uji Signifikan Parsial (Uji t) dapat dilihat dalam tabel 4.18 berikut ini:

**Tabel 4.18**  
**Uji Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.595	1.565		0.380	0.705
Disiplin Kerja	0.296	0.085	0.215	3.501	0.001
Lingkungan Kerja	0.606	0.047	0.790	12.844	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

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  $\text{Sig. } t > \alpha$

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,501 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga  $t_{hitung} 3,501 > t_{tabel} 2$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

$H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,844 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 12,844 > t_{tabel} 2$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $< 0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011)

Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )

a)  $H_0$  : variabel bebas secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

b)  $H_3$  : variabel bebas bebas secara simultan/bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

c) Terima  $H_0$  dan tolak  $H_3$  jika angka apabila nilai F-hitung  $>$  F-tabel.

d) Tolak  $H_0$  dan terima  $H_3$  jika angka apabila nilai F-hitung  $<$  F- tabel.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel. Nilai  $df_1 = k - 1$ ,  $df_2 = n - k$ .

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai  $k = 4$ , nilai  $df_1 = 3$  ( $4-1$ ) dan nilai  $df_2 = 92$  ( $96-4$ ). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,70.

**Tabel 4.19**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1391.661	2	695.830	181.532	.000 <sup>a</sup>
	Residual	199.321	52	3.833		
	Total	1590.982	54			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 181,532 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,78 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian

ini disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah diterima.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai  $R^2$  yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila  $R^2$  yang semakin mendekati nol maka variabel- variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 sampai dengan 1.

**Tabel 4.20**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.935	0.875	0.870	1,957

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel tabel 4.20 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,899 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 89,9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya  $100\% - 89,9\% = 10,1\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian dan lain-lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis

regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,501 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga  $t_{hitung} 3,501 > t_{tabel} 2$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja karyawan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara mutlak dan signifikan secara bersamaan sebesar 0,296 satuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ali Wairooy 2017 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada pernyataan tentang disiplin kerja dapat disimpulkan belum optimal artinya karyawan masih belum dapat bekerja secara disiplin sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan sehingga perlu dievaluasi karena dapat berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dapat diidentikkan sebagai seorang karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan mematuhi semua aturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Menurut Harlie (2016) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila disiplin kerja meningkat, akan meningkatkan kinerja karyawan pula. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,844 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 12,844 > t_{tabel} 2$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Peningkatan lingkungan kerja fisik yang diharapkan karyawan yaitu lingkungan kerja dengan penerangan yang baik, suhu udara yang bagus, suasana kantor yang terbebas dari suara bising, penggunaan warna ruangan yang relevan dan ruang gerak yang luas sehingga tidak mengganggu karyawan lain dalam berinteraksi di kantor. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Sihalo (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Berdasarkan pada hasil analisis data melalui angket dapat dilihat bahwasannya responden beranggapan pentingnya lingkungan kerja fisik yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kinerja karyawan. Mereka beranggapan bahwa lingkungan sangat diperlukan untuk menciptakan suasana yang dapat meningkatkan kinerja.

Beberapa indikator dari variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja belum dapat mendukung terciptanya

lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif. Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian ini juga sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu pegawai tidak dapat berkomunikasi secara terbuka terhadap atasan dan pada poin (e) yaitu pegawai merasa lingkungan kerja non fisik kurang mendukung dalam bekerja. Responden beranggapan bahwa lingkungan kerja non fisik masih dinilai rendah terhadap pegawai. Responden merasa pentingnya dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama dan memecahkan masalah bersama

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan  $F_{hitung}$  sebesar 181,632 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,78 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian ini disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah diterima. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan telah terlaksana. hal ini berarti 87% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik sedangkan sisanya 13% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian dan lain-lain.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,501 dengan signifikan sebesar 0,001, sehingga  $H_1$  diterima yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,844 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $H_2$  diterima yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja kerja. Hal ini dibuktikan dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 181,532` dengan sig.0,000.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk instansi terkait yaitu manajemen perusahaan :

1. Dari hasil analisis pengujian data primer maka disarankan kepada pihak manajemen perusahaan agar membuat regulasi disiplin kerja yang dilakukan secara adil dan merata sesuai dengan besarnya tanggung jawab dan tugas

yang diberikan. Perlu adanya penyesuaian kompensasi antara pegawai tetap dan kontrak agar tidak ada perbedaan yang sangat besar dari sisi kompensasi karena karyawan kontrak memiliki tugas yang hampir sama dengan pegawai tetap sehingga perlu ditingkatkan lagi sesuai dengan uraian jabatannya.

2. Dari hasil pengujian dan data maka maka disarankan kepada pihak pengelola manajemen perusahaan agar memperbaiki fasilitas fisik terkait dengan kondisi di ruangan kantor pegawai perlu dilakukan pembenahan dan reparasi dengan mempertimbangkan kenyamanan dan keselamatan bagi pegawai agar ruangan menjadi lebih kondusif. Perlu ditata ulang ruang kantor agar pegawai tidak merasa sempit dan leluasa dalam bekerja, perlu diperhatikan pula ruangan harus tetap menjaga sirkulasi udara yang sehat, dan perlu adanya tata letak meja kerja yang lebih fleksibel agar dapat bekerja lebih efisien. Instansi terkait harus memperhatikan pentingnya lingkungan kerja non fisik yaitu dengan menjaga hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja agar suasana kantor tetap kompak dan saling mendukung satu sama lain dalam bekerja.
3. Manajemen perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan dan memastikan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Ahmadi, Slamet. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan. Vol.12 No.2. STIE. IPWI Jakarta.*
- Andini, L. (2020). Pengaruh Masa Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Badan Pertanahan Nasional Kota Medan (*Doctoral dissertation, Universitas Medan Area*).
- Anggraini, Vivian. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang. *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang.*
- Anoraga, P. (2012). *Manajemen bisnis: PT Rineka Cipta.*
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Dwipayana, A, Ferine, K.F, Nuzuliati (2023). *The Influence of Work Discipline and Leadership on Employee Performance with Employee Work Motivation as An Intervening Variable at Airport Authority Office Region II Medan.* Sinomika Journal.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hasibuan, S.P.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media.
- Manullang, Marihot. (2014). *Metodologi Penelitian*. Proses Penelitian Praktis. Bandung: Cipta Pustaka
- Mariam, Ayu Mentari. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat. *Skripsi. Universitas Pasundan Bandung*.
- Meriza Henri. (2016). Cara Mudah Meningkatkan Kompetensi Karyawan. <http://www.merizahendri.com/2016/12/cara-mudah-meningkatkan-kompetensi.html>
- Nasution, R. D. A. (2014). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Marketing Operation Region I Medan.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Nitisemito, A. (2014). *Sistem Manajemen Kinerja*. Bana Cipta. Bandung
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)(Kelima)*.
- Nuzuliati (2023) Analisis Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Journal Of Social Science Research*

- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke 7*. Banacipta. Bandung
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Erlangga. Jakarta
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Rusiadi, S. N., & Rahmat, H. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Pembangunan*.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Safitriani. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Di Kabupaten Jeneponto. *Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Sakban, M. (2017). *Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan* (Doctoral dissertation).
- Sanusi Hamid, S. E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish.
- Saputra, Rizky Angga. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor X. *Skripsi. Universitas Maritim Raja Ali Haji*.

- Saraswati, E. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, STIE YKPN).
- Sasmita, J. (2012). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Provinsi Riau.
- Setiawan, A dan Pratama, S (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera*. Jurnal Manajemen Tools. Vol 11 No 1
- Setiawan, A (2018). *Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan*. Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, M. J. (2018). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Gereja Jemaat Kristus Indonesia Bandung Raya (Gjki-Br) Terhadap Motivasi Kerja Pelayan Altar* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS*, 7(2).
- Siswanto, P. D., Indrasari, O. R., & Anggraini, E. R. (2019). Hubungan Kualitas Pelayanan Laboratorium Dengan Loyalitas Pelanggan Laboratorium Di Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri. *Klinikal Sains: Jurnal Analisis Kesehatan*, 7(2), 50-59.
- Subekti, E. S. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada SMA Swasta Muhammadiyah 2 Medan.
- Suci, I. (2018). *Implementasi Kantin Kejujuran Dalam Upaya Menanamkan Sikap Jujur Dan Tanggung Jawab Siswa SMK N 1 Salatiga Tahun Ajaran 2017/2018* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Sugiyono, P. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutardjo, H.T. (2020). *Pentingnya Disiplin Kerja*. <https://koranbekasi.id/index.php/2020/06/12/pentingnya-disiplin-kerja/>
- Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

- Widjanarko, Bambang. (2019). *Perilaku Organisasi, Konsep dan Perubahan Dalam Organisasi*. Lamongan: Pustaka Wacana.
- Widodo, Suparno, Edy. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Yudiono, Herman. (2018). Sembilan Metode Umum Pengembangan Karyawan. <http://www.duniakaryawan.com/metode-pengembangan-karyawan>.