



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMADAYA
PLASTISINDO**

Skripsi

Dibuat oleh:

Shelly Hamidah

021 119 272

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

JULI 2023



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMADAYA
PLASTISINDO**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, S. Ak., M.M., CA)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMADAYA
PLASTISINDO**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari: Selasa, 25 Juli 2023

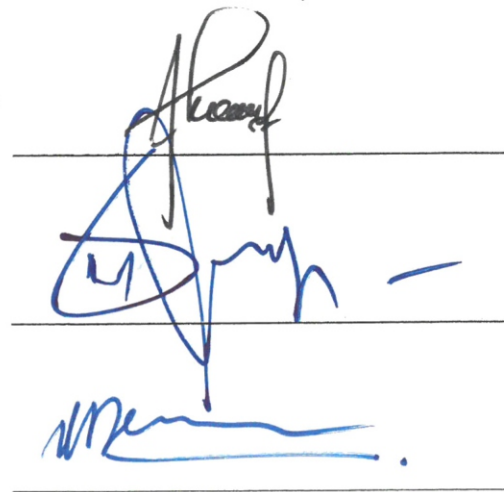
Shelly Hamidah
0211 19 272

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP,
CPMP, Chesther)

Ketua Komisi Pembimbing
(Towaf Totok Irawan, SE., ME)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, S.E., MSi)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shelly Hamidah
NPM : 021119272
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Primadaya Plastisindo

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari Produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari Komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2023



Shelly Hamidah

021119272

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2023 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

**) Tahun 2023*

ABSTRAK

SHELLY HAMIDAH. 021119272. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Primadaya Plastisindo Di bawah bimbingan : TOWAF TOTOK IRAWAN dan DEWI ATIKA. 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden para karyawan PT Primadaya Plastisindo sebanyak 76 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja

PRAKATA

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirobillamin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Primadaya Plastisindo”

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan harapan akan menambah pengetahuan serta ilmu bagi pembaca. Penulis ini ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kedua Orang tua tercinta Ibu Siti Saodah dan Bapak Hamidi yang senantiasa memberikan do'a yang tidak pernah putus, semangat, serta dukungan moral maupun material kepada saya selama ini. Dan seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan yang tiada hentinya.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK, M.M, CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., MCA., CAPM. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, M. Acc., S.E selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK, M.M, CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univesitas Pakuan Bogor.
7. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
8. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME Selaku Ketua Komisi Pembimbing Yang Senantiasa Meluangkan Waktu dan Pikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Dewi Atika, S.E., M. Si Selaku Anggota Komisi Pembimbing Yang Senantiasa Meluangkan Waktu dan Pikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Ari Wibowo Irawan, S.P., M.M. selaku dosen wali yang banyak memberikan dukungan selama kuliah untuk mencapai tujuan.
11. Para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmunya.
12. Diri saya Pribadi yang selalu optimis dan semangat, mau dan mampu berjuang, serta tidak mudah menyerah. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini.

13. Iqbal Adi Nugroho terima kasih atas dukungan, semangat serta menjadi tempat keluh kesah, selalu ada dalam suka duka dalam proses penyusunan skripsi ini, yang selalu memberikan energi positif.
14. Teman-teman terdekat Viona Rahmadini, Siti Nurhasanah, Vera Apriliani, Nuraida Lestari, Nurfika Amelia, Emma Sri Gusniawati, Nurlita Permatasari, Syalwa Aulia Saputri, Deka Shavira, Alda Yusnilawati, Marisa Nuraida, Nisa Abdullah yang tak pernah berhenti memberikan motivasi, dorongan dan inspirasi.
15. Teman- Teman Kost Nako Nada Allya Sukmana, Irna Amalia Dea, Eneng Imas, Silvy Nurul Solihat, Ayu Fitri Lisawardi, Alifia Septi, yang tak pernah berhenti memberikan, semangat motivasi, dorongan dan inspirasi.
16. Bapak Andi Irawannudin selaku HRD PT Primadaya Plastisindo, dan karyawan Departemen Produksi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.
17. Teman seperjuangan penulis dari kelas H 2019 Manajemen Universitas Pakuan dan kerabat penulis lainnya yang sudah mengsupport penulis.
18. Teman-teman Seperjuangan S1 Reguler Program Studi Manajemen, dan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2019 yang tidak bisa disebutkan satu persatu telah memberikan semangat dan dukungannya.

Penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat beberapa kekurangan baik ditinjau dari segi materi, penyampain Bahasa, dan teknik penyajian. Semua itu karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis miliki. Oleh karena itu penulis sangat terbuka dengan kritik dan saran dari anda semua. Namun demikian penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pihak yang membutuhkan.

Bogor, Juli 2023

Penulis

Shelly Hamidah

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Praktis	8
1.4.2 Kegunaan Akademis	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Lingkungan Kerja	13
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	15

2.2.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	16
2.3 Disiplin Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.3.2 Jenis Disiplin Kerja	18
2.3.3 Fungsi Disiplin Kerja	19
2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
2.3.5 Indikator Disiplin Kerja	21
2.4 Kinerja	21
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	21
2.4.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.4.3 Penilaian Kinerja	24
2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	24
2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	27
2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	28
2.5.1 Penelitian Sebelumnya	28
2.5.2 Kerangka Pemikiran	32
2.6 Hipotesis Penelitian	33
BAB III.....	35
METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Objek Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian.....	35
3.2.1 Objek	35
3.2.2 Unit Analisis.....	35
3.2.3 Lokasi Penelitian	35
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	35
3.3.1 Jenis Data Penelitian	35
3.3.2 Sumber Data Penelitian	36
3.4 Operasionalisasi Variabel	36
3.5 Metode Penarikan Sampel	39
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.6.1 Data Primer	40
3.6.2 Data Sekunder	41
3.7 Uji Instrumen	42
3.7.1 Uji Validitas	43

3.7.2 Uji Reliabilitas	47
3.8 Metode Analisis Data	47
3.8.1 Analisis Deskriptif	47
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	49
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi	50
3.8.5 Uji Hipotesis	51
BAB IV	53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Perusahaan	53
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	53
4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang	53
4.1.3 Profil Responden	54
4.2 Metode Analisis Data	56
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	56
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	85
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi	88
4.2.5 Uji Hipotesis	89
4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil	92
BAB V	95
SIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Simpulan	95
5.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	99
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	101
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Primadaya Plastisindo Tahun 2019-2021	3
Tabel 1. 2 Standar Nilai Penilaian Kinerja Karyawan PT Primadaya Plastisindo	4
Tabel 1. 3 Hasil Produksi Pada PT Primadaya Plastisindo Bagian Galon	4
Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Primadaya Plastisindo.....	5
Tabel 1. 5 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Departemen Produksi PT Primadaya Plastisindo Tahun 2019-2021	6
Tabel 1. 6 Pelanggaran Karyawan Departemen Produksi PT Primadaya Plastisindo .	6
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Primadaya Plastisindo	37
Tabel 3. 2 Skala Likert Lingkungan Kerja	41
Tabel 3. 3 Skala Likert Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	41
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	43
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	44
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	45
Tabel 3. 7 Kriteria Uji Reliabilitas	46
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	46
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	47
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	47
Tabel 3.11 Instrumen Skala Likert Lingkungan Kerja	48
Tabel 3.12 Instrumen Skala Likert Disiplin Kerja dan dan Kinerja Karyawan	49
Tabel 4. 1 Jawaban "Penerangan di ruang kerja sudah baik. "	56
Tabel 4. 2 Jawaban "Penerangan di ruang kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan"	57
Tabel 4. 3 Jawaban "Penerangan di ruang kerja menggunakan lampu standar. "	57
Tabel 4. 4 Jawaban "Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan . "	58
Tabel 4. 5 Jawaban "Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik. "	58
Tabel 4. 6 Jawaban "Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin. "	59

Tabel 4. 7 Jawaban "Warna mempengaruhi kinerja. "	59
Tabel 4. 8 Jawaban "Menyukai warna di tempat kerja "	60
Tabel 4. 9 Jawaban "Warna ruangan memberikan kenyamanan"	60
Tabel 4. 10 Jawaban "Lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan"	61
Tabel 4. 11 Jawaban "Tingkat kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja"	61
Tabel 4. 12 Jawaban "Harus memakai kedap suara di ruang kerja "	62
Tabel 4. 13 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	62
Tabel 4. 14 Interpretasi Hasil Lingkungan Kerja.	63
Tabel 4. 15 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4. 16 Jawaban "Datang tepat waktu. "	65
Tabel 4. 17 Jawaban "Mengisi daftar hadir"	65
Tabel 4. 18 Jawaban "Menerima konsekuensi ketidakhadiran"	66
Tabel 4. 19 Jawaban "Taat pada peraturan yang sudah ditetapkan"	66
Tabel 4. 20 Jawaban "Siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan"	67
Tabel 4. 21 Jawaban "Mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja"	67
Tabel 4. 22 Jawaban "Memakai pakaian, peralatan dengan safety "	68
Tabel 4. 23 Jawaban "Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan. "	68
Tabel 4. 24 Jawaban "Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut"	69
Tabel 4. 25 Jawaban "Ketelitian dalam bekerja"	69
Tabel 4. 26 Jawaban "Mengerjakan pekerjaan secara efektif. "	70
Tabel 4. 27 Jawaban "Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan "	70
Tabel 4. 28 Jawaban "Saling menghormati antar karyawan. "	71
Tabel 4. 29 Jawaban "Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja. "	71
Tabel 4. 30 Jawaban "Kepatuhan terhadap norma yang berlaku"	72
Tabel 4. 31 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja.....	72
Tabel 4. 32 Interpretasi Hasil Disiplin Kerja.....	73
Tabel 4. 33 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	74

Tabel 4. 34 Jawaban “Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik”	75
Tabel 4. 35 Jawaban “Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat”	75
Tabel 4. 36 Jawaban "Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan"	76
Tabel 4. 37 Jawaban "Karyawan mengerjakan pekerjaan melebihi target perusahaan"	76
Tabel 4. 38 Jawaban "Karyawan mengerjakan pekerjaan lebih cepat"	77
Tabel 4. 39 Jawaban "Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektivitas"	77
Tabel 4. 40 Jawaban "Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan”	78
Tabel 4. 41 Jawaban "Karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab."	78
Tabel 4. 42 Jawaban “Karyawan bertanggung jawab dengan kesalahan yang dilakukan.”	79
Tabel 4. 43 Jawaban "Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik."	79
Tabel 4. 44 Jawaban "Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik. "	80
Tabel 4. 45 Jawaban “Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan”	80
Tabel 4. 46 Jawaban "Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. "	81
Tabel 4.47 Jawaban "Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. "	81
Tabel 4. 48 Jawaban "Karyawan menerapkan metode baru dalam bekerja. "	82
Tabel 4. 49 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja....	82
Tabel 4. 50 Interpretasi Hasil Kinerja.....	83
Tabel 4. 51 Distribusi Frekuensi Kinerja	83
Tabel 4. 52 Uji Multikolinieritas	86
Tabel 4. 53 Analisis Regresi Linier Berganda	87
Tabel 4. 54 Hasil Koefisien Determinasi	88
Tabel 4. 55 Hasil Uji t Lingkungan Kerja	89
Tabel 4. 56 Hasil Uji t Disiplin Kerja	89
Tabel 4. 57 Hasil Uji F	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian	31
Gambar 3. 1 Kurva Uji T.....	51
Gambar 3. 2 Kurva Uji F.....	52
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Primadaya Plasticsindo	54
Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Gambar 4. 3 Reponden Berdasarkan Usia	55
Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Gambar 4. 5 Uji Normalitas	85
Gambar 4. 6 Probability Plot.....	86
Gambar 4. 7 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	87
Gambar 4. 8 Kurva Uji T Lingkungan Kerja	90
Gambar 4. 9 Kurva Uji T Disiplin Kerja.....	90
Gambar 4. 10 Kurva Uji F	92

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas X1, X2, dan Y
- Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, Y
- Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 6. Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 10. Hasil Uji t
- Lampiran 11. Hasil Uji F
- Lampiran 12. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam organisasi maupun perusahaan memerlukan sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap paling penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, yaitu mulai dengan tingkat perencanaan sampai dengan tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga, sumber daya manusia merupakan asset berharga yang harus dikelola sebaik mungkin agar memberikan kontribusi yang optimal. Setiap perusahaan memiliki berbagai cara untuk menghadapi persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mempunyai peran penting, karena suatu proses produksi tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada sumber daya manusia dalam memegang kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang direncanakan. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang paling penting yang ada di dalam perusahaan, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu perusahaan. Apapun bidang usaha yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan selalu berperan penting dalam hasil akhir perusahaan. Dengan perannya tersebut, sumber daya manusia yang handal dan berkompeten sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Artinya dengan kinerja yang baik dapat mewujudkan tujuan perusahaan kedepannya agar menjadi lebih baik.

Anwar Prabu Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga mempengaruhi beberapa karyawan lainnya untuk berkontribusi pada kepribadian seorang karyawan. Sebuah kinerja sumber daya manusia dapat menggambarkan kepribadian seorang karyawan sehingga terlihat apakah seorang karyawan tersebut memiliki kualitas kinerja yang baik ataupun kurang baik. Penilaian kinerja diperlukan karena untuk mengukur kualitas karyawan, dalam menentukan seorang karyawan memiliki kualitas yang baik ataupun kurang baik, maka dapat dilihat dari penilaian perperiode karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan membuat manajer ataupun manajemen merasa senang dengan kinerjanya, sedangkan kinerja yang kurang baik akan menjadi bahan pertimbangan bagi manajer

maupun manajemen. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerjanya melalui kinerja karyawan. Salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik perseorangan maupun kelompok.

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya seperti penerangan, sirkulasi udara, warna, kebisingan dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya keberhasilan perusahaan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material yang ada dalam perusahaan, maka dari itu lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik terdapat fasilitas kerja dan *culture* yang baik. Untuk membenahi atau menyeimbangi dengan kondisi saat ini agar sumber daya manusia tetap nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruang kerja yang nyaman, kondisi kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, hubungan dengan rekan kerja yang baik, sistem penerangan dan suhu udara ruangan, bau-bau tidak sedap, kebisingan dan sebagainya. Jika hal tersebut terpenuhi oleh suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menurunkan kinerja bagi karyawan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi selain faktor kinerja karyawan dan lingkungan kerja faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin.

Menurut Rivai (2019) Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang, mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tanggung jawab seseorang karyawan dalam menjalankan kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2019) "Maka peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor, tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor atau tempat bekerja dikatakan baik jika sebagai karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya karyawan memiliki kedisiplinan yang baik. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai suatu alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan atau kelompok. Dengan

adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan, taat pada peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan bisa tercapai.

PT Primadaya Plasticsindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang injeksi plastik. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2005, dengan kantor pusat di Tangerang, Banten sekarang memperluas operasinya di Cileungsi, Sukabumi, Lampung dan Binjai. PT Primadaya Plasticsindo ini bersertifikasi dengan ISO 9001 dan FSSC 22000, dan merupakan mitra untuk banyak merek terkenal di Indonesia, seperti AQUA, VIT, Club, Pristine, Rivero, VICA, So Good Food, Orang Tua, dll bertempat di Jl Raya Narogong KM.18, Limus Nunggal, Kec. Cileungsi, Bogor, Jawa Barat.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis alasan untuk memilih departemen produksi karena sampelnya paling banyak dan untuk pengukuran kinerja itu lebih mengkerucut ke produktivitas, jadi dengan memilih departemen produksi itu sudah mencerminkan kinerja suatu perusahaan dan itu terdapat di departemen produksi, sebagai unit analisis dilihat dari data yang ada, yaitu data penilaian kinerja karyawan. Adapun data mengenai Hasil Penilaian Kinerja Karyawan dan nilai rata-rata dari Standar PT Primadaya Plasticsindo Tahun 2019-2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Primadaya Plasticsindo Tahun 2019-2021

No	Unsur-Unsur	Nilai Rata-rata					
		2019	Kategori	2020	Kategori	2021	Kategori
1	Kualitas	80	Baik	71	Cukup	72	Cukup
2	Kuantitas	80	Baik	75	Cukup	74	Cukup
3	Tanggung Jawab	78	Cukup	74	Cukup	75	Cukup
4	Kerjasama	80	Baik	70	Cukup	70	Cukup
5	Inisiatif	85	Baik	78	Cukup	75	Cukup
Jumlah		403		368		366	
Rata-rata		80,6		73,6		73,2	

Sumber: Data Sekunder HRD PT Primadaya Plasticsindo (2019-2021)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Primadaya Plasticsindo mengalami penurunan dilihat dari rata-rata penilaian kinerja. Pada tahun 2019 yaitu 80,6 dengan kategori baik, pada tahun 2020 yaitu 73,6 dengan kategori cukup, sedangkan tahun 2021 yaitu 73,2 dengan kategori

cukup. Maka dari itu perusahaan harus membuat langkah-langkah perbaikan untuk memperbaiki kinerja agar kembali mendapat hasil penilaian kinerja yang lebih baik lagi ke depannya. Penilaian kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo biasanya dilakukan setiap tahunnya berfungsi untuk mengetahui nilai akhir dari kinerja karyawan. Berikut standar nilai penilaian kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo.

Tabel 1. 2 Standar Nilai Penilaian Kinerja Karyawan PT Primadaya Plastisindo

No	Nilai	Kategori
1	90-100	Sangat Baik
2	80-89	Baik
3	61-79	Cukup
4	60-0	Buruk

Sumber: Data Sekunder HRD PT Primadaya Plastisindo

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan Standar Kinerja Karyawan kategori sangat baik jika hasil penilaian karyawan dengan nilai 90-100, kategori baik dengan nilai 80-89, kategori cukup dengan nilai 61-79 dan untuk kategori penilaian di bawah 60-0 termasuk dalam kategori rendah atau yang disebut dengan kategori buruk.

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan suatu cara pengukuran kontribusi dari individu terhadap organisasi. Tujuan dari dilakukannya penilaian kinerja pada PT Primadaya Plastisindo untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan karyawan selama bekerja sebagai bahan evaluasi kinerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Selain hasil penilaian kinerja karyawan departemen produksi yang menurun setiap tahunnya, berikut ini hasil data pencapaian target, realisasi dan reject departemen produksi pada PT Primadaya Plastisindo.

Tabel 1. 3 Hasil Produksi Pada PT Primadaya Plastisindo Bagian Galon

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Reject (Unit)	Presentase %
2019	1.611.434	1.572.097	172.940	97,5%
2020	1.454.895	1.299.151	155.744	89,2%
2021	1.339.442	1.167.240	134.268	87,1%

Sumber: PT Primadaya Plastisindo (2019-2021)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa hasil produksi pada Pada PT Primadaya Plastisindo tahun 2019 hingga tahun 2021 belum mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Dari tabel di atas terlihat bahwa pada tahun 2019 target yang akan dicapai sebesar 1.611.434 dan terrealisasikan sebesar 1.572.097 dengan persentase target dan realisasi diperoleh sebesar 97,5%. Pada tahun 2020 target mengalami penurunan dari 1.611.434 menjadi 1.454.895 dan terrealisasi sebesar

1.299.151 dengan persentase 89,2%. Pada tahun 2021 perusahaan memberikan target yang lebih rendah dari tahun sebelumnya 1.339.442 dan terrealisasi 1.167.240 dengan persentase 87,1%. Berdasarkan data di atas bahwa target yang telah ditetapkan PT Primadaya Plastisindo pada bagian produksi galon tidak mencapai target. Hal tersebut menunjukkan sangat diperlukannya tindakan peningkatan kinerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.

Selain hasil penilaian kinerja karyawan yang menurun setiap tahunnya dan hasil produksi tidak mencapai target yang sudah diberikan perusahaan, berikut ini hasil Pra Survey Lingkungan Kerja karyawan departemen produksi pada PT Primadaya Plastisindo.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Primadaya Plastisindo

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Ya	Jawaban Tidak
1.	Pencahayaan diruangan kerja sudah baik.	25	21	4
2.	Sirkulasi udara yang segar.	25	23	2
3.	Warna ruangan memberikan kenyamanan.	25	15	10
4.	Lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan.	25	9	16

Sumber: Data Primer Pra Survey, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pra survey menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada PT Primadaya Plastisindo masih belum cukup baik. Faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti tingkat kebisingan yang ada dalam PT Primadaya Plastisindo kurang baik. Tingkat kebisingan yang dimaksud disini adalah suara lalu lintas, suara mesin yang ada pada PT Primadaya Plastisindo. Lingkungan kerja belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan hal ini dapat menghambat kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Apabila lingkungan kerja itu sehat maka karyawan tentunya akan bersemangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi yaitu dimensi fisik (pewarna ruangan, pencahayaan ruangan, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, dll), dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Perusahaan harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan akan tetap bekerja produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan. Maka dari itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan kembali lingkungan kerja yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik atau belum. Permasalahan yang timbul diperusahaan ini yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan.

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Ketidaksiplinan karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan tidak sesuai dengan standar yang di tentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat perlu diperhatikan, perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang bertanggung jawab terhadap kewajiban yang harus dipenuhi agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Karena jika disiplin suatu perusahaan baik maka absensi dapat diperkecil sehingga menjadikan kinerja karyawan meningkat. Berikut data mengenai tingkat ketidakhadiran karyawan PT Primadaya Plastisindo selama tahun 2019-2021.

Tabel 1. 5 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Departemen Produksi PT Primadaya Plastisindo Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah karyawan	Ketidakhadiran			Karyawan Terlambat	Total Absensi	Tingkat Absensi	Standar Ketidakhadiran
			S	I	A				
2019	240	76	30	25	19	11	85	0,46 %	1%
2020	240	76	21	27	26	23	97	0,53%	1%
2021	240	76	53	46	48	51	198	1,08 %	1%

Sumber: HRD PT Primadaya Plastisindo (2019-2021)

Berdasarkan tabel 1.5 di atas menunjukkan ketidakhadiran karyawan departemen produksi selama tahun 2019-2021 di PT Primadaya Plastisindo. Ketidakhadiran karyawan yang setiap tahunnya meningkat disebabkan karena masih banyak karyawan yang izin karena adanya hambatan di luar urusan pekerjaan yang mendadak dan masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Dari data di atas ketidakhadiran karyawan tahun 2019 dengan total 85 karyawan dan rata-ratanya yaitu 0,46 %. Pada tahun 2020 tingkat ketidakhadiran dengan jumlah total 97 karyawan dan rata-ratanya yaitu 0,53%. Dan di tahun 2021 mengalami kenaikan dengan jumlah total 198 karyawan dan rata-ratanya 1,08% . Ini menjadi ketidakhadiran karyawan yang melebihi standar absensi 1%. Selain data absensi ketidakhadiran karyawan untuk lebih jelasnya berikut ini adalah jumlah pelanggaran disiplin kerja PT Primadaya Plastisindo.

Tabel 1. 6 Pelanggaran Karyawan Departemen Produksi PT Primadaya Plastisindo

No	Tahun	SP 1	SP 2	SP 3	Total
1	2019	8	1	2	11
2	2020	5	-	4	9
3	2021	50	2	1	53

Sumber: HRD PT Primadaya Plastisindo (2019-2021)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 karyawan melakukan pelanggaran sebanyak 11 karyawan, pada tahun 2020 karyawan melakukan pelanggaran sebanyak 9 karyawan, diketahui bahwa karyawan yang paling banyak mendapat SP ada pada tahun 2021 yaitu sebanyak 53 karyawan. Pada tahun 2021 terjadi pelanggaran paling banyak yaitu disebabkan karena karyawan melakukan pelanggaran dan kelalaian disaat proses pengiriman barang, kasusnya seperti yang harusnya dikirim galon merk Aqua 19 Liter, tapi di dalam muatan terselip 1 galon merk lain. Walaupun perusahaan sudah menentukan sanksi yang cukup berat untuk karyawan yang melakukan pelanggaran tetapi masih belum efektif karena kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan masih kurang. Maka dari itu dapat diidentifikasi bahwa disiplin kerja di PT Primadaya Plastisindo ini dinilai masih rendah dan kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan maka masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran atau tidak mematuhi peraturan perusahaan.

Adapun sanksi yang diberlakukan oleh perusahaan, diharapkan karyawan dapat belajar dari kesalahan serta tidak mengulangnya. Menyadari kelalaian dan memperbaiki dengan bekerja dengan lebih baik untuk kemajuan bersama. Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran akan mendapatkan SP (Surat Peringatan). Tingkat peringatan 1,2 dan 3. SP-1 berupa teguran lisan, SP-2 berupa teguran tertulis dan SP-3 berupa surat pemberhentian karyawan.

Perusahaan di era globalisasi saat ini dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang disiplin, agar perusahaan dapat terus bisa berkompetensi dengan pesaing dan tumbuh menjadi perusahaan yang baik dari tahun sebelumnya, karena semakin tingginya tingkat disiplin kerja pada karyawan akan berdampak baik bagi kinerja karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang dan data di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Primadaya Plastisindo”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja seperti kebisingan hal tersebut diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo.
2. Meningkatnya absensi ketidakhadiran karyawan PT Primadaya Plastisindo cukup tinggi.
3. Adanya karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian saat bekerja pada PT Primadaya Plastisindo sehingga mendapatkan SP 1, SP 2, dan SP 3.
4. Penilaian kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo menunjukkan hasil yang menurun.

5. Adanya penurunan target dan realisasi yang diharapkan oleh perusahaan pada departemen produksi tidak tercapai setiap tahunnya.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT Primadaya Plastisindo?
2. Bagaimana disiplin kerja pada PT Primadaya Plastisindo?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo?
6. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis bermaksud untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Primadaya Plastisindo dan menyimpulkan hasil penelitian, serta akan memberikan saran dalam hal lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT Primadaya Plastisindo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rincian yang dinyatakan pada rumusan masalah, maka bisa diketahui tujuan penelitian, antara lain:

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja di PT Primadaya Plastisindo.
2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan di PT Primadaya Plastisindo.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja di PT Primadaya Plastisindo.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja di PT Primadaya Plastisindo.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Primadaya Plastisindo.
6. Untuk menganalisis lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Primadaya Plastisindo.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan perusahaan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja

karyawan dimasa yang akan datang, dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan pencapaian target kinerja pada PT Primadata Plasticsindo.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga untuk menambah keilmuan perpustakaan serta dapat menjadi referensi peneliti berikutnya bagi mahasiswa Universitas Pakuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang meliputi semua orang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya manusia bukanlah hal yang baru di lingkungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar untuk perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

Selain itu, dalam sumber daya manusia juga kita harus bisa memerhatikan orang di sekitar baik itu karyawan ataupun kerabat kerja, karena dalam sumber daya manusia juga kita dituntut untuk tanggap dalam pengambilan keputusan dalam menerima ataupun memberhentikan karyawan agar tetap berjalan dengan baik. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Tun Ganyang (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata *to manage* yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan.

Menurut Afandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan individu organisasi.

Menurut Sutrisno (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, perintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni perencanaan dan proses yang berkaitan dengan segala kegiatan-kegiatan di dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan kegiatan perencanaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan Sumber Daya Manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi saran untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan prosedur Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan,
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek Sumber Daya Manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Larasati (2018) tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Ada 4 (Empat) tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara social dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Operasional
Tujuan operasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual
Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.
Uraian di atas dapat disimpulkan maka, manajemen sumber daya manusia dapat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam setiap organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan organisasi satuan kerja yang efektif.

2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2019) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. **Perencanaan**
Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. **Pengarahannya dan pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- d. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa yang akan datang.
- f. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- g. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- h. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- i. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

Sedangkan menurut Tun Ganyang (2018) fungsi manajemen sumber daya manusia pada garis besarnya dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian

Fungsi manajemen yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok dan semua pihak yang ada di perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

c. Penempatan

Fungsi manajemen yang berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong di perusahaan sesuai dengan spesifikasinya.

d. Kepemimpinan

Fungsi manajemen yang membuat semua individu, kelompok dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengarahkan semua potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Pengendalian

Fungsi manajemen yang menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan pengendalian akan melewati empat tahap yaitu penetapan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar, lalu melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan karyawan

Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari sumber internal maupun sumber eksternal perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain berupa test potensi akademik, wawancara, test psikologis dan praktik. Perusahaan umumnya menggunakan kombinasi beberapa teknik tersebut.

b. Pengembangan karyawan

Setelah karyawan direkrut perusahaan, langkah selanjutnya adalah pengembangan terhadap karyawan tersebut. Program pengembangan terhadap karyawan tersebut. Program pengembangan dapat dilakukan dengan dua metode yaitu pelatihan dan

Pendidikan. Pelatihan pada umumnya diberikan kepada level karyawan operasional berupa *technical skills*, waktu yang lebih lama, Pendidikan lebih diarahkan kepada *conceptual skills* dengan biaya cukup tinggi.

- c. Pemberian kompensasi
Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung berupa gaji atau upah dan insentif. Ada juga yang merupakan balas jasa tidak langsung misalnya berupa tunjangan dan fasilitas lebih baik.
- d. Program integrasi karyawan
Integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin dan partisipasi karyawan.
- e. Pemeliharaan karyawan
Pemeliharaan karyawan ditunjukan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan bekerja dengan lebih baik dan ikhlas. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan sistem komunikasi kerja yang baik, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.
- f. Pemutusan hubungan kerja
Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan memasuki masa pensiun atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberitahuan karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) terdiri dari fungsi manajerial dan operasional, fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjaan yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Kasmir (2018) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan , layout, sarana perasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya seperti penerangan, warna, sirkulasi udara, kebisingan dan memadai tidaknya alat-alat

perlengkapan 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 kelompok.

Berdasarkan definisi diatas, lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang dibebankan oleh perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor lingkungan kerja fisik. Afandi (2018) mengatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “Keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Kerja Psikis. Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :
 - a. Pekerjaan yang berlebihan. Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

- c. Frustrasi dapat berdampak pada keterlambatannya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk. Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok., hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dalam Kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja psikis.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (Cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (Kurang Cukup) mengakibatkan pengelihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara di tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
3. Warna

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

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi adanya kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki

karena terutama dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. **Pencahayaan**
Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
- b. **Sirkulasi ruang kerja**
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi Kesehatan tubuh.
- c. **Tata letak ruangan**
Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.
- d. **Dekorasi**
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- e. **Kebisingan**
Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.
- f. **Fasilitas**
Fasilitas organisasi sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada diorganisasi. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja yaitu lampu penerangan di tempat kerja, sirkulasi di tempat kerja, bisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja.

2.2.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.
- Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan.
- Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi :
- a. Faktor lingkungan sosial
Lingkungan social yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah kerluarga, tingkat kesejahteraan keluarga, dan lain-lain.
 - b. Faktor status sosial
Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
 - c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan
Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan.
 - d. Faktor sistem informasi
Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Afandi (2018) Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disahkan oleh dewan komisari atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan senang hati, sehingga terciptanya dan terbentuknya melalui proses

dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Menurut Hasibuan (2017) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujud tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik.

Menurut Sinambela (2018) Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan dan menerapkan konsekuensinya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki perilaku dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Jenis Disiplin Kerja

Menurut Tun Ganayang (2018) Disiplin kerja harus diupayakan oleh manajemen dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Secara sederhana jenis disiplin kerja dapat diklarifikasikan sebagai berikut ini:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk menumbuhkan-kembangkan kedisiplinan pada diri setiap karyawan untuk melaksanakan berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prinsip dasar disiplin preventif adalah kesadaran berdisiplin dalam melaksanakan tugas muncul dari diri karyawan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.

2. Disiplin preventif lebih mudah terwujud jika kebiasaan positif di perusahaan sudah menjadi budaya perusahaan yang menjiwai setiap karyawan. Dengan demikian karyawan secara sadar akan melaksanakan kedisiplinan dalam bekerja karena dianggap sebagai suatu kebutuhan. Sebaliknya karyawan menilai suatu kesalahan besar jika tidak mematuhi atau melanggar peraturan yang ada, sehingga dia tetap berupaya melakukan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Antar karyawan saling mencegah dan mengingatkan jika diindikasikan adanya pelanggaran disiplin kerja.

3. Manajemen perusahaan harus menyampaikan dan memberikan pemahaman tentang peraturan yang berlaku di perusahaan kepada setiap karyawan sejak karyawan tersebut direkrut. Hal ini tidak berhenti sampai setelah penempatan kerja, tetapi harus dilaksanakan sehari-hari. Upaya yang lebih penting lagi adalah

contoh konkrit kedisiplinan kerja manajemen perusahaan dalam aktivitas sehari-hari.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya konkrit manajemen dalam menegakkan disiplin kerja setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu wujud penegakan disiplin korektif berupa pemberian sanksi kepada karyawan yang terbukti melanggar peraturan. Hal yang harus diperhatikan sebelum sanksi pelanggaran diberikan adalah kepastian bahwa karyawan yang bersangkutan benar-benar telah melanggar peraturan. Dengan kata lain tidak boleh menjatuhkan sanksi kepada karyawan yang belum jelas kesalahannya. Beban sanksi yang diberikan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Beban sanksi yang sama akan diberikan kepada orang yang berbeda selama jenis pelanggarannya sama, jika tidak membedakan karyawan.

5. Disiplin Komparatif

Disiplin komparatif adalah mengaplikasikan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sudah terbukti sukses, dengan tujuan meraih kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti di perusahaan yang menjadi perbandingannya. Sehubungan dengan disiplin komparatif banyak manajemen perusahaan termasuk para petinggi pemerintah melakukan studi banding ke perusahaan atau negara lain. Hasil studi banding diaplikasikan di perusahaan setelah mendapatkan penyesuaian pada berbagai aspek.

Berdasarkan uraian di atas penulis menarik kesimpulan beberapa macam disiplin kerja yang dapat dipilih dan digunakan sesuai dengan kebutuhan manajemen perusahaan agar para karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

2.3.3 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan, Fungsi disiplin antara lain :

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) berpendapat bahwa faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu :

1. Frekuensi kehadiran
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan
Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja
Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja
Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antara sesama karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Peran keteladanan pimpinan berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan, para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Oleh karena itu bila seorang pimpinan menginginkan karyawannya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Para karyawan akan mau melakukan disiplin apabila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada semua karyawan. Apabila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja atau berlaku hanya orang tertentu saja, jangan harap karyawan akan memenuhi aturan tersebut.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
Bila ada seorang karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil Tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang

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

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin kerja tentunya adalah atasan langsung terhadap para pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat para ahli menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, tingkat kewaspadaan, etika kerja dan ketaatan pada peraturan kerja.

2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

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

2. Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditujukan dengan cara-cara yang melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

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

Sedangkan Menurut Rivai (2019) dinyatakan bahwa ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dari kebebasan karyawan yang suka telambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika bekerja merupakan bentuk dari Tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli maka menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat

terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan, dan etika.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sinambela (2018) kinerja karyawan adalah perilaku individu didalam melakukan pekerjaan dengan keahlian serta kemampuan tertentu yang dimiliki.

Berdasarkan uraian diatas menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi maupun perusahaan.

2.4.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

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

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian juga sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan maka akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Jadi dapat pengetahuan tentang pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda dengan orang lain, kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya juga dengan baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kepribadian yang sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, sebaliknya jika makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya semakin menurun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoritor atau demokratis dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

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

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang

atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jika dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dapat dikatakan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus bekerja menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji dengan baik dan merasa bersalah, jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

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

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kedisiplinan, faktor motivasi, faktor kemampuan karyawan dan semua faktor di atas adalah sangat penting bagi perusahaan.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2018) Penilaian kinerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi dan menilai kerja Karyawan.

Menurut Hasibuan (2019) Penilaian Kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

Menurut Kasmir (2022) Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Berdasarkan pengertian pengertian di atas maka, kinerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan dan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa tujuan kinerja yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan Latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapat *performance* kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*), untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti serta dalam program Latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Sedang menurut Kasmir (2022) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

2. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4. Kebutuhan Latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahlian.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kerjanya yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi mereka yang kinerjanya menurun atau kurang baik akan menerima dengan lapang dada dan tidak perlu melakukan hal-hal yang tidak perlu.

8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang.

9. Budaya Kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja kearah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

10. Menerapkan Sanksi

Kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atau sanksi atas kinerja karyawan yang menurun. Pemberian sanksi dimaksudkan dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bahwa bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kerja, maka ada sanksi yang akan diperolehnya. Dilain pihak guna memacu karyawan untuk bekerja lebih baik guna terhindar dari pemberlakuan sanksi terhadapnya.

Berdasarkan uraian diatas, penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, mengkaji ulang penempatan karyawan apakah sudah sesuai dengan kemampuan atau belum, menentukan jenjang karier karyawan, merencanakan kebutuhan pelatihan karyawan, menyesuaikan kompensasi yang diberikan, melihat kompeten karyawan, memberikan kesempatan untuk prestasi, penghargaan kualitas kerja dan memberi sanksi atas kinerja karyawan yang menurun.

2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.

2. Kualitas

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta saran dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2. Kuantitas hasil kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi, indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja saran dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, saran dan prasarana.

4. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Dari dalam diri anggota perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan serta dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab pekerjaan yang sudah berkewajiban seorang karyawan, indikatornya yaitu kemandirian.

Berdasarkan pengertian di atas menyatakan bahwa indikator kinerja adalah kuantitas, kualitas, waktu kerja, tanggung jawab dan inisiatif.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang di teliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sarah Dwi Kusmiyatun, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	Lingkungan Kerja (X). Disiplin Kerja (X).	Indikator Lingkungan kerja (X): <ul style="list-style-type: none"> • Tempat kerja • Kebersihan 	Jenis penelitian menggunakan metode asosiatif	Berdasarkan nilai F-hitung sebesar 10,630 > 3,17 (F-tabel) dengan ketentuan dfv

	Karyawan PT Resindo Jakarta Selatan.	Kinerja Karyawan (Y).	<ul style="list-style-type: none"> • Pencahayaan • Ketenangan • Hubungan kerja <p>Disiplin Kerja (X):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kehadiran • Tata cara kerja • Ketaatan pada atasan • Kesadaran dalam bekerja • Tanggung jawab <p>Kinerja Karyawan (Y) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efektif • Efisien • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan Waktu • Produktivitas • Keselamatan 		= (k-1) maka diperoleh (3-1) = 2, dfw = n - dfv maka diperoleh (55-2) = 53, sehingga F-tabel = 3,17. Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini disimpulkan bahwa hipotesis terbukti, atau dengan kata lain bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Aditya Nur Pratama, (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers.	Lingkungan kerja (X). Disiplin kerja (X). Kinerja Karyawan (Y).	<p>Indikator Lingkungan kerja (X) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suasana kerja • Hubungan dengan rekan kerja • Hubungan antara bawahan • Tersedianya fasilitas kerja <p>Disiplin kerja (X):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran • Ketaatan pada peraturan kerja. • Ketaatan pada standar kerja. • Tingkat kewaspadaan tinggi. • Bekerja etis 	Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.	Lingkungan kerja memiliki nilai beta (β) sebesar (β) 0,198 (* $p < 0.05$; $p = 0,021$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja memiliki nilai beta (β) sebesar (β) 0,174 ($p > 0.05$; $p = 0,042$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan

			<p>Kinerja Karyawan (Y):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Pengetahuan • Kerjasama 		<p>disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,069. Artinya, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 6,9% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima.</p>
3	<p>Apfia Ferawati, (2017) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada, Surabaya.</p>	<p>Lingkungan Kerja (X). Disiplin Kerja (X). Kinerja Karyawan (Y).</p>	<p>Indikator Lingkungan kerja (X) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penerangan/Cahaya • Pengaturan suhu udara • Kelembapan • Kebisingan • Keamanan dan kenyamanan • Taat warna • Music <p>Disiplin Kerja (X):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dan kemampuan • Teladan pimpinan • Keadilan • Pengawasan melekat • Sanksi hukuman • Ketegasan • Hubungan kemanusiaan <p>Kinerja Karyawan (Y):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Tanggung jawab 	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada, Surabaya, simultan berpengaruh terhadap lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda $Y=17.498+0.285X_1+0.30X_2$. Koefisien adalah 0.510, koefisien determinasi adalah 26% dan nilai F yang dihitung adalah $20.529 > F_{table}$</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama • Inisiatif 		3.07 dengan signifikan $0,000 > 0,05$.
4	Vera Maya Rani, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Prima Palembang	Lingkungan Kerja (X). Disiplin Kerja (X). Kinerja Karyawan (Y).	<p>Indikator Lingkungan Kerja (X) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penerangan/cahaya di tempat kerja • Sirkulasi Udara • Keamanan di Tempat Kerja • Temperatur/suhu udara • Kelembaban • Getaran mekanis di tempat Konsentrasi kerja • Bau-bauan • Tata warna • Dekorasi • Musik <p>Disiplin Kerja (X) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran • Ketaatan pada peraturan kerja • Ketaatan pada standar kerja • Tingkat kewaspadaan tinggi • Bekerja etis <p>Kinerja Karyawan (Y):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas kerja • Kualitas kerja, • Kualitas personal • Kerjasama • Inisiatif 	Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif	Hasil uji koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,478 atau 47,8%. Artinya variabel kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang dijelaskan sebesar 47,8% oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 52,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5	Nurul Intan Febrian, 2019, Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Oae Manufaktur Indonesia	Lingkungan Kerja (X) Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Indikator Lingkungan Kerja (X) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suasana kerja • Hubungan dengan rekan • Tersedianya fasilitas kerja <p>Disiplin Kerja (X):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu 	Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif karena di gunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, teknik	Penelitian lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai

			<ul style="list-style-type: none"> • Pemanfaatan sarana • Tanggung jawab yang tinggi • Ketaatan terhadap aturan <p>Kinerja Karyawan (Y):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Kendala • Kehadiran • Kemampuan bekerja sama 	<p>pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.</p>	<p>thitung 1.575 > t tabel 2.011. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai t hitung 4.812 > t tabel 2.011.</p>
--	--	--	---	--	--

Berdasarkan hasil beberapa penelitian sebelumnya di atas, dapat dilihat terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada di dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Persamaannya seperti variabel yang digunakan dan beberapa metode penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu pada objek penelitian, indikator yang digunakan.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya perusahaan menginginkan kinerja yang baik bagi perusahaan namun banyak peran yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan suatu peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, mengapa demikian? karena memiliki pengaruh terhadap kinerja atau hasil kerja sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat dibutuhkan oleh karyawan, sehingga target-target organisasi yang dibebankan bisa segera terwujud.

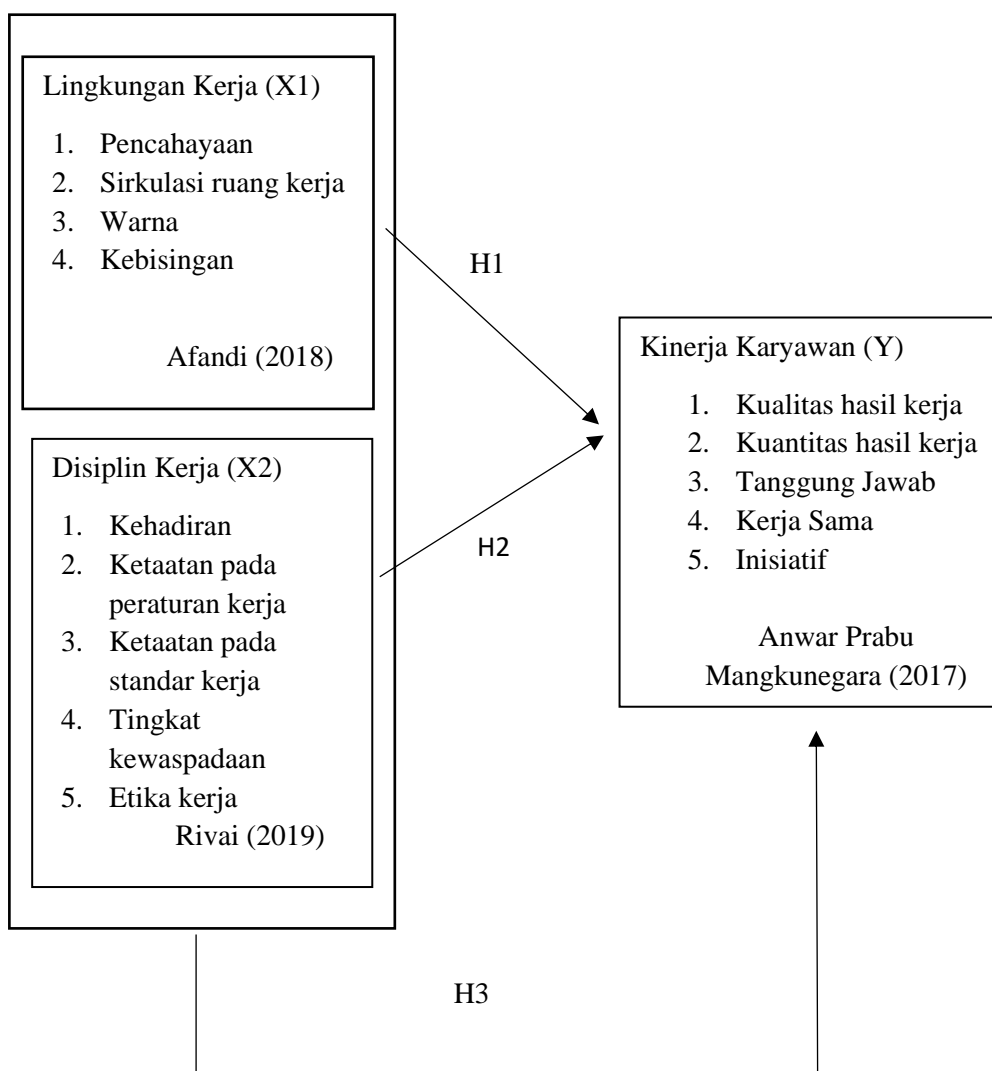
Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya seperti penerangan, sirkulasi udara, warna, dan kebisingan.

Menurut Rivai (2019) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang, mentaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain itu, Anwar Prabu Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Intan Febrina (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Oae Manufaktur Indonesia menyatakan bahwa lingkungan kerja dan

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apfia Ferawati, (2017) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarah Dwi Kusmiyatun, (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Resindo Jakarta Selatan, menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan konstelasi penelitian sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2018), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja pada PT Primadaya Plastisindo kurang baik.
2. Disiplin kerja pada PT Primadaya Plastisindo meningkat.
3. Kinerja karyawan PT Primadaya Plastisindo rendah.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo.
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo.
6. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Primadaya Plastisindo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif verifikatif. Dengan menggunakan *exploitatory survey* yaitu metode yang mendahulukan analisis kualitatif atau deskriptif yang dilanjutkan dengan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Primadaya Plastisindo.

3.2 Objek Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Primadaya Plastisindo. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel independen yang digunakan yaitu Lingkungan kerja variabel (X1) dan Disiplin Kerja variabel (X2). Sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi dari keseluruhan karyawan Departemen Produksi PT Primadaya Plastisindo. Data yang diperoleh dari setiap respon individu yang dimaksud adalah karyawan PT Primadaya Plastisindo dengan jumlah 76 Karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di Jl. Raya Narogong KM 18, Limus Nunggal, Kec Cileungsi, Kabupaten Bogor. Jawa Barat 16820.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. “Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan bahwa jenis data penelitian dibedakan menjadi dua yaitu data kuantitatif dan kualitatif.”

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan uji statistic sebagai alat uji perhitungan. Berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan. Data kualitatif diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan kepustakaan mengenai variabel independen Lingkungan kerja (X1) dan variabel Disiplin kerja (X2) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) Sumber data dibedakan atas dua jenis yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan langsung dari objek penelitian yaitu, menyebarkan secara langsung kuesioner kepada responden. Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung (Dari tangan pertama). Dalam penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner, wawancara, dan observasi secara langsung kepada karyawan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder “Sumber daya yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu diperoleh dengan membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain. Data sekunder yang digunakan penulis mengumpulkan data-data dan bahan Pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti, buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyediaan data pada PT Primadaya Plastisindo.

3.4 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja sebagai sebagai variabel X (*independent*) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (*Dependent*). Operasional variabel diperlukan untuk menentukan dimensi, indikator, ukuran dan skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel *Dependent*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independent* adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dimana yang menjadi variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini operasionalisasi variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Primadya Plastisindo

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja Variabel (X1)	Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan di ruang kerja sudah baik. • Penerangan di ruang kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. • Penerangan di ruang kerja menggunakan lampu standar. 	Ordinal
	Sirkulasi Udara	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan. • Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik. • Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin. 	Ordinal
	Warna	<ul style="list-style-type: none"> • Warna mempengaruhi kinerja. • Menyukai warna di tempat kerja. • Warna ruangan memberikan kenyamanan. 	Ordinal
	Kebisingan	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan. • Tingkat kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. • Harus memakai kedap suara di ruang kerja. 	Ordinal
	Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> • Datang tepat waktu. • Mengisi daftar hadir. • Menerima konsekuensi ketidakhadiran. 	Ordinal
	Ketaatan pada peraturan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Taat pada peraturan yang sudah ditetapkan. 	Ordinal

Disiplin Kinerja (X2)		<ul style="list-style-type: none"> • Siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan. • Mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja. 	
	Ketaatan pada standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memakai pakaian, peralatan dengan <i>safety</i> • Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan. • Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut. 	Ordinal
	Tingkat kewaspadaan	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam bekerja. • Mengerjakan pekerjaan secara efektif. • Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan. 	Ordinal
	Etika kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saling menghormati antar karyawan. • Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja. • Kepatuhan terhadap norma yang berlaku. 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. • Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat. • Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan. 	Ordinal
	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mengerjakan pekerjaan melebihi target perusahaan. • Karyawan mengerjakan pekerjaan lebih cepat. • Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektivitas. 	Ordinal

Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. • Karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab. • Karyawan bertanggung jawab dengan kesalahan yang dilakukan. 	Ordinal
Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik. • Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik. • Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. 	Ordinal
Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. • Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. • Karyawan menerapkan metode baru dalam bekerja. 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar *refresentatif* (dapat mewakilkan).

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu, *Probability Sampling* dan *Non-Probability Sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Non-Probability Sampling*.

“Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan bahwa *Non-Probability Sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel”

Jenis *Non-Probability Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Pengertian sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan Departemen Produksi PT Primadaya Plastisindo yang berjumlah 76 karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) definisi dari teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut: “Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapat data”. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel sebagai berikut:

Metode survey merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Teknik yang digunakan dalam metode survey ini adalah dengan cara:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*Interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancarai (*Interviewer*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Penelitian melakukan wawancara terhadap karyawan Departemen Produksi pada PT Primadaya Plastisindo.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan (atau jenis permintaan lainnya) untuk tujuan mengumpulkan informasi dari responden. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada PT Primadaya Plastisindo. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut diukur dengan menggunakan Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2018) skala likert merupakan pedoman untuk mengajukan pertanyaan atau pernyataan dengan alternatif jawaban. Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisisioner, penulis menggunakan Skala Likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini:

Tabel 3. 2 Skala Likert Lingkungan Kerja

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 2018

Tabel 3. 3 Skala Likert

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Keterangan	Bobot
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-Kadang (KK)	3
Pernah (PR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono 2018

c. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara perilaku karyawan dengan melihat unsur-unsur yang nampak seperti raut wajah, Bahasa tubuh dan pengamatan pada objek saat proses kerja. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung.

3.6.2 Data Sekunder

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data-data dan bahan Pustaka lainnya dari teori-teori yang relevan dengan melihat permasalahan yang diteliti seperti jurnal, buku dan penelitian terdahulu serta PT Primadaya Plastisindo sebagai penyedia data.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas dapat digunakan dengan cara menghitung korelasi secara parsial dari masing-masing kuesioner dengan total skor dimensi yang diteliti. Jika hasil dimensi menunjukkan signifikan $\leq 5\%$, maka item-item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS. Uji validitas dapat menggunakan persamaan teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus penunjang sebagai berikut:

$$\text{Rumus: } r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\}\{n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien kolarasi antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan
 n = Jumlah Responden
 y = Skor total instrumen
 ΣX = Jumlah skor item
 ΣY = Jumlah total skor jawaban
 ΣXY = Jumlah dari hasil pengamatan X dan Y
 ΣX^2 = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah:

- Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,361) maka dapat dikatakan valid.
- Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (0,361) maka dapat dikatakan tidak valid.

a. Lingkungan Kerja

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)					
1	Penerangan di ruang kerja sudah baik.	0,536	0,227	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
2	Penerangan di ruang kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,524	0,227	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid

3	Penerangan di ruang kerja menggunakan lampu standar.	0.444	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan.	0.444	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik.	0.548	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin.	0.519	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	Warna mempengaruhi kinerja.	0.402	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Menyukai warna di tempat kerja.	0.695	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Warna ruangan memberikan kenyamanan.	0.604	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	Lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan.	0.443	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	Tingkat kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.	0.508	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Memakai kedap suara di ruang kerja	0.382	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, dapat dilihat bahwa ada 12 instrumen dari 4 indikator variabel lingkungan kerja dengan nilai R hitung \geq R tabel (0,227) yang artinya semua butir instrumen variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

b. Disiplin Kerja

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Disiplin Kerja)

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X2)					
1	Datang tepat waktu.	0.414	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Mengisi daftar hadir.	0.463	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Menerima konsekuensi ketidakhadiran.	0.547	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	Taat pada peraturan yang sudah ditetapkan.	0.488	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan.	0.518	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja.	0.491	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	Memakai pakaian, peralatan dengan <i>safety</i>	0.397	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

8	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.	0.396	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut.	0.322	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	Ketelitian dalam bekerja.	0.439	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	Mengerjakan pekerjaan secara efektif.	0.293	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan	0.234	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	Saling menghormati antar karyawan.	0.481	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.	0.534	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	Kepatuhan terhadap norma yang berlaku	0.591	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, dapat dilihat bahwa ada 15 instrumen dari 5 indikator variabel disiplin kerja dengan nilai R hitung \geq R tabel (0,227) yang artinya semua butir instrumen variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

c. Kinerja Karyawan

3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Kinerja (Y)					
1	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.	0.639	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat.	0.401	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan.	0.370	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	Karyawan mengerjakan pekerjaan melebihi target perusahaan.	0.490	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Karyawan mengerjakan pekerjaan lebih cepat.	0.601	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektivitas.	0.489	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.	0.494	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab.	0.378	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

9	Karyawan bertanggung jawab dengan kesalahan yang dilakukan.	0.430	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik.	0.553	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik.	0.438	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.	0.381	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.	0.424	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.	0.489	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	Karyawan menerapkan metode baru dalam bekerja.	0.388	0,227	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, dapat dilihat bahwa ada 15 instrumen dari 5 indikator variabel kinerja dengan nilai R hitung $\geq R_{tabel}$ (0,227) yang artinya semua butir instrumen variabel kinerja dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap reabilitas atau kendala dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Menurut Sugiyono (2018) instrumen yang telah reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabel artinya konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian, dapat menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus: } r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Koefisien reliabilitas *instrument* (*cronbach's Alfa*)

K = Jumlah *instrument* pernyataan

$\sum S_i^2$ = *Varians score* tiap instrumen pertanyaan

S_t^2 = *Varians total*

Jika: Hasil $\alpha > 0,60$ = Reliabel

Hasil $\alpha < 0,60$ = Tidak Reliabel

Jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria penilaian terhadap koefisien *a-cornbach* sebagai berikut:

Tabel 3. 7
Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 > \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.715	12

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 3.8 diatas bahwa *Reliability Statistics* menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,715 yang artinya instrumen variabel lingkungan kerja reliabel.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	15

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 3.9 diatas bahwa *Reliability Statistics* menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,703 yang artinya instrumen variabel disiplin kerja sangat reliabel.

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.697	15

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 3.10 diatas bahwa *Reliability Statistics* menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,697 yang artinya instrumen variabel kinerja sangat reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) Analisa deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam kuesioner, dimana Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y). Penyajian data lebih mudah bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relative. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata.

1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\Sigma f} \times 100\%$$

Keterangan:

FR = Frekuensi Relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

Σf = Total Frekuensi

2. Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\Sigma xi}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = Frekuensi Relatif

Σxi = Jumlah nilai x ke i

n = Jumlah Data

Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi relative dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2018) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menggunakan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dengan dilihat dari rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2018) Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut “Skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100% sehingga dapat diperoleh kriteria sebagai berikut.

Tabel 3. 11
Instrumen Skala Likert Lingkungan Kerja

Hasil	Kategori
0%-20%	Sangat Tidak Setuju (STS)
21%-40%	Tidak Setuju (TS)
41%-60%	Kurang Setuju (KS)
61%-80%	Setuju (S)
81%-100%	Sangat Setuju (ST)

Tabel 3. 12 Instrumen Skala Likert
Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil	Kategori
0%-20%	Tidak Pernah (TP)
21%-40%	Pernah (P)
41%-60%	Kadang-kadang (KK)
61%-80%	Sering (SR)
81%-100%	Selalu (SL)

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20%. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat di digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Pada saat melakukan Analisa regresi berganda, maka perlu dipenuhi beberapa asumsi, misalnya asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas pembahasan singkat dari uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak juga

dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat *Normal Probability Plot*. Model regresi yang baik ialah data berdistribusi normal, yaitu dengan mendekteksi dan melihat penyebaran (data) titik pada sumbu diaogonal grafik.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018) menjelaskan bahwa pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik semestinya tidak akan terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* bertujuan untuk mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah maka sama dengan nilai VIF tertinggi karena $VIF = 1/Tolerance$. Adapun nilai yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Jika $tolerance \leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinieritas.

Jika $tolerance \geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Lingkungan Kerja), variabel X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Menurut Sugiyono (2017) persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefesien Regresi Variabel Independen

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2015). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan Variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

R = Koefisien Korelasi

Nilai koefisien Determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Primadaya Plasticsindo.

3.8.5 Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen), baik uji koefisien secara parsial (Uji t) atau koefisien regresi secara Simultan (Uji F).

1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t Sugiyono (2017), rumusnya:

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

Keterangan:

t = t_{hitung}

r = Koefisien korelasi antara lingkungan kerja, disiplin kerja dengan kinerja karyawan

n = Jumlah responden

r^2 = Koefisien Determinasi

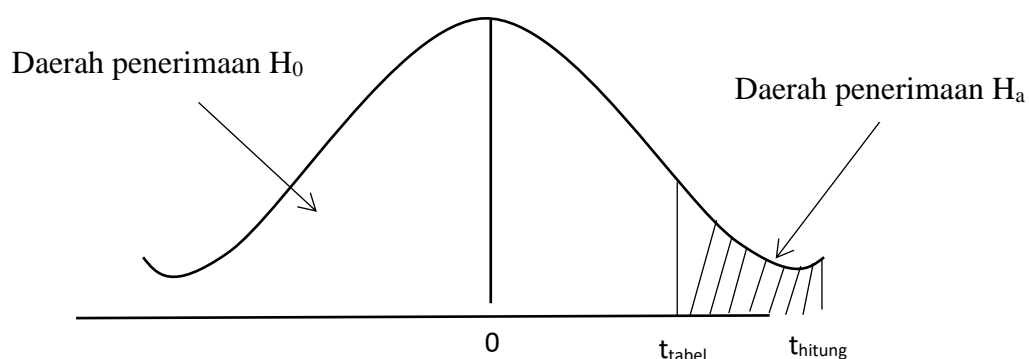
Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila H_0 diterima, maka hal yang diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak berpengaruh signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel

independent secara persial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan.



Gambar 3. 1 Kurva Uji T

2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of Varian* (ANOVA). Pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2017) dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

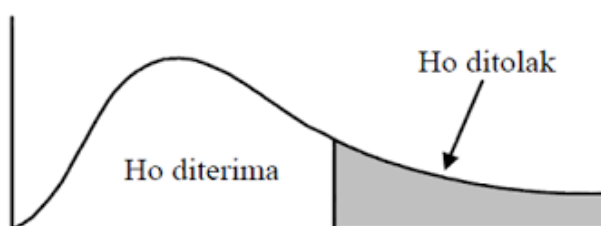
Keterangan:

- R^2 = Koefisien Determinasi
- K = Jumlah variabel independen
- N = Jumlah sampel

Pengujian membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria Uji:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka h_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka h_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar 3. 2 Kurva Uji F

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Perusahaan

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT Primadaya Plasticsindo didirikan berdasarkan Akta Notaris No.36 tanggal 16 September 2005 oleh Raden Johannes Sarwono, notaris di Jakarta. Sesuai dengan Pasal 3 Anggaran Dasar, ruang lingkup kegiatan perseroan adalah bergerak di bidang injeksi plastic untuk pengemasan, kertas, tissue, dan barang plastik lainnya. Perseroan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2005.

Sampai dengan saat ini PT Primadaya Plasticsindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang injeksi plastik, khusus dalam kemasan plastik, dalam bentuk antara lain Galon (Jug PC), Preform PET, botol PET, Jeriken HDPE, Tutup Botol PP, dan Tisu Sanitasi galon & Tangan. PT Primadaya Plasticsindo ini bersertifikasi dengan ISO 9001 dan FSSC 22000, dan merupakan mitra untuk banyak merek terkenal di Indonesia, seperti AQUA, VIT, Club, Pristine, Rivero, VICA, So Good Food, Orang Tua, dll. Hingga saat ini, perseroan memiliki 5 pabrik yaitu berlokasi di Tangerang, Binjai, Sukabumi, Lampung dan Cileungsi.

PT Primadaya Plasticsindo ini berfokus untuk melayani penjualan di Indonesia dan siap melayani dari seluruh lapisan pelanggan dan merupakan perusahaan yang sedang berkembang pesat di Indonesia.

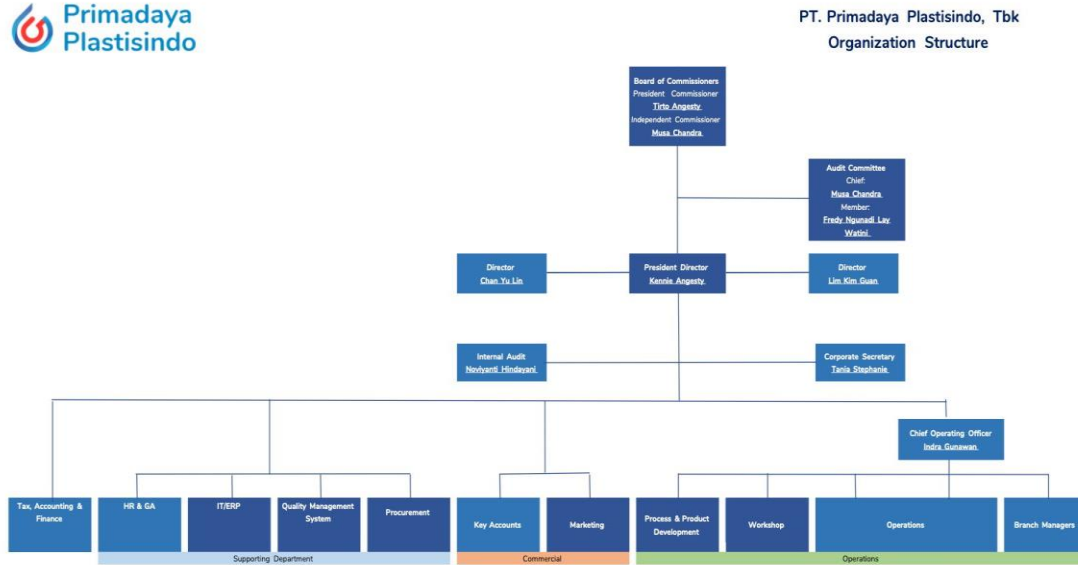
4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang

PT Primadaya Plasticsindo memiliki VISI dan MISI, sebagai berikut:

Visi: Perusahaan kemasan plastic yang berkompeten, ramah lingkungan dan sosial. Responsible seiring dengan perkembangan zaman.

Misi:

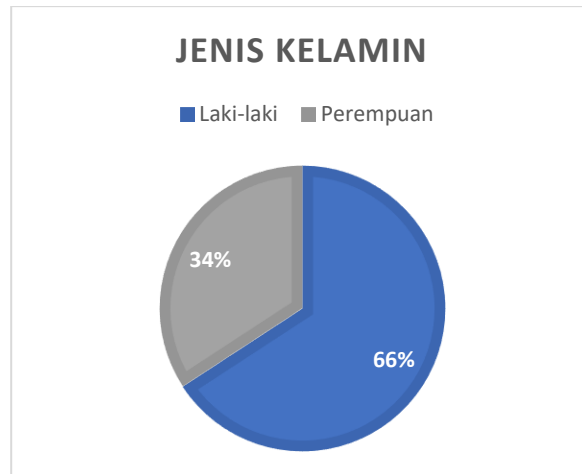
- Meningkatkan kualitas produk sejajar dengan internasional.
- Memberi kepuasan total kepada pelanggan, karyawan, pemegang saham dan stakeholder.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Primadaya Plastisindo

4.1.3 Profil Responden

1. Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

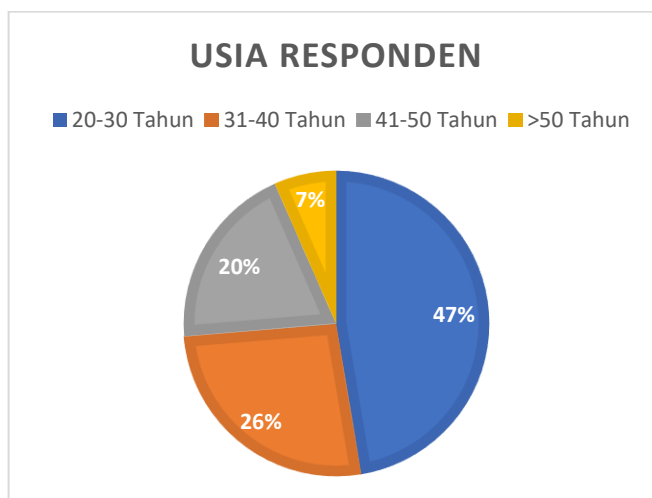


Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan jumlah diatas, merupakan jumlah karyawan yang menjadi responden pada PT Primadaya Plastisindo dan menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki memiliki presentase sebesar 66% dan karyawan perempuan memiliki presentase sebesar 34% dari total 76 karyawan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

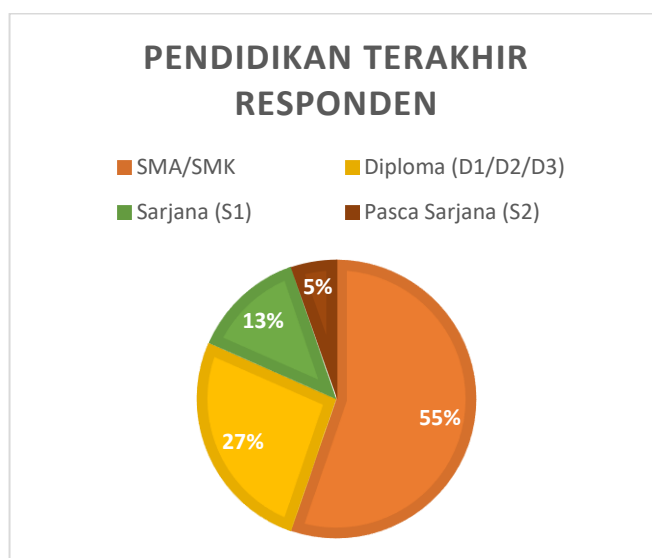


Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata usia karyawan yang menjadi responden PT Primadaya Plastisindo terbanyak ada pada kisaran 20-30 tahun dengan presentase 47% sedangkan karyawan pada usia kisaran 31-40 tahun dengan presentase 26% kemudian karyawan pada usia kisaran 41-50 tahun dengan presentase 20% dan pada usia > 50 tahun dengan presentase 7% dari total 76 karyawan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dengan presentase 55% diikuti dengan responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3) dengan presentase 27% kemudian pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan presentase 13% dan responden yang memiliki pendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2) dengan presentase 5% dari total 76 karyawan.

4.2 Metode Analisis data

4.2.1 Analisis Deskriptif

4.2.1.1 Lingkungan Kerja PT Primadaya Plastisindo

Jika keadaan lingkungan kerja yang berdampak positif, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun penilaian terhadap variabel lingkungan kerja terdiri dari 12 dimensi yang berasal dari 4 indikator lingkungan kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

1. Penerangan

Tabel 4.1 Jawaban "Penerangan di ruang kerja sudah baik. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	56	280	78
Setuju	4	15	60	17
Kurang Setuju	3	5	15	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	355	100
Rata-Rata		$\frac{355}{5 \times 76} \times 100\% = 93\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator penerangan pada pertanyaan Penerangan di ruang kerja sudah baik di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 93% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 2 Jawaban "Penerangan di ruang kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	51	255	72
Setuju	4	25	100	28
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	355	100
Rata-Rata		$\frac{355}{5 \times 76} \times 100\% = 93\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator penerangan pada pertanyaan Penerangan di ruang kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 93% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 3 Jawaban "Penerangan di ruang kerja menggunakan lampu standar. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	47	235	68
Setuju	4	25	100	29
Kurang Setuju	3	4	12	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	347	100
Rata-Rata		$\frac{347}{5 \times 76} \times 100\% = 91\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator penerangan pada pertanyaan Penerangan di ruang kerja menggunakan lampu standar di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 91% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

2. Sirkulasi Udara

Tabel 4. 4 Jawaban "Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan . "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	48	240	69
Setuju	4	25	100	29
Kurang Setuju	3	3	9	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	349	100
Rata-Rata		$\frac{349}{5 \times 76} \times 100\% = 92\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator sirkulasi udara pada pertanyaan Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 92% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 5 Jawaban "Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	47	235	67
Setuju	4	24	96	28
Kurang Setuju	3	5	15	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	346	100
Rata-Rata		$\frac{346}{5 \times 76} \times 100\% = 91\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator sirkulasi udara pada pertanyaan Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 91% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 6 Jawaban "Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	49	245	70
Setuju	4	22	88	26
Kurang Setuju	3	5	15	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	348	100
Rata-Rata		$\frac{348}{5 \times 76} \times 100\% = 92\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator sirkulasi udara pada pertanyaan Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 92% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

3. Warna

Tabel 4.7 Jawaban "Warna mempengaruhi kinerja. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	56
Setuju	4	35	140	41
Kurang Setuju	3	3	9	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	339	100
Rata-Rata		$\frac{339}{5 \times 76} \times 100\% = 89\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator warna pada pertanyaan Warna mempengaruhi kinerja di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 89% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 8 Jawaban "Menyukai warna di tempat kerja "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	49
Setuju	4	43	172	51
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	337	100
Rata-Rata		$\frac{337}{5 \times 76} \times 100\% = 88\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator warna pada pertanyaan Menyukai warna di tempat kerja di PT Primadaya Plasticsindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 88% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 9 Jawaban "Warna ruangan memberikan kenyamanan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	41	205	60
Setuju	4	35	140	40
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	345	100
Rata-Rata		$\frac{345}{5 \times 76} \times 100\% = 90\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator warna pada pertanyaan Warna ruangan memberikan kenyamanan di PT Primadaya Plasticsindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 90% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

4. Kebisingan

Tabel 4. 10 Jawaban "Lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	21
Setuju	4	22	88	33
Kurang Setuju	3	34	102	39
Tidak Setuju	2	9	18	7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	263	100
Rata-Rata		$\frac{263}{5 \times 76} \times 100\% = 69\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebisingan pada pertanyaan Lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 69% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 11 Jawaban "Tingkat kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	36	180	53
Setuju	4	38	152	45
Kurang Setuju	3	2	6	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	338	100
Rata-Rata		$\frac{338}{5 \times 76} \times 100\% = 88\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebisingan pada pertanyaan Tingkat kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 88% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 12 Jawaban "Harus memakai kedap suara di ruang kerja "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	44	220	63
Setuju	4	32	128	37
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	348	100
Rata-Rata		$\frac{348}{5 \times 76} \times 100\% = 91\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebisingan pada pertanyaan Memakai kedap suara di ruang kerja di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 91% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 13 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Penerangan	1. Penerangan di ruang kerja sudah baik.	93%	92%
	2. Penerangan di ruang kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	93%	
	3. Penerangan di ruang kerja menggunakan lampu standar.	91%	
Sirkulasi Udara	4. Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan .	92%	91%
	5. Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik.	91%	
	6. Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin.	92%	
Warna	7. Warna mempengaruhi kinerja.	89%	89%
	8. Menyukai warna di tempat kerja.	88%	
	9. Warna ruangan memberikan kenyamanan.	90%	
Kebisingan	10. Lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan.	69%	82%
	11. Tingkat kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.	88%	
	12. Memakai kedap suara di ruang kerja	91%	

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Rata-rata	88%		

Sumber: *Data Primer, diolah 2023*

Tabel 4. 14
Interprestasi Hasil Lingkungan Kerja

Hasil	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0%-20%		Sangat Tidak Setuju (STS)
21%-40%		Tidak Setuju (TS)
41%-60%		Kurang Setuju (KS)
61%-80%		Setuju (S)
81%-100%	88%	Sangat Setuju (ST)

Sumber: *Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan indikator diatas hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden indikator kinerja karyawan pada PT Primadaya Platisindo, pada variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil rata-rata dari 4 indikator yang digambarkan ke dalam 12 pernyataan dengan melibatkan 76 responden didapat nilai rata-rata sebesar 88% dikatakan bahwa indikator Lingkungan Kerja termasuk kategori “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Penerangan” dengan persentase sebesar 92% dengan kategori “Sangat Baik”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Kebisingan” dengan persentase sebesar 82% dengan kategori “Baik”. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan pernyataan” Penerangan diruang kerja sudah baik” sebesar 93% dengan kategori “Sangat Baik”, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-10 dengan pernyataan “Lingkungan kerja jauh dari kebisingan” dengan persentase sebesar 69% dengan kategori “Cukup Baik”.

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Statistics		
Lingkungan Kerja		
N	Valid	76
	Missing	1
Mean		53.5526
Std. Error of Mean		.40017
Median		52.0000
Mode		52.00
Std. Deviation		3.48863
Variance		12.171
Range		12.00
Minimum		48.00
Maximum		60.00
Sum		4070.00

Sumber: *Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 53,55 dengan range 12 dan total skor 4070.

Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada PT Primadaya Plastisindo, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritik (X)} = \frac{1(12)+5(12)}{1} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 53,55 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik, dengan nilai $53,55 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument lingkungan kerja “Kurang Baik”.

4.2.1.2 Disiplin Kerja PT Primadaya Plastisindo

Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disahkan oleh dewan komisari atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan senang hati, sehingga terciptanya dan terbentuknya melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Adapun penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator disiplin kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

1. Kehadiran

Tabel 4. 16 Jawaban "Datang tepat waktu. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	45
Setuju	4	37	148	46
Kurang Setuju	3	10	30	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	323	100
Rata-Rata		$\frac{323}{5 \times 76} \times 100\% = 85\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kehadiran pada pertanyaan Datang tepat waktu di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 85% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 17 Jawaban "Mengisi daftar hadir"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	42
Setuju	4	47	188	56
Kurang Setuju	3	2	6	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	331	100
Rata-Rata		$\frac{331}{5 \times 76} \times 100\% = 87\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kehadiran pada pertanyaan Mengisi daftar hadir di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 87% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 18 Jawaban "Menerima konsekuensi ketidakhadiran"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	49
Setuju	4	40	160	48
Kurang Setuju	3	3	9	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	334	100
Rata-Rata		$\frac{334}{5 \times 76} \times 100\% = 88\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kehadiran pada pertanyaan Menerima konsekuensi ketidakhadiran di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 88% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

2. Ketaatan Pada Peraturan

Tabel 4. 19 Jawaban "Taah pada peraturan yang sudah ditetapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	52
Setuju	4	37	148	44
Kurang Setuju	3	4	12	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	335	100
Rata-Rata		$\frac{335}{5 \times 76} \times 100\% = 88\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketaatan pada peraturan pada pertanyaan Taat pada peraturan yang sudah ditetapkan di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 88% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 20 Jawaban "Siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	41	205	59
Setuju	4	35	140	41
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	345	100
Rata-Rata		$\frac{345}{5 \times 76} \times 100\% = 90\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketaatan pada peraturan pada pertanyaan Siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 90% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 21 Jawaban "Mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	43	215	62
Setuju	4	33	132	38
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	347	100
Rata-Rata		$\frac{347}{5 \times 76} \times 100\% = 91\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketaatan pada peraturan pada pertanyaan Mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 91% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4. 22 Jawaban "Memakai pakaian, peralatan dengan *safety* "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	49	245	70
Setuju	4	25	100	28
Kurang Setuju	3	2	6	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	351	100
Rata-Rata		$\frac{351}{5 \times 76} \times 100\% = 92\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketaatan pada standar kerja pada pertanyaan Memakai pakaian, peralatan dengan *safety* di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 92% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 23 Jawaban "Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	49	245	70
Setuju	4	26	104	29
Kurang Setuju	3	1	3	1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	352	100
Rata-Rata		$\frac{352}{5 \times 76} \times 100\% = 93\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketaatan pada standar kerja pada pertanyaan Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 93% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 24 Jawaban "Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	51	255	72
Setuju	4	25	100	28
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	355	100
Rata-Rata		$\frac{355}{5 \times 76} \times 100\% = 93\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketaatan pada standar kerja pada pertanyaan Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 93% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

4. Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4. 25 Jawaban "Ketelitian dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	45	225	65
Setuju	4	29	116	33
Kurang Setuju	3	2	6	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	347	100
Rata-Rata		$\frac{347}{5 \times 76} \times 100\% = 91\%$		

Sumber: Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator tingkat kewaspadaan pada pertanyaan Ketelitian dalam bekerja di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 91% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 26 Jawaban "Mengerjakan pekerjaan secara efektif. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	52	260	73
Setuju	4	24	96	27
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	356	100
Rata-Rata		$\frac{356}{5 \times 76} \times 100\% = 93\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator tingkat kewaspadaan pada pertanyaan Mengerjakan pekerjaan secara efektif di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 93% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 27 Jawaban "Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	59	295	81
Setuju	4	20	80	19
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	363	100
Rata-Rata		$\frac{363}{5 \times 76} \times 100\% = 95\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator tingkat kewaspadaan pada pertanyaan Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 94% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

5. Etika Bekerja

Tabel 4. 28 Jawaban "Saling menghormati antar karyawan. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	52	260	74
Setuju	4	19	76	22
Kurang Setuju	3	5	15	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	351	100
Rata-Rata		$\frac{351}{5 \times 76} \times 100\% = 92\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator tingkat etika bekerja pada pertanyaan Saling menghormati antar karyawan di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 92% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 29 Jawaban "Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	41	205	59
Setuju	4	35	140	41
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	345	100
Rata-Rata		$\frac{345}{5 \times 76} \times 100\% = 90\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator tingkat etika bekerja pada pertanyaan Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 90% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 30 Jawaban "Kepatuhan terhadap norma yang berlaku"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	34	170	51
Setuju	4	39	156	46
Kurang Setuju	3	3	9	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		76	335	100
Rata-Rata		$\frac{335}{5 \times 76} \times 100\% = 88\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator tingkat etika bekerja pada pertanyaan Kepatuhan terhadap norma yang berlaku di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 88% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 31 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Kehadiran	1. Datang tepat waktu.	85%	86%
	2. Mengisi daftar hadir.	87%	
	3. Menerima konsekuensi ketidakhadiran.	88%	
Ketaatan Pada Peraturan	4. Taat pada peraturan yang sudah ditetapkan.	88%	89%
	5. Siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan.	90%	
	6. Mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja.	91%	
Ketaatan Pada Standar Kerja	7. Memakai pakaian, peralatan dengan <i>safety</i>	92%	92%
	8. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.	93%	
	9. Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut.	93%	
Tingkat Kewaspadaan	10. Ketelitian dalam bekerja.	91%	93%
	11. Mengerjakan pekerjaan secara efektif.	93%	

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
	12. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan	95%	
	13. Saling menghormati antar karyawan.	92%	
Etika Bekerja	14. Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.	90%	90%
	15. Kepatuhan terhadap norma yang berlaku	88%	
Rata-rata	90%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel 4.32 Interpretasi Hasil Disiplin Kerja

Hasil	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0%-20%		Tidak Pernah (TP)
21%-40%		Pernah (P)
41%-60%		Kadang-kadang (KK)
61%-80%		Sering (SR)
81%-100%	90%	Selalu (SL)

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan indikator diatas hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden indikator kinerja karyawan pada PT Primadaya Platisindo, pada variabel disiplin kerja menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 76 responden didapat nilai rata-rata sebesar 90% dikatakan bahwa indikator Disiplin Kerja termasuk kategori “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Tingkat Kewaspadaan” dengan persentase sebesar 92% dengan kategori “Sangat Baik”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Kehadiran” dengan persentase sebesar 86% dengan kategori “Baik”. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-8 dengan pernyataan” Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.” sebesar 93% dengan kategori “Sangat Baik”, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan pernyataan “Datang tepat waktu.” dengan persentase sebesar 85% dengan kategori “Baik”.

Tabel 4.33 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	76
	Missing	0
Mean		67.9737
Std. Error of Mean		.40435
Median		68.0000
Mode		67.00
Std. Deviation		3.52505
Variance		12.426
Range		15.00
Minimum		60.00
Maximum		75.00
Sum		5166.00

Sumber: *Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 67,97 dengan range 15 dan total skor 5166.

Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada PT Primadaya Plastisindo, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritik (X)} = \frac{1(15)+5(15)}{1} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 67,97 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik , dengan nilai $67,97 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument disiplin kerja “Kurang Baik”.

4.2.1.3. Kinerja Karyawan PT Primadaya Plastisindo

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk juga terhadap perusahaan, begitu pula sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berdampak baik juga untuk perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan.

Adapun penilaian terhadap variabel kinerja terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator kinerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

1. Kualitas

Tabel 4. 34 Jawaban “Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	29	145	45
Sering	4	37	148	45
Kadang-kadang	3	10	30	10
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	323	100
Rata-Rata		$\frac{323}{5 \times 76} \times 100\% = 85\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pada pertanyaan Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 85% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 35 Jawaban “Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	28	140	43
Sering	4	47	188	56
Kadang-kadang	3	1	3	1
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	331	100
Rata-Rata		$\frac{331}{5 \times 76} \times 100\% = 87\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pada pertanyaan Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 87% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 36 Jawaban "Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	23	115	36
Sering	4	50	200	62
Kadang-kadang	3	3	9	2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	324	100
Rata-Rata		$\frac{324}{5 \times 76} \times 100\% = 85\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pada pertanyaan Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 85% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

2. Kuantitas

Tabel 4. 37 Jawaban "Karyawan mengerjakan pekerjaan melebihi target perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	34	170	51
Sering	4	38	152	45
Kadang-kadang	3	4	12	4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	334	100
Rata-Rata		$\frac{334}{5 \times 76} \times 100\% = 87\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pada pertanyaan Karyawan mengerjakan pekerjaan melebihi target perusahaan di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 87% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 38 Jawaban "Karyawan mengerjakan pekerjaan lebih cepat"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	41	205	60
Sering	4	35	140	40
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	345	100
Rata-rata		$\frac{345}{5 \times 76} \times 100\% = 90\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pada pertanyaan Karyawan mengerjakan pekerjaan lebih cepat di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 81% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 39 Jawaban "Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektivitas"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	44	220	63
Sering	4	32	128	37
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	348	100
Rata-Rata		$\frac{348}{5 \times 76} \times 100\% = 91\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pada Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektivitas di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 91% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

3. Tanggung Jawab

Tabel 4. 40 Jawaban "Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan."

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	49	245	70
Sering	4	25	100	28
Kadang-kadang	3	2	6	2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	351	100
Rata-Rata		$\frac{351}{5 \times 76} \times 100\% = 92\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator tanggung jawab pada pertanyaan Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan di PT Primadaya Plasticsindo elalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat diketahui bahwa sebanyak 92% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 41 Jawaban "Karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	50	250	71
Sering	4	25	100	28
Kadang-kadang	3	1	3	1
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	353	100
Rata-Rata		$\frac{353}{5 \times 76} \times 100\% = 92\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator tanggung jawab pada pertanyaan Karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab, dapat diketahui bahwa sebanyak 92% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 42 Jawaban “Karyawan bertanggung jawab dengan kesalahan yang dilakukan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	51	255	71
Sering	4	25	100	29
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	355	100
Rata-Rata		$\frac{355}{5 \times 76} \times 100\% = 93\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator tanggung jawab pada pertanyaan Karyawan menggunakan pakaian seragam lengkap yang telah ditetapkan di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 93% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

4. Kerja Sama

Tabel 4. 43 Jawaban "Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	46	230	67
Sering	4	28	112	32
Kadang-kadang	3	2	6	1
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	348	100
Rata-Rata		$\frac{348}{5 \times 76} \times 100\% = 91\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kerja sama pada pertanyaan Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 91% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 44 Jawaban "Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	52	260	73
Sering	4	24	96	27
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	356	100
Rata-Rata		$\frac{356}{5 \times 76} \times 100\% = 93\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kerja sama pada pertanyaan Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak % responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 45 Jawaban "Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	59	295	81
Sering	4	17	68	19
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	363	100
Rata-Rata		$\frac{363}{5 \times 76} \times 100\% = 95\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kerja sama dengan pertanyaan Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 95% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

5. Inisiatif

Tabel 4. 46 Jawaban "Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	61	305	83
Sering	4	15	60	17
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	365	100
Rata-Rata		$\frac{365}{5 \times 76} \times 100\% = 90\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator inisiatif pada pertanyaan Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 90% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 47 Jawaban "Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	41	205	60
Sering	4	35	140	40
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	345	100
Rata-Rata		$\frac{345}{5 \times 76} \times 100\% = 90\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator inisiatif pada pertanyaan Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 90% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 48 Jawaban "Karyawan menerapkan metode baru dalam bekerja. "

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	34	170	51
Sering	4	39	156	47
Kadang-kadang	3	3	9	2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	335	100
Rata-Rata		$\frac{335}{5 \times 76} \times 100\% = 88\%$		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator inisiatif pada pertanyaan Karyawan menerapkan metode baru dalam bekerja di PT Primadaya Plastisindo, dapat diketahui bahwa sebanyak 88% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 49 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Kualitas	1. Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.	85%	85%
	2. Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat.	87%	
	3. Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan.	85%	
Kuantitas	4. Karyawan mengerjakan pekerjaan melebihi target perusahaan.	87%	89%
	5. Karyawan mengerjakan pekerjaan lebih cepat.	90%	
	6. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektivitas.	91%	
Tanggung Jawab	7. Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.	92%	92%
	8. Karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab.	92%	
	9. Karyawan bertanggung jawab dengan kesalahan yang dilakukan.	93%	
Kerja Sama	10. Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik.	91%	93%
	11. Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik.	93%	

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
	12. Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.	95%	
Inisiatif	13. Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.	90%	89%
	14. Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.	90%	
	15. Karyawan menerapkan metode baru dalam bekerja.	88%	
Rata-rata	89%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel 4. 50 Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan

Hasil	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0%-20%		Tidak Pernah (TP)
21%-40%		Pernah (P)
41%-60%		Kadang-kadang (KK)
61%-80%		Sering (SR)
81%-100%	89%	Selalu (SL)

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada PT Primadaya Plasticsindo, menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 76 responden didapat nilai rata-rata sebesar 89% dikatakan bahwa variabel Kinerja karyawan termasuk kategori “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Kerja sama” dengan persentase sebesar 93% dengan kategori “Sangat Baik”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Kualitas” dengan persentase sebesar 85% dengan kategori “Baik”. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-12 dengan pernyataan “Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan “sebesar 95 % dengan kategori “Sangat Baik”, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.” sebesar 85% dengan kategori “Baik”

Tabel 4.51 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	76
	Missing	0
Mean		68.0658
Std. Error of Mean		.40320
Median		68.0000
Mode		69.00
Std. Deviation		3.51506
Variance		12.356
Range		15.00
Minimum		60.00
Maximum		75.00
Sum		5173.00

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 68,06 dengan range 15 dan total skor 5173.

Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada PT Primadaya Plasticsindo, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritik (X)} = \frac{1(15) + 5(15)}{1} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 68,06 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik, dengan nilai $68,06 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument disiplin kerja “Kurang baik”.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Adapun tabel uji normalitas sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09429542
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.041
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

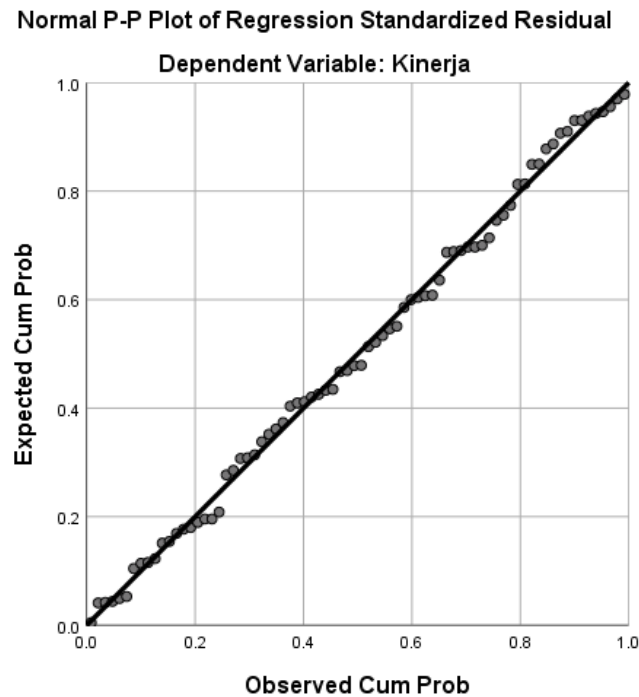
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Gambar 4. 5 Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 4.5 diatas dapat dilihat pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,20, hal ini menunjukkan semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Selain itu juga ada dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat *Normal Probability Plot* sebagai berikut :



Gambar 4. 6 Probability Plot

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 4.6 bisa dilihat jika sebaran data atau distribusi data mengikuti garis diagonal, maka data dinyatakan normal.

4.2.2.2 Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik semestinya tidak akan terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* bertujuan untuk mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Adapun hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4. 52 Uji Multikolinieritas

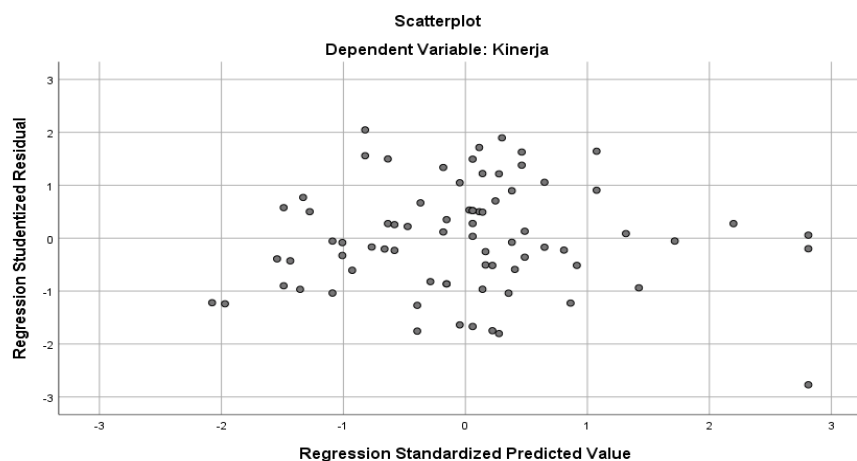
Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,954	1,048	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,954	1,048	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari tabel 4. di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Maka lingkungan kerja tidak mempengaruhi disiplin kerja atau sebaliknya.

4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 4. 7 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 4.6 di atas terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah angka nol, namun terlihat ada pola yang bergelombang dan menyempit yang artinya model regresi ini terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2) dengan variabel dependen (Y). Adapun analisis regresi linier berganda pada tabel berikut:

Tabel 4. 53 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.775	13.305		5.244	.000
	Lingkungan Kerja	.342	.141	.276	2.435	.017
	Disiplin Kerja	.304	.139	.247	2.184	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 69,775 + 0,342 X_1 + 0,304X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta regresi untuk Kinerja Karyawan sebesar 69,775 artinya jika tidak ada variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja nilainya 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 69,775.
- b. Konstanta regresi untuk Lingkungan kerja sebesar 0,342 berarah positif, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,342 dengan standar error 0,141.
- c. Konstanta regresi untuk Disiplin Kerja adalah 0,304 berarah positif, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,304 dengan standar error 0,139.

4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien kolerasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X. Adapun hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. 54 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.328 ^a	.108	.083	4.150
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,108 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y adalah sebesar 10,8% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji t

Apabila H_0 diterima, maka hal yang diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak berpengaruh signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan. Rumus mencari t tabel adalah sebagai berikut:

T tabel = $(\alpha/2 : n - k - 1)$ lihat pada t tabel df 41 – 80 karena sampelnya adalah 76.

T tabel = $(0,05/2 : 76 - 2 - 1)$

T tabel = $(0,025 : 73)$

T tabel = 1,993

Keterangan:

a = Signifikansi 0,05

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Independen (X)

Adapun hasil dari uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 55 Hasil Uji t Lingkungan Kerja

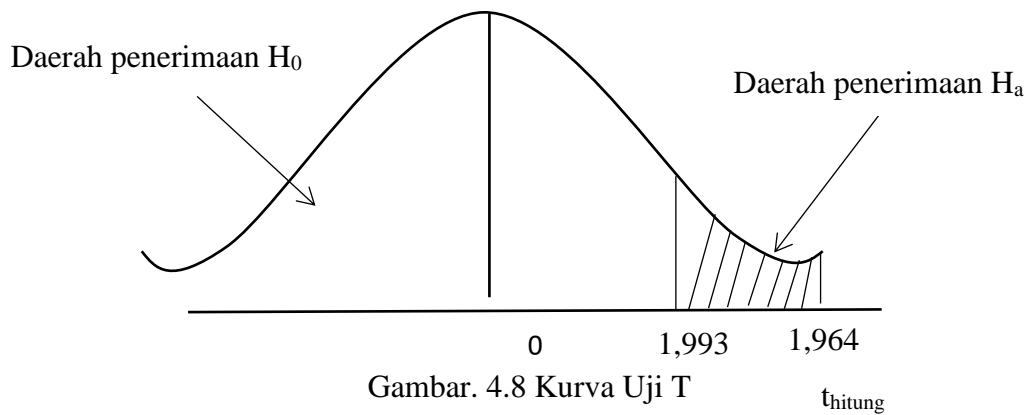
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93.969	7.557		12.435	.000
	Lingkungan Kerja	.277	.141	.223	1.964	.053

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2023

1. Pengujian Hipotesis (H_1)

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (Parsial) X_1 Terhadap Y adalah sebesar $0,053 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,964 > t$ tabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y).



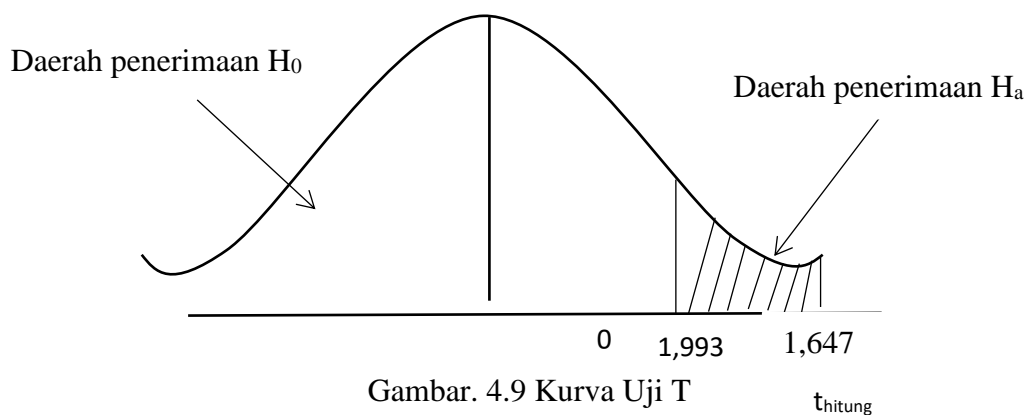
Tabel 4. 56 Hasil Uji t Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93.054	9.556		9.738	.000
	Displin Kerja	.231	.140	.188	1.647	.104

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Pengujian Hipotesis (H_2)

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (Parsial) X_2 Terhadap Y adalah sebesar $0,104 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,647 > t$ tabel $1,993$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).



4.2.5.2 Uji F

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of Varian* (ANOVA). Rumus mencari F tabel adalah sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = (k ; n - k)$$

$$F \text{ tabel} = (2 ; 76 - 2) \text{ lihat pada distribusi f tabel df-2 ke 74}$$

$$F \text{ tabel} = 3,12$$

Keterangan:

a = Signifikansi 0,05

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Independen (X)

Adapun hasil dari uji F adalah sebagai berikut :

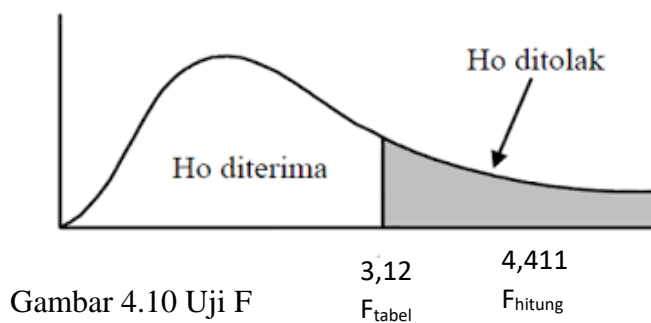
Tabel 4. 57 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.953	2	75.977	4.411	.016 ^b
	Residual	1257.244	73	17.223		
	Total	1409.197	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Output SPSS, 2023

3. Pengujian Hipotesis (H₃)

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (Simultan) X1 dan X2 Terhadap Y adalah sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,411 > t$ tabel 3,12, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).



Gambar 4.10 Uji F

4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Setelah dilakukan analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Primadaya Plastisindo. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan PT Primadaya Plastisindo dengan jumlah responden 76 orang. Melalui metode pengumpulan data dengan cara primer dan sekunder, serta menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan menggunakan analisis uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, kemudian pada analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen serta pengaruh antar variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden pada PT Primadaya Platisindo, pada variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil rata-rata dari 4 indikator yang digambarkan ke dalam 12 pernyataan dengan melibatkan 76 responden didapat nilai rata-rata sebesar 88% dikatakan bahwa indikator Lingkungan Kerja termasuk kategori “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Penerangan” dengan persentase sebesar 92% dengan kategori “Sangat Baik”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Kebisingan” dengan persentase sebesar 82% dengan kategori “Baik”. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan pernyataan “Penerangan diruang kerja sudah baik” sebesar 93% dengan kategori “Sangat Baik”, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-10 dengan pernyataan “Lingkungan kerja jauh dari kebisingan” dengan persentase sebesar 69% dengan kategori “Cukup Baik”. Sedangkan skor rata-rata teoritik sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik, dengan nilai $53,55 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument lingkungan kerja “Kurang Baik”.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Primadaya Plastisindo mengenai lingkungan kerja termasuk dalam penelitian yang kurang baik. Namun masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan seperti pada instrumen suara bising dari luar lingkungan tempat kerja. Perusahaan perlu meminimalisir tingkat kebisingan yang ada sehingga karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden pada PT Primadaya Platisindo, variabel disiplin kerja menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 76 responden didapat nilai rata-rata sebesar 90% dikatakan bahwa indikator Disiplin Kerja termasuk kategori “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Tingkat Kewaspadaan” dengan persentase sebesar 92% dengan kategori “Sangat Baik”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Kehadiran” dengan persentase sebesar 86% dengan kategori “Baik”. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-8 dengan pernyataan “Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.” sebesar 93% dengan kategori “Sangat Baik”, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan pernyataan “Datang tepat waktu.” dengan persentase sebesar 85% dengan kategori “Baik”. Sedangkan skor rata-rata empirik sebesar 67,97 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik, dengan nilai $67,97 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument disiplin kerja “Kurang Baik”.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Primadaya Platisindo mengenai disiplin kerja termasuk dalam penelitian yang kurang baik. Namun masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan seperti pada instrumen tingkat kehadiran. Perusahaan perlu meminimalisir tingkat kehadiran yang ada sehingga karyawan tidak mengabaikan terkait tentang kehadiran.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada PT Primadaya Platisindo, menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 76 responden didapat nilai rata-rata sebesar 89% dikatakan bahwa variabel Kinerja karyawan termasuk kategori “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Kerja sama” dengan persentase sebesar 93% dengan kategori “Sangat Baik”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Kualitas” dengan persentase sebesar 85% dengan kategori “Baik”. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-12 dengan pernyataan “Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan” sebesar 95% dengan kategori “Sangat Baik”, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.” sebesar 85% dengan kategori “Baik”. Sedangkan skor rata-rata empirik sebesar 68,06 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik, dengan nilai $68,06 > 45$ maka

dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument kinerja kerja “Kurang baik”.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Primadaya Plastisindo mengenai kinerja karyawan termasuk dalam penelitian yang kurang baik. Namun masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan seperti pada indikator Kualitas. Perusahaan perlu meminimalisir kualitas karyawan yang ada sehingga karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas diketahui pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,20, hal ini menunjukkan semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga data penelitian lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja berdistribusi normal.

Berdasarkan uji asumsi klasik yaitu uji multikolinieritas diketahui variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,954 dan VIF sebesar 1,048 dimana besarnya *Variance Inflation Factor/VIF* pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$ dan besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,10$, maka tidak terjadi korelasi antar variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja (Non Multikolinieritas).

Berdasarkan uji hipotesis regresi linier berganda diketahui Konstanta sebesar 69,775 artinya menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tetap maka nilai variabel kinerja adalah sebesar 69,775. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,342 dan disiplin kerja sebesar 0,304. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 10,8% dan sisanya sebesar 89,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan uji t yaitu Pengujian Hipotesis (H_1) Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (Parsial) X1 Terhadap Y adalah sebesar $0,017 < 0,053$ dan nilai t hitung $1,964 > t$ tabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis (H_2) Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (Parsial) X2 Terhadap Y adalah sebesar $0,104 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,647 > t$ tabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil uji F yaitu Pengujian Hipotesis (H_3) Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (Simultan) X1 dan X2 Terhadap Y adalah sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,411 > t$ tabel 3,12, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang

berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Nurul Intan Febrian (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Oae Manufaktur Indonesia menyatakan bahwa lingkungan kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apfia Ferawati, (2017) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarah Dwi Kusmiyatun, (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Resindo Jakarta Selatan, menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Primadaya Platisindo, dengan demikian penelitian memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Primadaya Platisindo, maka peneliti menarik simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja pada PT Primadaya Platisindo terbilang cukup baik, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja sebesar 88% dengan kategori baik, adapun hasil rata-rata instrument terendah pada variabel lingkungan kerja yaitu kebisingan sebesar 69%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja PT Primadaya Platisindo pada kategori cukup baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja pada PT Primadaya Platisindo terbilang baik, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja sebesar 90% dengan kategori “sangat baik”. adapun hasil rata-rata instrument terendah terdapat pada indikator “Kehadiran” dengan persentase sebesar 86% dengan kategori “Baik”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja PT Primadaya Platisindo pada kategori baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan pada PT Primadaya Platisindo terbilang baik, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja sebesar 89% dengan kategori “baik”. adapun hasil rata-rata instrument terendah terdapat pada indikator “Kualitas” dengan persentase sebesar 85% dengan kategori “Baik”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Primadaya Platisindo pada kategori baik.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut di tunjukan dari hasil uji t yaitu Pengujian Hipotesis (H1) Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (Parsial) X1 Terhadap Y adalah sebesar $0,053 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,964 > t$ tabel $1,993$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

5. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t yaitu Berdasarkan uji t yaitu Pengujian Hipotesis (H2) Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (Parsial) X2 Terhadap Y adalah sebesar $0,104 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,184 > t$ tabel $1,993$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).
6. Berdasarkan hasil uji F yaitu Pengujian Hipotesis (H3) Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (Simultan) X1 dan X2 Terhadap Y adalah sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,411 > t$ tabel $3,12$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan mendapatkan penilaian rendah dari responden dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 69%, oleh karena itu, bagi pimpinan PT. Primadaya Plasticsindo diharapkan untuk mengupayakan ruangan kedap suara yang bisa mengurangi suara bising mesin produksi.
2. Hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja pada indikator kehadiran mengenai datang tepat waktu mendapatkan penilaian rendah dari responden dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 85%, oleh karena itu, bagi pimpinan PT. Primadaya Plasticsindo diharapkan untuk menegaskan kembali peraturan yang berlaku terkait kehadiran karyawan dan memberikan sanksi jika ada yang datang terlambat atau bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan.
3. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan pada PT Primadaya Plasticsindo menunjukkan hasil yang menurun dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden terendah terendah terdapat pada indikator "Kualitas" dengan persentase sebesar 85% dengan kategori baik, oleh karena itu bagi pimpinan PT. Primadaya Plasticsindo diharapkan untuk meminimalisir kinerja karyawan yang ada sehingga karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.

4. Berdasarkan adanya penurunan target dan realisasi yang diharapkan oleh perusahaan pada departemen produksi yang tidak tercapai setiap tahunnya, maka pimpinan PT Primadaya Plasticsindo disarankan untuk memberikan peraturan yang tegas tentang target produksi dan tenggat waktu untuk karyawan agar mereka dapat mencapai realisasi yang diharapkan oleh perusahaan dan memberikan sanksi jika mereka tidak mencapai target.
5. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik dengan variabel yang sama maupun yang beda. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Alphadila, Delsa. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Solusi Infra Jaya. Universitas Pakuan Bogor.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bahari, Fajar. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pustaka Insan Madani Klaten. Universitas Widya Dharma Klaten.
- Desillia, Purnama Dewi, Harjojo (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Universitas Pamulang.
- Dwi, Kusmiyantun Sarah. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Resindo Jakarta Selatan.
- Ferawati, Aftia. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada, Surabaya.
- Gayang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Mansusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Intan, Nurul Febrian. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Oae Manufaktur Indonesia.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nur, Pratama Adit. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rozer Brothers.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, P.L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana.

Yusuf, Maulana. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Place Hotel Puncak.

Zainal, Veitzhal Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shelly Hamidah
Alamat : Kp. Cariu RT02/RW01 Kec. Cariu Kab. Bogor 16840
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 26 Juni 2001
Agama : Islam
No. Telp/Hp : 085692627276
Email : shellyhamidah0@gmail.com
Pendidikan

- SD : SDN Cariu 01
- SMP : MTsN Cariu (MTsN 4 Bogor) berganti nama
- SMA : SMAN 1 Cariu
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2023
Peneliti,

(Shelly Hamidah)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan PT. Primadaya Plastisindo

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Pakuan, dengan identitas:

Nama : Shelly Hamidah
NPM : 021119272
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Primadaya Plastisindo”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Shelly Hamidah

(021119272)

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, saya mohon Bapak/Ibu /Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan memberi tanda ceklis (√) di kolom jawaban yang dipilih :

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan
2. Usia : 20 – 30 tahun
 31 – 40 tahun
 41 – 50 tahun
 Diatas 50 tahun
3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 Diploma (D1 / D2 / D3)
 Sarjana (S1)
 Pasca Sarjana (S2)

PETUNJUK PENGISIAN

Ceklis pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan anda!

TPR = Tidak Pernah (1)	STS = Sangat Tidak Setuju (1)
PR = Pernah (2)	TS = Tidak Setuju (2)
KK = Kadang-Kadang (3)	KS = Kurang Setuju (3)
SR = Sering (4)	S = Setuju (4)
SL = Selalu (5)	SS = Sangat Setuju (5)

CONTOH :

No.	Pertanyaan	TPR	PR	KK	SR	SL
1.	Karyawan menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja		√			

A. Lingkungan Kerja (X)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
A. Pencahayaan						
1	Penerangan di ruang kerja sudah baik.					
	Penerangan di ruang kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Penerangan di ruang kerja menggunakan lampu standar.					
B. Sirkulasi udara						
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan.					
	Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik.					
	Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin.					
C. Warna						
3	Warna mempengaruhi kinerja.					
	Menyukai warna di tempat kerja.					
	Warna ruangan memberikan kenyamanan.					
D. Kebisingan						
4	Lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan.					
	Tingkat kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.					
	Harus memakai kedap suara di ruang kerja.					

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

B. Disiplin Kerja (X)

No	Pertanyaan	S	SR	KK	PR	TP
		5	4	3	2	1
A. Kehadiran						
1	Datang tepat waktu.					
	Mengisi daftar hadir.					
	Menerima konsekuensi ketidakhadiran.					
B. Ketaatan pada peraturan kerja						
2	Taat pada peraturan yang sudah ditetapkan.					
	Siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan.					
	Mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja.					
C. Ketaatan pada standar kerja						
3	Memakai pakaian, peralatan dengan <i>safety</i>					
	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.					
	Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut.					
D. Tingkat kewaspadaan						
4	Ketelitian dalam bekerja.					
	Mengerjakan pekerjaan secara efektif.					
	Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.					
E. Etika Kerja						
5	Saling menghormati antar karyawan.					
	Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.					
	Kepatuhan terhadap norma yang berlaku.					

C. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	S	SR	KK	PR	TP
		5	4	3	2	1
A. Kualitas kerja						
1	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.					
	Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat.					
	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan.					
B. Kuantitas kerja						
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan melebihi target perusahaan.					
	Karyawan mengerjakan pekerjaan lebih cepat.					
	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektivitas.					
C. Tanggung Jawab						

3	Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.					
	Karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab.					
	Karyawan bertanggung jawab dengan kesalahan yang dilakukan.					
D. Kerja Sama						
4	Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik.					
	Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik.					
	Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.					
E. Inisiatif						
5	Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.					
	Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.					
	Karyawan menerapkan metode baru dalam bekerja.					

Keterangan:

S : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

PR : Pernah

TP : Tidak Pernah

Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner Penelitian

Responden	JAWABAN INDIKATOR LINGKUNGAN KERJA (X1)												Total X1
	Penerangan			Sirkulasi Udara			Warna			Kebisingan			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	48
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	52
3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	49
6	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	53
7	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5	5	52
8	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	55
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49
10	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	52
11	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	54
12	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	52
13	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	52
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	51
15	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	50
16	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
17	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	56
18	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	52
19	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	51
20	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	55
21	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	51
22	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	52
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	52
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	56
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
29	4	4	5	4	4	5	5	4	5	2	4	4	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	48
32	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	52
33	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	48
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
35	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	49
36	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	53
37	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5	5	52
38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	55
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49
40	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	52
41	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	54
42	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	52
43	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	52
44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	51
45	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	50
46	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	56
48	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	52
49	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	51
50	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	55
51	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	51
52	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	52
53	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	52
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
57	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	56
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
59	4	4	5	4	4	5	5	4	5	2	4	4	50
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
61	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
62	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	56
63	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	52
64	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	51
65	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	55
66	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	51
67	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	52
68	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	52
69	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
72	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	56
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
74	4	4	5	4	4	5	5	4	5	2	4	4	50
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
76	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	48

Responden	JAWABAN INDIKATOR DISIPLIN KERJA (X2)															Total X2
	Kehadiran			Ketaatan peraturan			Ketaatan standar krja			Tingkat kewaspadaan			Etika kerja			
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
6	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	70
7	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	69
12	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
13	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	70
14	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	69
15	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	68
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
17	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	69
18	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	71
19	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	67
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72
21	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70
22	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	70
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
24	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	71
25	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	68
26	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67
27	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
28	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	69
29	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	67
31	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
33	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	67
34	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	68
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	65
36	4	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	65
37	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	65
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	69
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	72
40	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	68
41	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	69
42	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	65
43	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	67
44	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	66
45	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	67
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	63
47	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	68
48	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	67
49	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	67
50	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	70
51	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	70
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	67
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
54	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	62
55	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	64
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	65
57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	64
58	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	65
59	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	62
61	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	69
62	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	70
63	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	69
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
65	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	69
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
67	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	63
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
69	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	62
70	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	64
71	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	65
72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	64
73	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	65
74	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66
75	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	65
76	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	68

Responden	JAWABAN INDIKATOR KINERJA KARYAWAN (Y)															Total Y
	Kualitas			Kuantitas			Tanggung Jawab			Kerja Sama			Inisiatif			
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	X.8	X.9	X.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
6	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	70
7	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
11	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	69
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	69
13	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	70
15	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	69
16	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	68
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
18	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	69
19	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	71
20	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	67
21	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72
22	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70
23	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	70
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	71
26	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	68
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	67
28	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	68
29	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	69
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
31	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	67
32	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
34	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	67
35	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	68
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	65
37	4	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	65
38	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	65
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	69
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	72
41	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	68
42	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	69
43	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	65
44	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	67
45	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	66
46	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	67
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	63
48	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	68
49	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	67
50	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	67
51	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	70
52	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	70
53	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	67
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
55	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	62
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	64
57	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	65
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	64
59	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	65
60	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	62
62	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	69
63	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	70
64	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	69
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
66	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	69
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
68	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	63
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
70	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	62
71	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	64
72	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	67
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	64
74	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	65
75	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66
76	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	65

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas X1 (Lingkungan Kerja) X2 (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja)

		Correlations												TOTAL_X1
		X1.01	X1.02	X1.03	X1.04	X1.05	X1.06	X1.07	X1.08	X1.09	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL_X1
X1.01	Pearson Correlation	1	.553**	.482**	.202	.211	.030	-.033	.342	.224	-.064	.033	.075	.495**
	Sig. (2-tailed)		.002	.007	.285	.263	.874	.862	.064	.235	.739	.861	.693	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.02	Pearson Correlation	.553**	1	.724**	.255	.152	-.076	-.168	.144	.000	.080	.169	.238	.501**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.173	.421	.689	.375	.447	1.000	.673	.373	.206	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.03	Pearson Correlation	.482**	.724**	1	.234	.128	-.134	-.045	.066	.216	-.086	.103	.102	.449*
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.214	.501	.481	.814	.729	.252	.652	.588	.593	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.04	Pearson Correlation	.202	.255	.234	1	.526**	.039	-.043	.098	.241	.123	-.086	-.146	.419*
	Sig. (2-tailed)	.285	.173	.214		.003	.838	.822	.605	.200	.517	.651	.442	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.05	Pearson Correlation	.211	.152	.128	.526**	1	.128	-.045	.066	.108	.343	.296	-.116	.512**
	Sig. (2-tailed)	.263	.421	.501	.003		.501	.814	.729	.571	.063	.112	.541	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.06	Pearson Correlation	.030	-.076	-.134	.039	.128	1	.435*	.506**	.431*	.098	.296	.319	.512**
	Sig. (2-tailed)	.874	.689	.481	.838	.501		.016	.004	.017	.606	.112	.086	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.07	Pearson Correlation	-.033	-.168	-.045	-.043	-.045	.435*	1	.533**	.475**	-.108	.312	.128	.382*
	Sig. (2-tailed)	.862	.375	.814	.822	.814	.016		.002	.008	.570	.094	.501	.037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.08	Pearson Correlation	.342	.144	.066	.098	.066	.506**	.533**	1	.680**	.248	.341	.302	.711**
	Sig. (2-tailed)	.064	.447	.729	.605	.729	.004	.002		.000	.187	.065	.105	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.09	Pearson Correlation	.224	.000	.216	.241	.108	.431*	.475**	.680**	1	.227	.060	.067	.620**
	Sig. (2-tailed)	.235	1.000	.252	.200	.571	.017	.008	.000		.227	.754	.724	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	-.064	.080	-.086	.123	.343	.098	-.108	.248	.227	1	.054	.015	.407*
	Sig. (2-tailed)	.739	.673	.652	.517	.063	.606	.570	.187	.227		.776	.936	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.033	.169	.103	-.086	.296	.296	.312	.341	.060	.054	1	.558**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.861	.373	.588	.651	.112	.112	.094	.065	.754	.776		.001	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.075	.238	.102	-.146	-.116	.319	.128	.302	.067	.015	.558**	1	.395*
	Sig. (2-tailed)	.693	.206	.593	.442	.541	.086	.501	.105	.724	.936	.001		.031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.495**	.501**	.449*	.419*	.512**	.512**	.382*	.711**	.620**	.407*	.512**	.395*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.013	.021	.004	.004	.037	.000	.000	.025	.004	.031	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	X2.07	X2.08	X2.09	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	TOTAL_X2
X2.01	Pearson Correlation	1	.837**	.546**	.098	.371*	.196	.055	-.086	.105	.193	-.062	.144	1.000**	.837**	.546**	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.607	.044	.300	.774	.653	.583	.307	.746	.447	.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.02	Pearson Correlation	.837**	1	.649**	.208	.543**	.333	.249	.036	.178	.191	-.061	.070	.837**	1.000**	.649**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.270	.002	.072	.185	.849	.347	.311	.748	.713	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.03	Pearson Correlation	.546**	.649**	1	.472**	.447*	.118	.176	.000	.126	.233	.050	-.075	.546**	.649**	1.000**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.008	.013	.535	.352	1.000	.507	.216	.794	.696	.002	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.04	Pearson Correlation	.098	.208	.472**	1	.623**	.388*	.438*	.357	.164	.268	.236	.236	.098	.208	.472**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.607	.270	.008		.000	.034	.015	.053	.388	.152	.209	.209	.607	.270	.008	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.05	Pearson Correlation	.371*	.543**	.447*	.623**	1	.752**	.646**	.526**	.333	.226	.131	.131	.371*	.543**	.447*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.044	.002	.013	.000		.000	.000	.003	.072	.230	.489	.489	.044	.002	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.06	Pearson Correlation	.196	.333	.118	.388*	.752**	1	.781**	.679**	.491**	.403*	.365*	.236	.196	.333	.118	.683**
	Sig. (2-tailed)	.300	.072	.535	.034	.000		.000	.000	.006	.027	.047	.209	.300	.072	.535	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.07	Pearson Correlation	.055	.249	.176	.438*	.646**	.781**	1	.867**	.702**	.326	.357	.237	.055	.249	.176	.677**
	Sig. (2-tailed)	.774	.185	.352	.015	.000	.000		.000	.000	.079	.053	.208	.774	.185	.352	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.08	Pearson Correlation	-.086	.036	.000	.357	.526**	.679**	.867**	1	.763**	.470**	.414*	.301	-.086	.036	.000	.563**
	Sig. (2-tailed)	.653	.849	1.000	.053	.003	.000	.000		.000	.009	.023	.106	.653	.849	1.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.09	Pearson Correlation	.105	.178	.126	.164	.333	.491**	.702**	.763**	1	.382*	.356	.241	.105	.178	.126	.571**
	Sig. (2-tailed)	.583	.347	.507	.388	.072	.006	.000	.000		.037	.054	.199	.583	.347	.507	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.193	.191	.233	.268	.226	.403*	.326	.470**	.382*	1	.480**	.339	.193	.191	.233	.542**
	Sig. (2-tailed)	.307	.311	.216	.152	.230	.027	.079	.009	.037		.007	.067	.307	.311	.216	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	-.062	-.061	.050	.236	.131	.365*	.357	.414*	.356	.480**	1	.729**	-.062	-.061	.050	.403*
	Sig. (2-tailed)	.746	.748	.794	.209	.489	.047	.053	.023	.054	.007		.000	.746	.748	.794	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	.144	.070	-.075	.236	.131	.236	.237	.301	.241	.339	.729**	1	.144	.070	-.075	.390*
	Sig. (2-tailed)	.447	.713	.696	.209	.489	.209	.208	.106	.199	.067	.000		.447	.713	.696	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.13	Pearson Correlation	1.000**	.837**	.546**	.098	.371*	.196	.055	-.086	.105	.193	-.062	.144	1	.837**	.546**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.607	.044	.300	.774	.653	.583	.307	.746	.447		.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.14	Pearson Correlation	.837**	1.000**	.649**	.208	.543**	.333	.249	.036	.178	.191	-.061	.070	.837**	1	.649**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.270	.002	.072	.185	.849	.347	.311	.748	.713	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.15	Pearson Correlation	.546**	.649**	1.000**	.472**	.447*	.118	.176	.000	.126	.233	.050	-.075	.546**	.649**	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.008	.013	.535	.352	1.000	.507	.216	.794	.696	.002	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.649**	.741**	.648**	.556**	.764**	.683**	.677**	.563**	.571**	.542**	.403*	.390*	.649**	.741**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.001	.002	.027	.033	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total	
Y1	Pearson Correlation	1	.553**	.216	.075	.069	-.040	-.137	-.154	-.073	.000	-.169	.012	.493**	.344**	.182	.414**
	Sig. (2-tailed)		.000	.060	.520	.555	.733	.239	.184	.531	1.000	.145	.920	.000	.002	.116	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y2	Pearson Correlation	.553**	1	.321**	.088	.336**	.072	.063	-.054	-.117	-.078	-.195	-.123	.228*	.441**	.321**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.450	.003	.536	.588	.644	.312	.503	.092	.292	.048	.000	.005	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y3	Pearson Correlation	.216	.321**	1	.290*	.293*	.002	-.007	.111	.010	.130	.139	-.004	.223	.293*	.343**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.060	.005		.011	.010	.983	.949	.342	.933	.262	.229	.975	.052	.010	.002	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y4	Pearson Correlation	.075	.088	.290*	1	.326**	.183	.284*	.194	.009	-.039	.038	.211	-.080	.057	.330**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.520	.450	.011		.004	.113	.013	.093	.936	.739	.745	.067	.492	.623	.004	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y5	Pearson Correlation	.069	.336**	.293*	.326**	1	.335**	.277*	.161	-.029	.013	-.003	.074	.115	.311**	.153	.516**
	Sig. (2-tailed)	.555	.003	.010	.004		.003	.015	.165	.805	.913	.980	.524	.322	.006	.188	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y6	Pearson Correlation	-.040	.072	.002	.183	.335**	1	.585**	.220	.310**	.271*	.166	-.010	-.009	.014	.191	.482**
	Sig. (2-tailed)	.733	.536	.983	.113	.003		.000	.056	.006	.018	.152	.931	.937	.904	.099	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y7	Pearson Correlation	-.137	.063	-.007	.284*	.277*	.585**	1	.496**	.337**	-.009	.150	-.087	-.205	-.214	.166	.392**
	Sig. (2-tailed)	.239	.588	.949	.013	.015	.000		.000	.003	.935	.197	.453	.076	.063	.153	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y8	Pearson Correlation	-.154	-.054	.111	.194	.161	.220	.496**	1	.539**	.152	.120	.046	-.114	.005	.111	.406**
	Sig. (2-tailed)	.184	.644	.342	.093	.165	.056	.000		.000	.189	.302	.695	.325	.963	.342	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y9	Pearson Correlation	-.073	-.117	.010	.009	-.029	.310**	.337**	.539**	1	.333**	.127	.027	-.071	-.029	.010	.334**
	Sig. (2-tailed)	.531	.312	.933	.936	.805	.006	.003	.000		.003	.275	.814	.542	.805	.933	.003
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y10	Pearson Correlation	.000	-.078	.130	-.039	.013	.271*	-.009	.152	.333**	1	.254*	.107	.311**	.352**	.216	.451**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.503	.262	.739	.913	.018	.935	.189	.003		.027	.358	.006	.002	.061	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y11	Pearson Correlation	-.169	-.195	.139	.038	-.003	.166	.150	.120	.127	.254*	1	.315**	-.054	-.173	.089	.240*
	Sig. (2-tailed)	.145	.092	.229	.745	.980	.152	.197	.302	.275	.027		.006	.643	.134	.442	.037
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y12	Pearson Correlation	.012	-.123	-.004	.211	.074	-.010	-.087	.046	.027	.107	.315**	1	.235*	.011	-.115	.227*
	Sig. (2-tailed)	.920	.292	.975	.067	.524	.931	.453	.695	.814	.358	.006		.041	.926	.322	.048
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y13	Pearson Correlation	.493**	.228*	.223	-.080	.115	-.009	-.205	-.114	-.071	.311**	-.054	.235*	1	.551**	.300**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.052	.492	.322	.937	.076	.325	.542	.006	.643	.041		.000	.008	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y14	Pearson Correlation	.344**	.441**	.293*	.057	.311**	.014	-.214	.005	-.029	.352**	-.173	.011	.551**	1	.386**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.010	.623	.006	.904	.063	.963	.805	.002	.134	.926	.000		.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y15	Pearson Correlation	.182	.321**	.343**	.330**	.153	.191	.166	.111	.010	.216	.089	-.115	.300**	.386**	1	.586**
	Sig. (2-tailed)	.116	.005	.002	.004	.188	.099	.153	.342	.933	.061	.442	.322	.008	.001		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Total	Pearson Correlation	.414**	.464**	.532**	.460**	.516**	.482**	.392**	.406**	.334**	.451**	.240*	.227*	.478**	.531**	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.037	.048	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Lampiran 4. Hasil Uji Reliailitas X1 (Lingkungan Kerja) X2 (disiplin Kerja) dan Y (Kinerja)

Reliabilitas Lingkungan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	12

Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	15

Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	15

Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

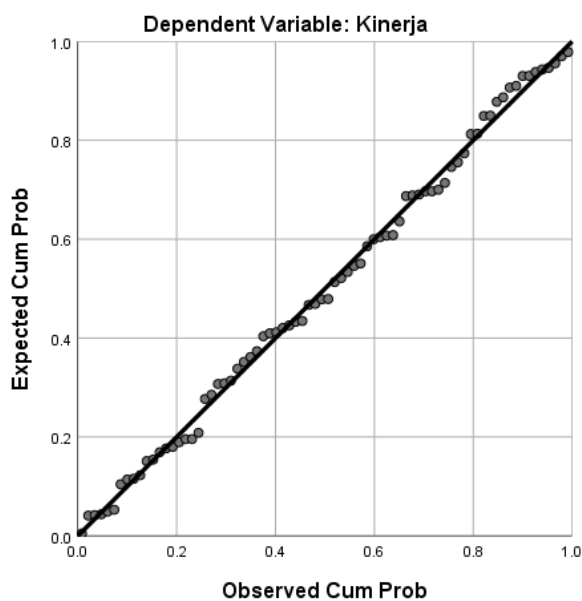
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09429542
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.041
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

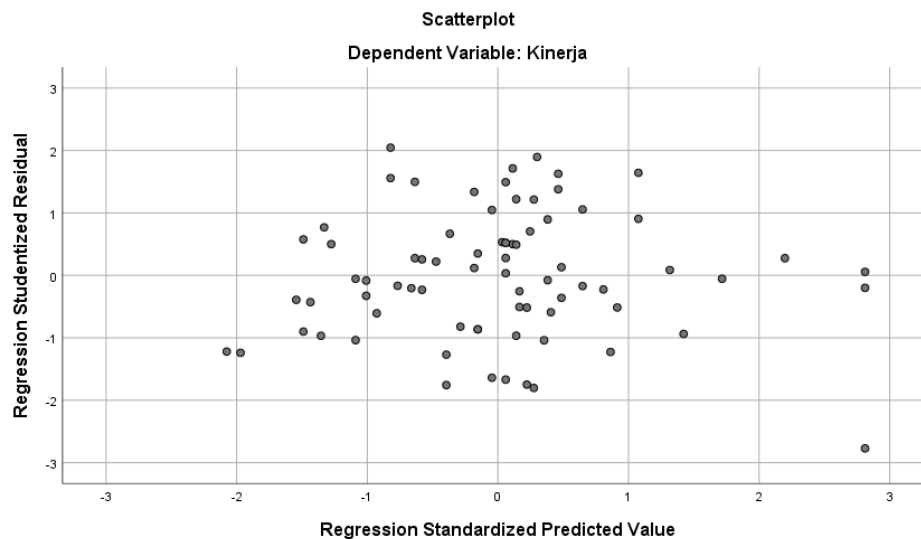
Lampiran 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	69.775	13.305		5.244	.000		
	Lingkungan Kerja	.342	.141	.276	2.435	.017	.954	1.048
	Disiplin Kerja	.304	.139	.247	2.184	.032	.954	1.048

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.775	13.305		5.244	.000
	Lingkungan Kerja	.342	.141	.276	2.435	.017
	Disiplin Kerja	.304	.139	.247	2.184	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.328 ^a	.108	.083	4.15000

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 10. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93.969	7.557		12.435	.000
	Lingkungan Kerja	.277	.141	.223	1.964	.053

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93.054	9.556		9.738	.000
	Disiplin Kerja	.231	.140	.188	1.647	.104

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.953	2	75.977	4.411	.016 ^b
	Residual	1257.244	73	17.223		
	Total	1409.197	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Lampiran 12. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shelly Hamidah
Nomor Mahasiswa : 021119272
Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Andi Irawannudin
Jabatan : HRD Manager
Nama Perusahaan : PT. Primadaya Plastisindo
Alamat Perusahaan : Jl. Raya Narogong KM 18, Limus Nunggal, Kec Cileungsi, Kabupaten Bogor. Jawa Barat 16820.
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Primadaya Plastisindo

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, Juli 2023
Yang menyatakan

(Shelly Hamidah)