



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ANUGERAH CIPTA USAHA**

Skripsi

Dibuat oleh :

Irgi Muhammad
021120122

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MEI 2024



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ANUGERAH CIPTA USAHA**

Skripsi

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

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.M. Ph.D)

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ANUGERAH CIPTA USAHA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Senin, tanggal 22 Juli 2024

Irgi Muhammad
021120122

Meyetujui

Ketua Penguji Sidang
(Dr. H. Erik Irawan suganda, MA.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Tutus Rully, SE., MM.)



LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irgi Muhammad

NPM : 021120122

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

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 2024



Irgi Muhammad

021120122

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024 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 mengumunkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

IRGI MUHAMMAD 021120122. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha. Dibawah bimbingan EDY SUDARYANTO dan TUTUS RULLY. 2024

Di era globalisasi ini, persaingan antar organisasi semakin ketat. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi dapat dicapai dengan berbagai faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sikap puas atau tidak puas seorang karyawan dapat diukur dari sejauh mana Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi variable bebas terhadap variable terikat menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,746$. Hal ini berarti kinerja pada PT Anugerah Cipta Usaha dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 74,6% dan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Segala puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat Rahmat dan hidayah penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha “ dengan baik. Shalawat beserta salam kami curahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Adapun tujuan dari penulisan membuat proposal ini untuk memenuhi salah satu tugas akhir agar dapat memperoleh gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen. Ucapan terimakasih ini penulis tujukan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan semangat dan memberikan motivasi untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Terimakasih telah banyak memberikan do'a dan dukungan sehingga penulisan proposal ini berjalan dengan lancar.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono.,M.sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Towaf T. Irawan, S.E., M.M., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Asep Alipudin, S.E., M.Ak. Selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono.,Ak.,MM.,CA. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
7. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Ak, MM selaku ketua komisi pembimbing
8. Ibu Dr. Tutus Rully, SE, MM selaku anggota komisi pembimbing
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
10. Semua teman – teman Program studi manajemen angkatan 2020 yang saling mendukung dalam menyusun dan menyelesaikan proposal penelitian

Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya, penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran kepada para pembaca guna untuk menyempurnakan kekurangan yang ada didalam penyusunan proposal peneli tian ini.

Bogor, 5 Mei 2024

Irgi Muhammad

DAFTAR ISI

LEMBARAN PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI.. Error! Bookmark not defined.

LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	i
ABSTRAK	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah.....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud Penelitian	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.4.1 Kegunaan Praktis	11
1.4.2 Kegunaan Akademis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Kinerja Karyawan.....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.2.2 Tujuan Kinerja Karyawan	15
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.3 Disiplin Kerja.....	20

2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.3.3	Indikator Disiplin Kerja	22
2.4	Lingkungan Kerja	24
2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.4.2	Faktor Lingkungan Kerja	24
2.4.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.5	Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran.....	27
2.5.1	Penelitian Sebelumnya.....	27
2.5.2	Kerangka Pemikiran.....	32
2.5.3	Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III	METODE PENELITIAN	36
3.1	Jenis Penelitian	36
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	36
3.3	Jenis dan Sumber Data	36
3.4	Operasional Variabel	37
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	41
3.6	Metode Pengumpulan Data	41
3.7	Uji Instrumen.....	42
3.7.1	Uji Validitas	42
3.7.2	Uji Reliabilitas	45
3.8	Metode Pengolahan / Analisis Data	48
3.8.1	Analisis Deskriptif	48
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	49
3.8.3	Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.8.4	Uji Hipotesis	50
3.8.5	Koefisien Determinasi(R ²)	51
BAB IV	53
HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....		53
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	53
4.1.1	Perkembangan dan Kegiatan Usaha PT Anugerah Cipta Usaha.....	53
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	53

4.1.3	Struktur Organisasi	53
4.2	Profil Responden	54
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
4.3	Metode Analisis Data	56
4.3.1	Analisis Deskriptif.....	56
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	88
4.4.1	Uji Normalitas.....	88
4.4.2	Uji Multikolinearitas	88
4.4.3	Uji Heterokedastisitas	89
4.5	Analisis Linear Berganda	89
4.6	Uji Hipotesis.....	91
4.6.1	Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	91
4.6.2	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	92
4.6.3	Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	94
4.7	Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian.....	94
4.7.1	Disiplin Kerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha	94
4.7.2	Lingkungan Kerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha	95
4.7.3	Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha	95
4.7.4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha.....	96
4.7.5	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha.....	96
4.7.6	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha.....	96
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	98
5.1	Simpulan.....	98
5.2	Saran.....	99
	DAFTAR PUSTAKA	101
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	103
	LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Standar predikat penilaian kinerja PT. Anugerah Cipta Usaha.....	3
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha	4
Tabel 1. 3 Data absensi PT Anugerah Cipta Usaha Periode 2021	5
Tabel 1. 4 Data absensi PT Anugerah Cipta Usaha Periode 2022	6
Tabel 1. 5 Data absensi PT Anugerah Cipta Usaha Periode 2023	6
Tabel 1. 6 Data Pra survei PT Anugerah Cipta Usaha.....	8
Tabel 2. 1Tabel Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	37
Tabel 3. 2 Skala Likert Disiplin Kerja & Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 3. 3 Skala likert Lingkungan Kerja	42
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	43
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	43
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 3. 7 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas.....	46
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	46
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 3. 11 Kriteria Interpretasi Hasil	48
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	54
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	54
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	55
Tabel 4. 4 Tanggapan responden mengenai “Karyawan berkeinginan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan”	56
Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai“Karyawan berkeinginan selalu menggunakan atribut perusahaan”	57
Tabel 4. 6 Tanggapan responden mengenai” Karyawan berrkeinginan menyelesaikan tugas sesuai SOP yang ada di perusahaan”	57
Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai” Karyawan dapat memperkirakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas”	58
Tabel 4. 8 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat mengefektifkan waktu kerja yang diterapkan di perusahaan”	59
Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai” Karyawan dapat menggunakan waktu istirahat secara efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja”	59

Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai “Karyawan Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan”	60
Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bersedia untuk tidak menunda pekerjaan”	61
Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bersedia untuk memenuhi target yang di tetapkan oleh perusahaan”	61
Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai “Karyawan berkeinginan hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan”	62
Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai” Karyawan berkeinginan selalu hadir untuk memenuhi target kehadiran”	63
Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai “Karyawan berkeinginan untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal yang di tentukan perusahaan”	63
Tabel 4. 16 Rekapitulasi dan rata – rata dari responden terhadap disiplin kerja	64
Tabel 4. 17 Tanggapan reponden Disiplin kerja	65
Tabel 4. 18 Tanggapan responden mengenai “Penerangan diruang kerja sudah baik”	66
Tabel 4. 19 tanggapan responden mengenai “Penerangan diruang kerja mendukung karyawan untuk bekerja”	66
Tabel 4. 20 Tanggapan responden mengenai“Penerangan diruangan sangat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan”	67
Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai “Ventilasi diruangan berfungsi dengan baik”	68
Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai “Ruangan tempat bekerja terhindar dari suhu panas langsung”	68
Tabel 4. 23 Tanggapan responden mengenai “Suhu udara diruangan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan”	69
Tabel 4. 24 Tanggapan responden mengenai “Tingkat kebisingan disemua area sudah terjaga”	70
Tabel 4. 25 Tanggapan responden mengenai “Sumber kebisingan dapat di control”	70
Tabel 4. 26 Tanggapan responden mengenai “Penggunaan APD ditempat kebisingan tinggi”	71
Tabel 4. 27 Tanggapan responden mengenai “Tingkat keamanan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan”	72
Tabel 4. 28 Tanggapan responden mengenai “menggunakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan pekerjaan karyawan”	72
Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai “melibatkan semua karyawan dalam program K3”	73
Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai “tata letak peralatan kantor tersusun dengan rapi”	74
Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai “tata letak peralatan kantor memadai pegawai dalam bekerja”	74

Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai “penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja”	75
Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai “penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja”	76
Tabel 4. 34 tanggapan responden lingkungan kerja.....	77
Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai “Kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”	78
Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jobdesk”	78
Tabel 4. 37 Tanggapan responden mengenai” Karyawan mampu menghasil produk sesuai dengan standar Perusahaan”	79
Tabel 4. 38 Tanggapan responden mengenai “Banyaknya karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”	80
Tabel 4. 39 Tanggapan responden mengenai “Banyaknya karyawan sesuai dengan target yang di tetapkan”	80
Tabel 4. 40 Tanggapan responden mengenai “Banyaknya karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan”	81
Tabel 4. 41 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan spesifikasi dan standar yang ditetapkan”	82
Tabel 4. 42 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat memastikan hasil pekerjaan tidak ada kesalahan dan kecacatan “	82
Tabel 4. 43 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas”	83
Tabel 4. 44 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat bertanggung jawab dengan hasil yang telah diproduksi”	84
Tabel 4. 45 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan”	84
Tabel 4. 46 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja”	85
Tabel 4. 47 Rekapitulasi Rata - rata dariresponden terhadap kinerja karyawan	86
Tabel 4. 48 Tanggapan responden variabel kinerja karyawan.....	87
Tabel 4. 49 Hasil Uji Normalitas	88
Tabel 4. 50 Hasil Uji Multikolonearitas.....	89
Tabel 4. 51 Hasil Analisi linear berganda.....	90
Tabel 4. 52 Hasil uji parsial disiplin kerja	91
Tabel 4. 53 Hasil uji parsial variabel lingkungan kerja	92
Tabel 4. 54 Hasil uji siultan	93
Tabel 4. 55 Hasil analisis koefisien determinasi	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi penelitian	35
Gambar 3. 1 Kurva Hasi Pengujian Hipotesis	51
Gambar 3. 2 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	51
Gambar 4. 1 Struktur organisasi	53
Gambar 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin	54
Gambar 4. 3Karakteristik responden berdasarkan usia.....	55
Gambar 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	55
Gambar 4. 5 Scatterplot	89
Gambar 4. 6 Kurva Uji T Hipotesis	92
Gambar 4. 7 Kurva Uji F Simultan	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	105
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	106
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	107
Lampiran 4Tabulasi Kuesioner Penelitian Disiplin Kerja (X1).....	111
Lampiran 5 Tabulus Kuesioner Lingkungan Kerja (X2).....	112
Lampiran 6 Tabulus Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).....	113
Lampiran 7Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)	114
Lampiran 8Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	115
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	116
Lampiran 10 Tabel Distribusi R Tabel	117
Lampiran 11 Tabel Disitribusi T Tabel.....	118
Lampiran 12 Tabel Distribusi F Tabel	119

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan disamping beberapa faktor lainnya yang memiliki peranan penting bagi perusahaan, tanpa adanya SDM maka suatu organisasi sulit untuk mencapai tujuannya. SDM dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi yang semakin pesat dan mengembangkan dirinya secara terus-menerus. Seorang karyawan dituntut untuk mengikuti perubahan-perubahan yang semakin cepat, karyawan yang kurang mendapat perhatian oleh perusahaan akan mengalami penurunan semangat kerja.

Karyawan merupakan sumber daya dan aset berharga bagi perusahaan karena mempunyai kemampuan, tenaga dan bakat serta kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan dengan baik setiap program-program yang berkaitan dengan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia karena hal tersebut akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus merencanakan pengelolaan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017). Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Perusahaan menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawannya misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk menciptakan komitmen para karyawannya terhadap perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah (1) pemberian kompensasi, (2) lingkungan kerja, (3) budaya organisasi, (4) kepemimpinan (5) motivasi kerja, (6) disiplin kerja, (7) kepuasan kerja, (8) komitmen. Kinerja karyawan yang baik bukanlah suatu kebetulan saja, terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, menurut (Mangkunegara 2017) indikator dari kinerja karyawan adalah (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pelaksanaan tugas, dan (4) tanggung jawab karyawan (Siagian 2017). Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting bagi kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan, 2019). Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (1) besar kecilnya pemberian kompensasi, (2) adak tidaknya keteladanan pemimpin, (3) ada tidaknya pengawasan pemimpin terhadap karyawan, (4) ada tidaknya perhatian kepada karyawan yang bisa menyebabkan berkurangnya tingkat masalah- masalah yang sedang di alami dikeluhkan oleh karyawan pada atasan nya.

Selain disiplin kerja ,faktor lain yang mempengaruhi kinerja kayawan yaitu lingkungan kerja ,karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik,maka operasional Perusahaan berlangsung dengan semetinya dan kinerja karyawan pun akan baik,sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka operasional perusahaan akan terhambat dan kinerja karyawan pun menjadi tidak baik. Maka dari itu lingkungan kerja menjadi faktor yang harus diperhatikan oleh Perusahaan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, dalam lingkungan kerja pula terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik merupakan semua alat atau perkakas yang dibutuhkan oleh karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya, sementara lingkungan kerja non fisik adalah bagaimana hubungan sumber daya manusia yang terjadi di dalam internal perusahaan seperti hubungan antar karyawan juga hubungan antara karyawan dan atasan. Ketika lingkungan kerja karyawan sudah mendukung pekerjaan karyawan maka karyawan pun akan merasa puas dengan pekerjaannya Sedarmayati (2017).

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Anugerah Cipta Usaha yang berlokasi di Jl.Komp. Cicadas Permai,Tlajung Udik,Gunung Putri, Bogor, Jawa barat dan bergerak d bidang konveksi. Visi Perusahaan PT Anugerah Cipta Usaha yaitu, Menjadi mitra usaha jasa konveksi serta dengan kualitas dan pelayanan prima. Misi PT Anugerah Cipta Usaha yaitu :

1. Memberikan kesejahteraan bagi karyawan
2. Menciptakan tata Kelola dan SOP yang optimal
3. Menciptakan sumber daya manusia yang kompeten
4. Menciptakan nilai tambah dengan berorientasi meningkatkan pelayanan serta kualitas produk yang optimal

Untuk mewujudkan visi misi Perusahaan tentunya Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan. Karena,kinerja karyawan akan mempengaruhi berjalannya operasional Perusahaan dan tercapainya visi dan misi yang di terapkan oleh Perusahaan.

Mangkunegara (2017) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan tugas
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab karyawan
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari,

Tabel 1. 1 Standar predikat penilaian kinerja PT. Anugerah Cipta Usaha

No	Grade	Hasil	Predikat
1	A	90-100	Sangat Baik
2	B	80-90	Baik
3	C	70-80	Cukup
4	D	60-70	Kurang
5	E	< 60	Buruk

Sumber : PT Anugerah Cipta Usaha, Gunung Putri 2024

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat dilihat standar predikat penilaian kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha apabila hasil kinerja 90-100 mendapatkan predikat sangat baik, Apabila hasil kinerja 80-90 maka predikat yang didapat baik, apabila hasil kinerja 70-80 maka predikat yang didapat cukup, apabila hasil kinerja 60-70 maka predikat yang didapat kurang, dan apabila hasil kinerja kurang dari 60 maka predikat yang didapat adalah buruk. Berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha.

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

No	Keterangan	Nilai Rata-rata					
		2021	Kategori	2022	Kategori	2023	kategori
1	Kualitas Kerja	84	Baik	78	Cukup	69	Kurang
2	Kuantitas Kerja	80	Baik	77	Cukup	70	Cukup
3	Pelaksanaan tugas	80	Cukup	70	Cukup	70	Cukup
4	Ketepatan waktu	79	cukup	74	Cukup	69	Cukup
5	Tanggung jawab	85	Baik	81	Baik	68	Kurang
6	Komunikasi	75	Cukup	74	Cukup	70	Cukup
7	Kehadiran	82	Baik	82	Baik	71	Kurang
8	Kerja sama	80	Baik	80	Baik	74	Cukup
9	Sikap dan perilaku	79	Cukup	75	Cukup	75	Cukup
10	Kebersihan dan keselamatan kerja	77	Cukup	74	Cukup	70	Cukup
Jumlah		801		765		706	
Rata-rata		80,1		76,5		70,6	

Sumber : PT Anugerah Cipta Usaha, Gunung putri 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha periode 2021-2023 yang dimana kinerja karyawan turun dari setiap tahunnya. Pada tahun 2021 penilaian kinerja karyawan yaitu 80,1 dengan kategori baik, pada tahun 2022 penilaian kinerja karyawan yaitu 76,5 dengan kategori cukup dan pada tahun 2023 penilaian kinerja yaitu 70,6 dengan kategori cukup. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa adanya masalah pada kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, menurut Hasibuan (2019) Indikator disiplin kerja yaitu :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
Tingkat absensi merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi disiplin kerja ,berikut data absensi karyawan PT Anugerah Cipta Usaha periode tahun 2021-2023

Tabel 1. 3 Data absensi PT Anugerah Cipta Usaha Periode 2021

No	bulan	Jumlah karyawan	Total hari kerja	Total kehadiran seharusnya	Jumlah ketidakhadiran karyawan	Total kehadiran	Persentase ketidakhadiran
1	Januari	40	20	800	38	762	5
2	Febuari	40	19	760	21	739	3
3	Maret	40	22	880	20	860	3
4	April	40	21	840	23	817	3
5	Mei	40	17	680	30	650	5
6	Juni	40	21	840	27	813	4
7	Juli	40	21	840	38	802	5
8	Agustus	40	20	800	19	781	3
9	Septembe r	40	22	880	26	854	3
10	Oktober	40	20	800	33	767	5
11	Novembe r	40	22	880	58	822	7
12	Desembe r	40	23	920	42	878	5
Total		480	248	9.920	479	9.441	51

Sumber : PT Anugerah Cipta Usaha , Gunung Putri, 2024

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa batas toleransi kehadiran yang di tetapkan oleh perusahaan sebesar 4% pada setiap bulannya. Dapat dilihat pada bulan Januari, Mei, Juli, November dan Desember Persentase ketidakhadiran karyawan melebihi batas toleransi yang di tetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. 4 Data absensi PT Anugerah Cipta Usaha Periode 2022

No	bulan	Jumlah karyawan	Total hari kerja	Total kehadiran seharusnya	Jumlah ketidakhadiran karyawan	Total kehadiran	Persentase ketidakhadiran
1	Januari	40	21	840	17	823	3
2	Febuari	40	18	720	22	698	4
3	Maret	40	22	880	33	847	4
4	April	40	18	720	24	696	4
5	Mei	40	16	640	28	612	5
6	Juni	40	21	840	18	822	3
7	Juli	40	21	840	45	795	6
8	Agustus	40	22	880	30	850	4
9	September	40	22	880	56	824	7
10	Oktober	40	21	840	19	821	3
11	November	40	22	880	38	842	5
12	Desember	40	22	880	47	833	6
Total		480	246	9800	368	588.756	54

Sumber : PT Anugerah Cipta Usaha , Gunung Putri, 2024

Berdasarkan data tersebut dilihat pada bulan Mei, Juli, Agustus, September, November dan Desember Persentase ketidakhadiran karyawan melebihi batas toleransi yang di tetapkan oleh perusahaan .

Tabel 1. 5 Data absensi PT Anugerah Cipta Usaha Periode 2023

No	bulan	Jumlah karyawan	Total hari kerja	Total kehadiran seharusnya	Jumlah ketidakhadiran karyawan	Total kehadiran	Persentase ketidakhadiran
1	Januari	40	21	840	15	825	2
2	Febuari	40	18	720	16	704	3
3	Maret	40	22	880	17	836	5
4	April	40	19	760	24	736	4
5	Mei	40	15	600	26	574	5
6	Juni	40	21	840	33	807	6
7	Juli	40	21	840	40	800	10

8	Agustus	40	22	880	36	844	5
9	September	40	22	880	44	836	5
10	Oktober	40	20	800	35	845	4
11	November	40	22	880	40	840	5
12	Desember	40	22	880	42	838	5
Total		480	245	9800	368	9432	59

Sumber : PT Anugerah Cipta Usaha , Gunung Putri, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat pada bulan Maret, Mei, Juni, Juli, Agustus, September, November dan Desember Persentase ketidakhadiran karyawan melebihi batas toleransi yang di tetapkan oleh perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran karyawan terjadi secara fluktuatif setiap bulan dan tahunnya pada periode tahun 2021 sampai dengan 2023,Dimana terdapat persentase ketidakhadiran karyawan yang melebihi batas toleransi yang di terapkan oleh Perusahaan. Batas toleransi yang di terapkan oleh Perusahaan sebesar 4% setiap bulannya. Dan yang terjadi pada tahun 2021 persentase ketidakhadirannya mencapai total 51 dan terdapat 6 bulan yang melebihi batas toleransi yang di terapkan oleh Perusahaan, pada tahun 2022 persentase ketidakhadirannya mencapai 54 dan terdapat 6 bulan yang melebihi batas toleransi yang diterapkan oleh Perusahaan, dan pada tahun 2023 persentase ketidakhadirannya mencapai 59 dan terdapat 7 bulan yang melebihi toleransi yang diterapkan oleh perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan adanya masalah kedisiplinan pada PT Anugerah Cipta Usaha.

Menurut Sedarmayanti, (2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.
2. Suhu udara
Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kebisingan
Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.
4. Penggunaan warna
Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan
5. Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

6. Kemampuan untuk bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Berikut merupakan hasil pra survei yang dilakukan kepada 20 karyawan PT Anugerah Cipta Usaha.

Tabel 1. 6 Data Pra Survei PT Anugerah Cipta Usaha

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah jawaban karyawan		interpretasi
			Ya	Tidak	
1	Penerangan	Penerangan cahaya yang ada di perusahaan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan	9 45%	11 55%	Sebanyak 55% karyawan merasa penerangan cahaya belum mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2	Suhu udara	Suhu udara yang ada diperusahaan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan	7 35%	13 65%	Sebanyak 65% karyawan merasa suhu udara belum cukup baik
3	Tingkat Kebisingan	Tingkat kebisingan yang ada diperusahaan sudah sesuai dengan standar dan	8 40%	12 60%	Sebanyak 60% karyawan merasa tingkat kebisingan diperusahaan masih tinggi

No	Indikator	penyataan	Jumlah jawaban karyawan		interpretasi
		mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan			
4	Keamanan bekerja	Tingkat keamanan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan	8 40%	12 60%	Sebanyak 60% karyawan masih merasa penggunaan warna diperusahaan belum cukup baik
5	Tata letak	Tata letak peralatan tersimpan dengan rapi	9 45%	11 55%	Sebanyak 55% Karyawan masih merasa ruangan yang digunakan untuk bekerja masih belum mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan
	Rata-rata		41%	59%	Sebanyak 59% karyawan merasa lingkungan kerja masih kurang

Sumber : Data diolah,2024

Berdasarkan data hasil pra survei diatas dapat diketahui bahwa rata-rata sebanyak 59% karyawan PT Anugerah Cipta Usaha merasa lingkungan kerja yang ada diperusahaan tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sesuai dengan hasil pemaparan diatas, dapat dilihat kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta usaha masih belum efektif . Dilihat dari latar belakang masalah yang ditemukan dilapangan maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha”**

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan penulis mengidentifikasi adanya masalah yang terjadi pada PT Anugerah Cipta Usaha

1. Hasil penilaian kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha Mengalami penurunan pada beberapa aspek dan termasuk kedalam kategori kurang
2. Hasil data ketidakhadiran karyawan PT Anugerah Cipta Usaha masih terjadi secara fluktuatif dan masih banyak karyawan yang melebihi batas toleransi ketidakhadiran perusahaan
3. Hasil Pra Survei yang dilakukan kepada karyawan PT Anugerah Cipta Usaha mendapatkan hasil yang kurang baik mengenai lingkungan kerja

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha ?
2. Bagaimana Disiplin kerja karyawan PT anugerah Cipta Usaha?
3. Bagaimana Lingkungan kerja PT Anugerah Cipta Usaha?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan?
6. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karya wan pada PT Anugerah Cipta Usaha

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha
2. Untuk mendeskripsikan Disiplin kerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha
3. Untuk mendeskripsikan Lingkungan kerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha
4. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha
5. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha
6. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melaksanakan program pengembangan dan pembinaan karyawan
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam penelitian dibidang g yang sama dan dilanjutkan dengan penelitian menggunakan metode dan pengembangan variabel lainnya.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Dengan adanya penelitian mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja ini diharapkan menjadi sumber informasi untuk semua orang dan menjadi sarana untuk pembelajaran serta menjadi sumber referensi untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Pendapat lain mengatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara untuk mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapainya tujuan (Samsuri, 2017). MSDM merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Susan, 2019)

Dari beberapa pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan ilmu atau cara yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan, merencanakan, menempatkan, mengkoordinasi, membina, memotivasi dan mengontrol SDM yang bekerja dalam perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM terdiri dari dua fungsi, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial sering dikenal dengan istilah POAC (Planning Organizing Actuating dan Controlling) yaitu dibuatnya perencanaan terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan disusunnya struktur organisasi, dilanjutkan

dengan fungsi pengarahan oleh pemimpin atau disebut kepemimpinan, dan diakhiri dengan pengawasan. Hasibuan (2017) terdapat 11 fungsi MSDM yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah “merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah “kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan

koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja, dan menjagasingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. "Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan

kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.”

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati perturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen yaitu terdiri dari fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial sering dikenal dengan istilah POAC, sedangkan fungsi operasional meliputi fungsi pengadaan tenaga kerja yang terdiri dari perekrutan, seleksi, dan orientasi, kemudian pengembangan SDM pemeliharaan yaitu pemberian kompensasi, integrasi atau sosialisai, penggunaan SDM, dan yang terakhir pelepasan atau pemutusan hubungan kerja tenaga kerja.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (sesuatu yang dihasilkan atau yang dicapai dari aktivitas karyawan). *Performance* atau kinerja sebagai hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang individu atau kelompok dalam organisasi, dengan memperhatikan aspek legalitas, etika, dan moralitas (Afandi, 2018). Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya (S. P. Siagian 2017). Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan yang dapat dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, dan kerja sama guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan (E. Sutrisno 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan karyawan.

2.2.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan tentunya memiliki tujuan tersendiri untuk perusahaan maupun karyawan itu sendiri. (Kasmir 2019) tujuan penilaian kerja adalah:

1. Untuk memperbaiki kualitas perkerjaan
2. Keputusan penempatan jabatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan
5. Penyesuaian pemberian kompensasi
6. Inventori kompetensi k aryawan
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan dengan bawahan
9. Budaya kerja yang diterapkan
10. Menerapkan sanksi yang tegas

(Wibowo 2019), tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan setiap karyawan
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian karyawan
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang pegawai, dapat dikemukakan bahwa tujuan adanya penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi hasil kerja seorang karyawan untuk memudahkan manajer dalam menentukan kebijakan bagi karyawan yang berkaitan dengan pembagian pekerjaan, pengembangan sdm, peningkatan motivasi kerja, pemberian gaji/upah, penempatan jabatannya, dan pemberhentian karyawan.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat dicapai sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mengetahui faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (Kasmir 2019) :

1. Kemampuan dan keahlian
Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
3. Rancangan kerja
Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian
Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya, seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan tanggung jawab.
5. Motivasi
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam atau dari luar dirinya maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Kepemimpinan
Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kepemimpinan
Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya Organisasi
Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma dan berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan Kerja
Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja dengan terus bekerja secara sungguh-sungguh.

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin

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 kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (S.P.Siagian 2017):

1. Gaji

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari perusahaan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah suatu kondisi lingkungan di mana karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

3. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

5. Motivasi kerja

Sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

6. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

7. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja adalah cara pandang individu terhadap pekerjaannya, baik itu bersifat positif maupun negatif.
8. Komitmen Organisasi
Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Wibowo 2019) :

1. Individu
Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Kepemimpinan
Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Kelompok atau tim
Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. Sistem
Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. Contextual Situational.
Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja setiap karyawan tidak selalu sama pasti akan berbeda-beda, untuk dapat mengetahuinya diperlukan kriteria-kriteria dalam mengukur kinerja tersebut. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. (Mangkunegara 2017) indikator kinerja sebagai berikut :

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

3. Pelaksanaan tugas
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab karyawan
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari

Sedangkan menurut (Kasmir 2019) indikator kinerja karyawan di tunjukan sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu
2. Kuantitas (Jumlah)
Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang
3. Waktu
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan
5. Pengawasan
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan
6. Hubungan antar karyawan
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan

Adapun menurut (S. P. Siagian 2017) indikator tersebut terdiri sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan instansi.
2. Kualitas kerja
Kualitas hasil kerja yang diperoleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi atau instansi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Jika pegawai menghasilkan kualitas yang baik maka pegawai sudah bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik.

3. Usaha mengatasi kesulitan

Pegawai dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila bisa memberikan inisiatif atau jalan keluar dari setiap permasalahan di dalam organisasi atau perusahaan jika diminta oleh pemimpin atau atasan.

4. Kerjasama

Pegawai harus mampu bekerjasama dengan semua orang di dalam perusahaan baik dengan sesama pegawai ataupun atasan di dalam bekerja maupun mencari solusi dari setiap permasalahan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Jika sudah mampu bekerjasama dengan baik maka pegawai bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik.

5. Kejujuran karyawan

Pegawai yang baik harus memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi atau perusahaannya di dalam mengerjakan setiap tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat teori tersebut, bahwa kinerja karyawan memiliki beberapa indikator yang digunakan sebagai tolak ukur untuk menilai hasil pencapaian kinerja karyawan, yaitu terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian, indikator- indikator tersebut sangat menentukan terhadap penilaian kinerja seseorang karyawan dalam suatu perusahaan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan, (Hasibuan, 2019).

Adapun dari pendapat lain bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, (Rivai, 2018).

Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi) (Setyaningdyah, 2018).

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin adalah aspek utama untuk menjadi alat komunikasi yang di pergunakan oleh atasan terhadap karyawannya. Dengan menjadikan alat untuk komunikasi antar atasan dan karyawan kita harus mengetahui dahulu apa saja faktor-faktor yang akan mempengaruhi disiplin kerja, berikut beberapa faktor-faktor disiplin kerja.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang di kemukakan oleh, (Hasibuan, 2018):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin pada dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri, ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain dan memiliki permasalahan yang berbeda beda yang bisa saja permasalahan yang ia hadapi bisa menimbulkan stress baik di pekerjaan maupun masalah luar pekerjaan, maka dari itu perhatian dari seseorang pemimpin diperlukan.

Adapun pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja bahwasannya disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional (Mangkunegara, 2019).Adapula faktor yang mempengaruhinya bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yang dikemukakan oleh, (Siagian, 2018):

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

Dari beberapa pendapat diatas mengenai faktor disiplin kerja bahwasannya dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Ciri utama saat seseorang memiliki disiplin kerja dapat ditunjukkan melalui kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.Cerminan disiplin pada seseorang bisa dilihat dari indikator yang ada pada diri karyawannya itu sendiri, berikut beberapa indikator disiplin kerja.

Adapun beberapa indikator- indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli salah satunya yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2019):

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan

kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi.
salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Adapula indikator disiplin kerja menurut pendapat lain, ditemukan ada lima indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh, (Mangkumanegara, 2019):

1. Kehadiran
Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan
Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja
Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan
Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja
Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Adapun pendapat lain tentang Indikator-Indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh, (Singodimedjo, 2019):

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja dapat membangun tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang baik dan buruk.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti 2017). Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito 2016). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya(Enny 2019).

Dari pengertian beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan dan ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, baik itu lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik

2.4.2 Faktor Lingkungan Kerja

Enny (2019) mengemukakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor Personal / Individu Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor Tim Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim
3. Faktor Kontekstual (Situsional) Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sihaloho (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja Lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan penurunan kinerja, seperti kurangnya peralatan, tempat kerja yang panas dan lembab, kurangnya ventilasi
2. Gaji dan tunjangan Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan selalu memperhatikan lingkungan kerja, yang menjamin pekerja akan mewujudkan harapannya.

3. Hubungan kerja Kelompok kerja dengan tingkat kohesi dan loyalitas yang tinggi meningkatkan produktivitas kerja karena satu pekerja dan pekerja lainnya bekerja sama untuk saling membantu mencapai tujuan dan hasil Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Warna
merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja
Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penerangan
Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian
4. Pertukaran udara
Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. selain ventilasi, kontruksi gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik daripada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal ini yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas juga kontruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan
Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang
Merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017) terdapat 5 indikator dalam lingkungan kerja, yakni:

1. Penerangan: Kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja pegawai.
2. Suhu udara: Kenyamanan yang ada di ruang kerja pegawai
3. Tingkat kebisingan: Gangguan suara yang timbul di ruang kerja pegawai
4. Keamanan bekerja: Keadaan dimana pegawai bebas dari rasa kekhawatiran aman dalam bekerja
5. Tata letak: Kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan pegawai.

Menurut Sedarmayanti, (2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.
2. Suhu udara
Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kebisingan
Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.
4. Penggunaan warna
Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan.
5. Ruang yang dibutuhkan
Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.
6. Kemampuan untuk bekerja
Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya
Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Berikut ini merupakan Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2020) yaitu:

1. Udara
Adalah keadaan udara pada waktu dan tempat tertentu seperti ruang kerja atau lingkungan sekitar tempat bekerja.
2. Pencahayaan
Adalah tingkatan cahaya penerangan di ruang kerja. Penerangan yang baik yaitu tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga penglihatan tidak mudah lelah.

3. Warna
Adalah pengaturan warna yang cerah dan lembut pada ruang kerja.
4. Suara
Adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, terutama dalam jangka panjang karena bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja

2.5 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Sebelumnya sangat diperlukan karena sebagai sumber informasi dan acuan dasar bagi penelitian setelahnya. Penelitian Sebelumnya memuat gambaran alur- alur penelitian, hasil penelitian dan fakta-fakta yang ada dalam penelitian sehingga peneliti dapat menggambarkan konsep penelitian yang hendak dicapai. Berikut merupakan penelitian-penelitian Sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis:

Tabel 2. 1Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini
1.	Rizka Septri Antini(2022) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Kasus Pada Divisi Produksi PT. Kanvas Mulia Padalarang)	Disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y)	Disiplin kerja (X1) 1.Frekuensi Kehadiran 2.Tingkat Kewaspadaan 3.Ketaatan pada Standar Kerja 4.Ketaatan pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja Lingkungan kerja (X2) 1.Lingkungan Kerja Fisik 2.Lingkungan Kerja Non Fisik Kinerja Karyawan (Y)	deskriptif , verifikatif, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda dan analisis koefisien determinasi.	diketahui bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	-persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel yang diteliti & metode penelitian yang sama -perbedaan dengan penelitian ini yaitu objek yang di teliti dan populasi yang berbeda

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini
			1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan Waktu			
2.	M. abdul kholil DKK (2019) pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Inti Karya Plasma Perkasa Tapung	Disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y)	Disiplin kerja (X1) 1.Kepatuhan pada peraturan 2.Efektif dalam bekerja 3.Tindakan korektif 4. Kehadiran tepat waktu 5.Tingkat absensi 6.Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Lingkungan kerja (X2) 1.Kondisi Penerangan 2.Kondisi Suhu udara 3.Kebisingan Suara 4.Kondisi Penggunaan warna 5.Ruang gerak yang diperlukan 6.Keamanan kerja dan kebersihan 7.Hubungan karyawan	Slovin, analisis deskriptif, Analisis linier berganda, Uji F dan Uji T	diketahui bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	-Persamaan dengan penelitian ini yaitu memiliki tujuan penelitian yang sama dan variabel yang diteliti serta menggunakan metode analisis yang sama -perbedaan dengan penelitian ini yaitu konteks yang berbeda dalam populasi, tempat penelitian dan periode waktu

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini
			Kinerja karyawan (Y) 1.Kualitas kerja. 2.Tepat waktu. 3.Disiplin. 4.Pengetahuan tentang pekerjaan. 5.Keyakinan. 6.Optimisme			
3.	Astuti, Windi & Ocky Sundari R (2021) pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT pemintalan benang Jawa Tengah	Disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X1) -Tujuan dan kemampuan -Keteladanan -pimpinan -Keadilan -Pengawasan Melekat -Sanksi hukuman -Ketegasan -Hubungan kemanusiaan Lingkungan kerja (X2) -Pencahaya-an -warna -udara -suara Kinerja Karyawan (Y) -Kuanitas -Kualitas -ketepatan waktu -efektivitas -kemandirian	non probability sampling, Slovin, skala likert, statistik deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini
4.	Juliyanti Dkk (2021) pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Giri Nata Kota Cirebon	Disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y)	Disiplin kerja (X1) -Ketatan waktu -tanggung jawab Lingkungan kerja (X2) -Pencahayaann -warna -udara -suara Kinerja karyawan(Y) -Kehadiran -kuantitas -kualitas -ketepatan waktu -kerjasama tim -kemampuan adaptasi -kepemimpinan -sikap dan perilaku	teknik proportional random sampling uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi, serta uji t dan uji F	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan variabel Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan sebesar 28,5% antara variabel Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan sisanya 71,5% dipengaruhi	-Persamaan dengan penelitian ini yaitu kontribusi penelitian yang sama untuk memajukan pemahaman mengenai penelitian - Perbedaan dengan penelitian ini yaitu metode penelitian yang berdeda serta konteks penelitian yang berbeda dalam populasi tempat, dan periode penelitian

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini
					oleh faktor lain	
5.	Farhan Dkk (2023) pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dekael Semarang	Disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y)	<p>Disiplin kerja (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Tindakan korektif 4. Kehadiran tepat waktu 5. Tingkat absensi 6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu <p>Lingkungan kerja (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi Penerangan 2. Kondisi Suhu udara 3. Kebisingan Suara 4. Kondisi Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja dan kebersihan 7. Hubungan karyawan <p>Kinerja</p>	Slovin, probability sampling regresi linier berganda, Uji Instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Kelayakan Model (uji F dan uji koefisien determinasi (R ²)) dan Uji Hipotesis (uji t).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	-Persamaan dengan penelitian ini yaitu kontribusi penelitian yang sama untuk memajukan pemahaman mengenai penelitian - Perbedaan dengan penelitian ini yaitu metode penelitian yang berbeda serta konteks penelitian yang berbeda dalam populasi tempat, dan periode penelitian

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini
			karyawan (Y) 1.Kualitas kerja. 2.Tepat waktu. 3.Disiplin. 4.Pengetahuan tentang pekerjaan. 5.Keyakinan. 6.Optimisme			

Sumber : Data Diolah, 2024

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal penting. Menurut Sugiyono (2019) kerangka berpikir adalah pemahaman yang mendasari pemahaman lain, sebuah pemahaman mendasar yang lebih mendasar dan menjadi dasar dari semua pemikiran atau pembentukan keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Penelitian ini dilakukan di PT Anugerah Cipta Usaha yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas dan variable terikat.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan, (Hasibuan, 2019).

Ada beberapa indikator disiplin menurut (Hasibuan, 2019) yaitu:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi.
salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti 2017).

Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti 2019)

1. Penerangan
Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.
2. Suhu udara
Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kebisingan
Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.
4. Penggunaan warna
Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan
5. Ruang yang dibutuhkan
Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.
6. Kemampuan untuk bekerja
Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya
Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

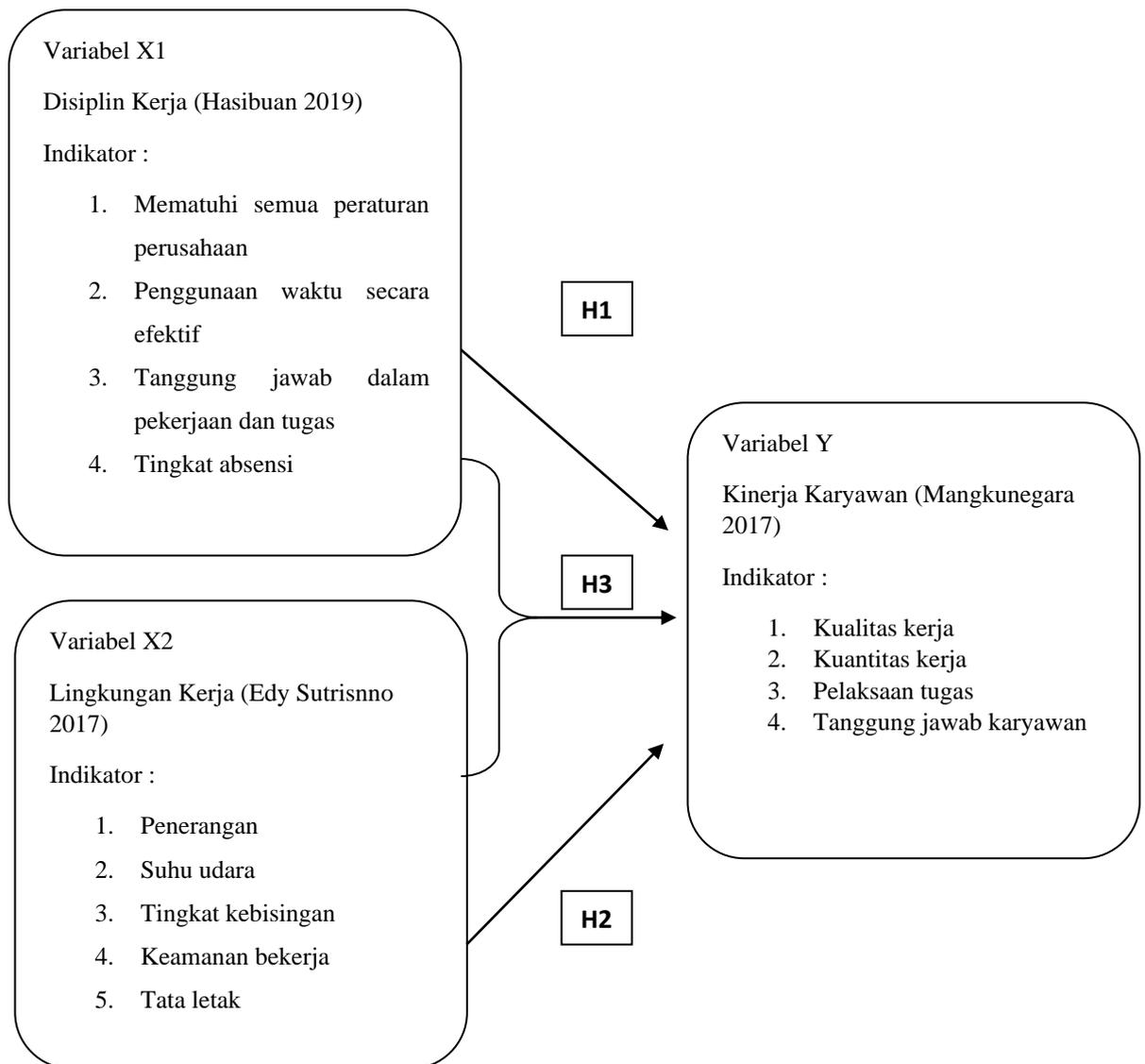
kinerja sebagai hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang individu atau kelompok dalam organisasi, dengan memperhatikan aspek legalitas, etika, dan moralitas (Afandi, 2018).

Indikator Kinerja Karyawan menurut (Mangkunegara 2019) :

1. Kualitas kerja
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan tugas
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab karyawan
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari

Berdasarkan simpulan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizka Septri Antini (2022) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Kasus Pada Divisi Produksi PT. Kanvas Mulia Padalarang) dengan menggunakan indikator Disiplin (X1) 1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja (Sinambela 2016), Lingkungan Kerja (X2) 1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik (Sedarmayanti 2017) dan Kinerja (Y) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu (Agus Dharma 2015) didapati kesimpulan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah di uraikan dan kesimpulan dari penelitian terdahulu yang sudah di paparkan, agar lebih jelasnya dapat dilihat pada Kerangka pemikiran yang menggambar keterkaitan antara variabel Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. 1 Konstelasi penelitian

2.5.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2018). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang sudah dipaparkan, hipotesis penelitian ini yaitu :

H1 : Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

H2 : Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

H3 : Terdapat pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode deskriptif bertujuan untuk mengetahui sifat serta pengaruh yang lebih mendalam antara dua variable (independen) atau lebih dengan cara mengamati aspek- aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan. Dimana didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X1) adalah Disiplin Kerja ,(X2) Lingkungan Kerja dan (Y) Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besaran pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian adalah objek yang diteliti dan dianalisis. Dalam penelitian yang diteliti yaitu Disiplin kerja sebagai variabel independen (X_1), Lingkungan kerja variabel independen (X_2), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual. yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan PT Anugerah Cipta Usaha yang berjumlah 40 karyawan

Penelitian ini dilaksanakan di PT Anugerah Cipta Usaha yang berlokasi di Jl.komp. Cicadas permai ,Tlajung Udik, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, yaitu :

1. **Data Kualitatif**

yaitu data yang diperoleh dari wawancara, diskusi, observasi, untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak PT Anugerah Cipta Usaha

2. Data Kuantitatif

yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan, yang didapatkan dari data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukkan ke dalam kuesioner tersebut

Perolehan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder, yaitu :

1. Data primer yaitu perolehan data yang bersumber dari perusahaan, data primer diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada karyawan PT Anugerah Cipta Usaha.
2. Data sekunder berupa perolehan data yang tidak langsung diperoleh dari objek penelitian, data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan berupa data informasi tentang Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

3.4 Operasional Variabel

Variabel Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independen) dan variabel terikat (Dependen).

1. Variabel independen

merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019) variabel independen adalah variabel variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini ada 2 yaitu : Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2).

2. Variabel dependen

Menurut Sugiyono (2019) Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
1. Disiplin(X1) Hasibuan (2019)	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan	1. Berkeinginan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan 2. Berkeinginan selalu menggunakan atribut perusahaan 3. Berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai SOP yang ada di perusahaan	Ordinal
	2. Penggunaan waktu	1. Dapat memperkirakan waktu	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	secara efektif	yang digunakan untuk menyelesaikan tugas 2. Dapat mengefektifkan waktu kerja yang diterapkan di perusahaan 3. Dapat menggunakan waktu istirahat secara efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja	
	3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas,	1. mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan 2. bersedia untuk tidak menunda pekerjaan 3. bersedia untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan	Ordinal
	4. Tingkat absensi	1. Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan 2. Berkeinginan selalu hadir untuk memenuhi target kehadiran 3. Berkeinginan untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan perusahaan	Ordinal
2. Lingkungan kerja (X2) Edy Sutrisno (2017)	1. Penerangan	1. Penerangan diruang kerja sudah baik 2. Penerangan diruang kerja mendukung karyawan untuk bekerja 3. Penerangan diruangan sangat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	2. suhu udara	1. Ventilasi diruangan berfungsi dengan baik 2. Ruangan tempat bekerja terhindar dari suhu panas langsung 3. suhu udara diruangan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	3.Tingkat Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kebisingan disemua area sudah terjaga 2. Sumber kebisingan dapat di control 3.penggunaan APD ditempat kebisingan tinggi 	Ordinal
	4.Keamanan dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keamanan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan 2. Menggunakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan pekerjaan karyawan 3. melibatkan semua karyawan dalam program K3 	Ordinal
	5. Tata letak	<ol style="list-style-type: none"> 1. tata letak peralatan kantor tersusun dengan rapi 2. tata letak peralatan kantor memadai pegawai dalam bekerja 3. penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja 	Ordinal
3. Kinerja karyawan (Y) Mangkunegara (2017)	1.Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 2. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jobdesk 3. Karyawan mampu menghasil produk sesuai dengan standar perusahaan 	Ordinal
	2.Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 2. Banyaknya karyawan sesuai dengan target yang di tetapkan 3. Banyaknya karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan 	Ordinal
	3.Pelaksanaan tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan spesifikasi dan standar yang ditetapkan 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		2. Karyawan dapat memastikan hasil pekerjaan tidak ada kesalahan dan kecacatan 3. Karyawan mampu menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas	
	4. Tanggung jawab karyawan	1. Karyawan dapat bertanggung jawab dengan hasil yang telah diproduksi 2. Karyawan dapat mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan 3. Karyawan dapat menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu penulis memilih sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif sedikit. Maka dari itu untuk penelitian ini akan berfokus kepada populasi karyawan di PT Anugerah Cipta Kerja di bagian Produksi dengan jumlah 40 karyawan, sekaligus menjadikan 40 orang karyawan tersebut menjadi sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan kuisisioner yang dituju kepada karyawan PT Anugerah Cipta Kerja.

1. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data dengan cara melakukan peninjauan ke perusahaan serta pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung sehingga mendapat data yang valid serta akurat dengan yang ada di lapangan

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) kuesioner adalah metode pengumpulan data yang di kerjakan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan terhadap responden untuk dijawab. Dalam upaya memecahkan masalah, kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup yaitu setiap pertanyaan sudah disediakan jawaban, maka responden hanya tinggal memilih dari alternative jawaban yang pas sesuai pilihannya. Contoh angket kuesioner dan skor yang diberikan terhadap responden.

Tabel 3. 2 Skala Likert Disiplin Kerja & Kinerja Karyawan

Skala Likeart	Bobot Nilai
Selalu(SI)	5
Sering(Sr)	4
Kadang-kadang(Kd)	3
Pernah(P)	2
Tidak Pernah(TP)	1

Tabel 3. 3 Skala likert Lingkungan Kerja

Skala Rating	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu - ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam mengukur skala kuesioner penulis menggunakan skala Likert dan skala rating. Menurut Sugiyono (2019) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena Sosial. Sedangkan skala rating merupakan tidak hanya mengukur terhadap sikap saja tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti skala untuk mengukur status sosial ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan dan lain-lain

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:

$$R_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x)^2 (N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- R = Koefisien korelasi
- X = Nilai yang diperoleh dari setiap item
- Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y
- n = Jumlah responden

Kriteria pengujian adalah:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,361$ maka data dapat dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,361$ maka data dapat dinyatakan tidak valid
 - a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,530	0,312	r hitung > r tabel	Valid
2	0,579	0,312	r hitung > r tabel	Valid
3	0,638	0,312	r hitung > r tabel	Valid
4	0,645	0,312	r hitung > r tabel	Valid
5	0, 618	0,312	r hitung > r tabel	Valid
6	0,611	0,312	r hitung > r tabel	Valid
7	0,530	0,312	r hitung > r tabel	Valid
8	0,409	0,312	r hitung > r tabel	Valid
9	0,368	0,312	r hitung > r tabel	Valid
10	0,341	0,312	r hitung > r tabel	Valid
11	0,530	0,312	r hitung > r tabel	Valid
12	0,536	0,312	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS,2024

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja dengan kriteria r tabel sebesar 0,312 dari 12 pertanyaan. Dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel disiplin kerja valid.

b. Uji Validitas Variabel lingkungan kerja

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,551	0,312	r hitung > r tabel	Valid
2	0,554	0,312	r hitung > r tabel	Valid
3	0,382	0,312	r hitung > r tabel	Valid

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
4	0,325	0,312	r hitung > r tabel	Valid
5	0,342	0,312	r hitung > r tabel	Valid
6	0,536	0,312	r hitung > r tabel	Valid
7	0,437	0,312	r hitung > r tabel	Valid
8	0,321	0,312	r hitung > r tabel	Valid
9	0,448	0,312	r hitung > r tabel	Valid
10	0,344	0,312	r hitung > r tabel	Valid
11	0,360	0,312	r hitung > r tabel	Valid
12	0,472	0,312	r hitung > r tabel	Valid
13	0,390	0,312	r hitung > r tabel	Valid
14	0,380	0,312	r hitung > r tabel	Valid
15	0,620	0,312	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja dengan kriteria r tabel sebesar 0,312 dari 15 pertanyaan. Dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel lingkungan kerja valid.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,402	0,312	r hitung > r tabel	Valid
2	0,454	0,312	r hitung > r tabel	Valid
3	0,467	0,312	r hitung > r tabel	Valid
4	0,443	0,312	r hitung > r tabel	Valid

5	0,374	0,312	r hitung > r tabel	Valid
6	0,541	0,312	r hitung > r tabel	Valid
7	0,463	0,312	r hitung > r tabel	Valid
8	0,498	0,312	r hitung > r tabel	Valid
9	0,389	0,312	r hitung > r tabel	Valid
10	0,366	0,312	r hitung > r tabel	Valid
11	0,366	0,312	r hitung > r tabel	Valid
12	0,354	0,312	r hitung > r tabel	Valid

Sumber :Output SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas pada variabel Kinerja karyawan dengan kriteria r tabel sebesar 0,312 dari 12 pertanyaan. Dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pada Kinerja Karyawan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas digunakan untuk mengukur kekonsistenan responden dalam memberikan jawaban. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan program computer dengan SPSS Untuk pengambilan keputusan, butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengujian dilakukan dengan rumus koefisien Alpha Cronbach (Sugiyono 2019).

$$ri = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_x^2} \right)$$

Keterangan:

- ri = Nilai Reliabilitas
- k = Banyaknya Butir/Item Pernyataan
- $\sum S_i^2$ = Jumlah Varian Butir/Item
- $\sum S_x^2$ = Varian Total

Kriteria penelitian terhadap koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut :

Tabel 3. 7 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas

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

Sumber : Sugiyono (2017)

a. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	12

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha disiplin kerja sebesar 0,766 dimana nilai ini berada pada interval 0,6 – 0,8 yang artinya memiliki reliabilitas yang cukup serta semua butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja ini dinyatakan reliabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	15

Sumber : Output SPSS,2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha disiplin kerja sebesar 0,677 dimana nilai ini berada pada interval 0,6 – 0,8 yang artinya memiliki reliabilitas yang cukup serta semua butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja ini dinyatakan reliabel.

c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	12

Sumber : Output SPSS,2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha disiplin kerja sebesar 0,677 dimana nilai ini berada pada interval 0,6 – 0,8 yang artinya

memiliki reliabilitas yang cukup serta semua butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja ini dinyatakan reliabel.

3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif yang diteliti mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha..

Menurut Sugiyono (2018) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan 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 dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan variabel tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

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%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 11 Kriteria Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji antar variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah yang distribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov test* dengan nilai signifikan sebesar 0,05 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi secara normal
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Persamaan model baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier atau hubungan yang kuat antar variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai dari *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah:

- a. Jika nilai VIF > 10 atau *tolerance* < 0,10 maka terjadi multikolinieritas
- b. Jika nilai VIF < 10 atau *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model terjadi kesamaan variance dan residual antar variabel bebas. Penerapan model yang baik adalah yang memiliki hubungan homoskedastisitas yang artinya tidak adanya variance dan residual antar variabel bebas. Pengujian ada atau tidaknya heteroskedastisitas, peneliti mengujinya dengan uji Glejser (*Glejser test*). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka ada heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak ada heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y). Dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (r)
a = Konstanta, nilai Y pada saat semua variabel X bernilai
b = Koefisien regresi variabel independen
X1 = Variabel bebas (Motivasi kerja)
X2 = Variabel bebas (Disiplin kerja)

3.8.4 Uji Hipotesis

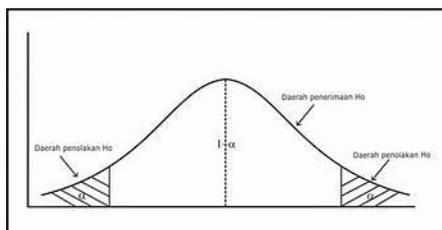
Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji benar atau tidak benar tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien. Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekan. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistik.

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Uji signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Sahid Raharjo (2018) Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen". Pengujian ini dilakukan dengan uji t atau t-test yaitu dengan membandingkan antar t-hitung dengan t-tabel. Langkah Uji t ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung $>$ t tabel dengan nilai signifikan $\alpha < 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai t hitung $<$ t tabel dengan nilai signifikan $\alpha > 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa yaitu masing-masing variabel *independen* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



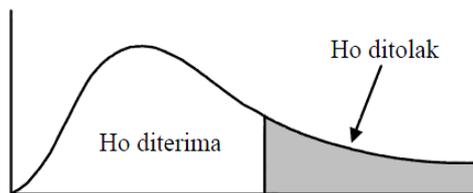
Gambar 3. 1 Kurva Hasi Pengujian Hipotesis

2. Uji Koefisien Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variable dependen.

Cara pengujian simultan terhadap variabel *dependen* yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Jika nilai F hitung $>$ F tabel dengan tingkat signifikan $\alpha < 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara serentak dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai F hitung $<$ F tabel dengan tingkat signifikan $\alpha < 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara serentak dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 2 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

3.8.5 Koefisien Determinasi(R²)

Menurut (Ghozali 2018) Koefisien Determinasi (R²) adalah mengukur kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen, dalam artian nilai koefisien determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel penduganya. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja. Nilai koefisien determinasi berkisar 0 sampai 1. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi yaitu:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r² = Koefisien korelasi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam presentase

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Perkembangan dan Kegiatan Usaha PT Anugerah Cipta Usaha

PT Anugerah Cipta Usaha didirikan oleh Alm H. Bustomi S.E pada tahun 2003. Usaha ini awalnya hanya bermodalkan satu mesin jahit dan satu karyawan saja. Kemudian pada tahun 2005 mulai dipercaya menjadi vendor beberapa mitra usaha seperti perusahaan publik, pemerintahan, sekolah, dan perusahaan swasta lainnya.

Pada tahun 2014 perusahaan ini berkembang cukup signifikan sehingga pada tahun 2015 perusahaan ini resmi dan melegalisasi menjadi usaha setaraf CV (Commanditaire Vennootschap) dan terus mengembangkan bisnisnya lebih luas lagi. Hingga pada tahun 2017 perusahaan ini menaikkan lagi taraf usahanya menjadi PT (Perseroan Terbatas) Anugerah Cipta Usaha dan ditahun 2018

PT Anugerah Cipta Usaha Mendapatkan Predikat “A” sebagai critical vendor di PT Indo Cordsa Tbk. Setelah menjalin kerja sama selama 13 tahun

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun Visi dan Misi PT Anugerah Cipta usaha Sebagai berikut :

Visi : Menjadi mitra utama jasa konveksi serta dengan kualitas dan pelayanan yang prima

Misi : 1. Memberikan kesejahteraan bagi karyawan
2. Menciptakan tata kelola dan SOP yang optimal
3. Menciptakan sumberdaya manusia yang kompeten
4. Menciptakan nilai tambah dengan berorientasi meningkatkan pelayan serta kualitas produk yang optimal

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur organisasi

4.2 Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi menjadi 3 bagian yaitu : Jenis Kelamin, Umur, dan pendidikan terakhir .

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	persetase
Laki - laki	28	70%
Perempuan	12	30%
Total	40	100%



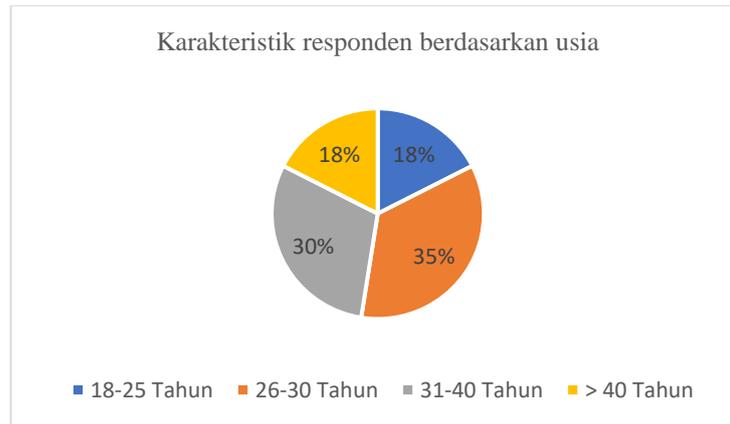
Gambar 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 28 orang (70%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (30%) dan dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini di dominasi oleh laki -laki

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah responden	Persentase
18-25 Tahun	7	18%
26-30 Tahun	14	35%
31-40 Tahun	12	30%
> 40 Tahun	7	18%
Total	40	100%



Gambar 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan data diatas dapat di lihat bahwa responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 18% responden dengan usia 26-30 sebanyak 35% responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 30% dan responden dengan umur lebih dari 40 tahun sebanyak 18%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini di dominasi oleh responden dengan umur 26-30 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 35%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SLTP	2	5%
SLTA	38	95%
S1	0	0%
S2	0	0%
Total	40	100%



Gambar 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir SLTP yaitu sebesar 5% dan sisanya dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 95%. Maka dari itu dapat diketahui responden pada penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SLTA .

4.3 Metode Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

4.3.1.1 Disiplin Kerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri dari 5 indikator dengan jawaban responden dinilai menggunakan analisis frekuensi yang yang disajikan sebagai berikut :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Tabel 4. 4 Tanggapan responden mengenai “Karyawan berkeinginan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	15	75	43%
Sering	4	25	100	57%
Kadang - kadang	3	0	0	0
pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	175	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 15 responden (43%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 25 responden (57%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{175}{200} \times 100\% = 87,5\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Karyawan berkeinginan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan” adalah 87,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai“Karyawan berkeinginan selalu menggunakan atribut perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	15	75	43%
Sering	4	25	100	57%
Kadang - kadang	3	0	0	0
pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	175	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 15 responden (43%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 25 responden (57%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{175}{200} \times 100\% = 87,5\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Karyawan berkeinginan selalu menggunakan atribut perusahaan” adalah 87,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 6 Tanggapan responden mengenai” Karyawan berrkeinginan menyelesaikan tugas sesuai SOP yang ada di perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	13	65	38%
Sering	4	27	108	62%
Kadang - kadang	3	0	0	0%
pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	173	100%

Sumber : Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 13 responden (38%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 27 responden (62%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{173}{200} \times 100\% = 86,5\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai” Karyawan berrkeinginan menyelesaikan tugas sesuai SOP yang ada di perusahaan” adalah 86,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

2. Penggunaan waktu secara efektif

Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai” Karyawan dapat memperkirakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	12	60	35%
Sering	4	26	104	61%
Kadang - kadang	3	2	6	4%
pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	170	100%

Sumber: Data Primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 12 responden (35%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 26 responden (61%) dan kategori Kadang – kadang (skor 3) dengan 2 responden (4%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{170}{200} \times 100\% = 85\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai” Karyawan dapat memperkirakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas ” adalah 85% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 8 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat mengefektifkan waktu kerja yang diterapkan di perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	15	75	43%
Sering	4	24	96	55%
Kadang - kadang	3	1	3	2%
pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	174	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 15 responden (43%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 24 responden (55%) dan kategori Kadang – kadang (skor 3) dengan 1 responden (2%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{174}{200} \times 100\% = 87\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat mengefektifkan waktu kerja yang diterapkan di perusahaan” adalah 87% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai” Karyawan dapat menggunakan waktu istirahat secara efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	17	85	48%
Sering	4	23	92	52%
Kadang - kadang	3	0	0	0%
pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	177	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 17 responden (48%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 23 responden (52%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{200} \times 100\% = 88,5\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai” Karyawan dapat menggunakan waktu istirahat secara efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja” adalah 88,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

3. Tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas

Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai “Karyawan Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	17	85	48%
Sering	4	23	92	52%
Kadang - kadang	3	0	0	0%
pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	177	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 17 responden (48%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 23 responden (52%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{200} \times 100\% = 88,5\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai“Karyawan Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan” adalah 88,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bersedia untuk tidak menunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	18	90	51%
Sering	4	22	88	49%
Kadang - kadang	3	0	0	0%
pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	178	100%

Sumber : Data Primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 18 responden (51%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 22 responden (49%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{178}{200} \times 100\% = 89\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Karyawan bersedia untuk tidak menunda pekerjaan” adalah 89% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bersedia untuk memenuhi target yang di tetapkan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	12	60	35%
Sering	4	28	112	65%
Kadang - kadang	3	0	0	0%
pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	172	100%

Sumber : Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 12 responden (35%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 28 responden (65%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{172}{200} \times 100\% = 86\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Karyawan bersedia untuk memenuhi target yang di tetapkan oleh perusahaan” adalah 86% dan dikategorikan “Sangat Baik”

4. Tingkat absensi

Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai “Karyawan berkeinginan hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	18	90	51%
Sering	4	22	88	49%
Kadang - kadang	3	0	0	0%
pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	178	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 18 responden (51%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 22 responden (49%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{178}{200} \times 100\% = 89\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Karyawan berkeinginan hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan” adalah 89% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai” Karyawan berkeinginan selalu hadir untuk memenuhi target kehadiran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	17	85	48%
Sering	4	23	92	52%
Kadang - kadang	3	0	0	0%
pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	177	100%

Sumber: Data Primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 17 responden (48%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 23 responden (52%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{200} \times 100\% = 88,5\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai” Karyawan berkeinginan selalu hadir untuk memenuhi target kehadiran”adalah 88,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai “Karyawan berkeinginan untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal yang di tentukan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	19	95	53%
Sering	4	21	84	47%
Kadang - kadang	3	0	0	0%
pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	179	100%

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 19 responden (53%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 21 responden (47%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{179}{200} \times 100\% = 89,5\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Karyawan berkeinginan untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal yang di tentukan perusahaan” adalah 88,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 16 Rekapitulasi dan rata – rata dari responden terhadap disiplin kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan responden	Rata -rata per Indikator
Mematuhi semua peraturan perusahaan			
1	Karyawan berkeinginan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan	87,5%	87,16%
2	Karyawan berkeinginan selalu menggunakan atribut perusahaan	87,5%	
3	Karyawan berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai SOP yang ada di perusahaan	86,5%	
Penggunaan waktu secara efektif			
1	Karyawan dapat memperkirakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas	85%	86,83%
2	Karyawan dapat mengefektifkan waktu kerja yang diterapkan di perusahaan	87%	
3	Karyawan dapat menggunakan waktu istirahat secara efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja	88,5%	
Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas			
1	Karyawan Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan	88,5%	87,83%
2	Karyawan bersedia untuk tidak menunda pekerjaan	89%	
3	Karyawan bersedia untuk memenuhi target yang di tetapkan oleh perusahaan	86%	
Tingkat absensi			
1	Karyawan berkeinginan hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan	89%	89%
2	Karyawan berkeinginan selalu hadir untuk memenuhi target kehadiran	88,5%	
3	Karyawan berkeinginan untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal yang di tentukan perusahaan	89,5%	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil dari tanggapan responden dengan persentase terbesar berada pada tingkat absensi dengan persentase 89% dengan pernyataan karyawan berkeinginan untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan sebesar 89,5% dan tanggapan responden dengan persentase terendah berada pada indikator penggunaan waktu secara efektif 86,84% dengan pernyataan karyawan dapat memperkirakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas sebesar 85%.

Tabel 4. 17 Tanggapan reponden Disiplin kerja

Statistics		
Total.X1		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		52.6500
Std. Error of Mean		.50326
Median		52.0000
Mode		50.00 ^a
Std. Deviation		3.18289
Variance		10.131
Range		12.00
Minimum		48.00
Maximum		60.00
Sum		2106.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Output SPSS,2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata – rata perbutir dan perindikator disiplin kerja adalah sebesar 52,65% dengan *range* 12 dan total skor sebesar 2106. Mengetahui bagaimana kinerja pada PT Anugerah Cipta Usaha

maka hasil dari rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor terendah (Jumlah pertanyaan + Skor tertinggi (Jumlah pertanyaan))}}{2} = \frac{1(12)+5(12)}{2}=36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 52,65 dan skor rata – rata teoritik sebesar 36 skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $52,65 > 36$, maka dapat dikatakan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel disiplin kerja yaitu cukup baik.

4.3.1.2 Lingkungan Kerja PT Anugerah Cipta Usaha

1. Penerangan

Tabel 4. 18 Tanggapan responden mengenai “Penerangan diruang kerja sudah baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	7	35	22%
setuju	4	28	112	70%
Ragu - ragu	3	4	12	7%
Tidak setuju	2	1	2	1%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	161	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 7 responden (22%), kemudian kategori Setuju (skor 4) dengan 28 responden (70%) , Kategori Ragu – ragu (skor 3) dengan 4 responden (7%) dan kategori Tidak setuju (skor 2) dengan 1 responden (1%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{161}{200} \times 100\% = 80,5\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Penerangan diruang kerja sudah baik” adalah 80,5% dan dikategorikan “Baik”

Tabel 4. 19 tanggapan responden mengenai “Penerangan diruang kerja mendukung karyawan untuk bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	47%
Setuju	4	21	84	49%
Ragu - ragu	3	2	6	3%
Tidak setuju	2	1	2	1%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	172	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 16 responden (47%), kemudian kategori Setuju (skor 4) dengan 21 responden (49%) , Kategori Ragu – ragu (skor 3) dengan 2 responden (3%) dan kategori Tidak setuju (skor 2) dengan 1 responden (1%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{172}{200} \times 100\% = 86\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai“Penerangan diruang kerja mendukung karyawan untuk bekerja”adalah 86% dan dikategorikan “Sangat Baik.

Tabel 4. 20 Tanggapan responden mengenai“Penerangan diruangan sangat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	40%
Setuju	4	17	68	42%
Ragu - ragu	3	9	27	17%
Tidak setuju	2	1	2	1%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	162	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 13 responden (40%), kemudian kategori Setuju (skor 4) dengan 17 responden (42%) , Kategori Ragu – ragu (skor 3) dengan 9 responden (17%) dan kategori Tidak setuju (skor 2) dengan 1 responden (1%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{162}{200} \times 100\% = 81\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai“Penerangan diruangan sangat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan”81% dan dikategorikan “Sangat Baik”

2. Suhu udara

Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai “Ventilasi diruangan berfungsi dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	47%
Setuju	4	21	84	49%
Ragu - ragu	3	2	6	3%
Tidak setuju	2	1	2	1%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	172	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 16 responden (47%), kemudian kategori Setuju (skor 4) dengan 21 responden (49%) , Kategori Ragu – ragu (skor 3) dengan 2 responden (3%) dan kategori Tidak setuju (skor 2) dengan 1 responden (1%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{172}{200} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai“Ventilasi diruangan berfungsi dengan baik” 86% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai “Ruangan tempat bekerja terhindar dari suhu panas langsung”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	66%
Setuju	4	14	56	31%
Ragu - ragu	3	2	6	3%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	182	100%

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 24 responden (66%), kemudian kategori Setuju (skor 4) dengan 14 responden (31%) , Kategori Ragu – ragu (skor 3) dengan 2 responden (3%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{182}{200} \times 100\% = 91\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Ruangan tempat bekerja terhindar dari suhu panas langsung” 91% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 23 Tanggapan responden mengenai “Suhu udara diruangan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	68%
Setuju	4	13	52	28%
Ragu - ragu	3	2	6	3%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	183	100%

Sumber: Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 25 responden (68%), kemudian kategori Setuju (skor 4) dengan 13 responden (28%) , Kategori Ragu – ragu (skor 3) dengan 2 responden (3%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{183}{200} \times 100\% = 91,5\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Suhu udara diruangan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan” 91,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

3. Tingkat kebisingan

Tabel 4. 24 Tanggapan responden mengenai “Tingkat kebisingan disemua area sudah terjaga”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	33%
Setuju	4	23	92	56%
Ragu - ragu	3	6	18	11%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	165	100%

Sumber: Data Primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 11 responden (33%), kemudian kategori Setuju (skor 4) dengan 23 responden (56%) , Kategori Ragu – ragu (skor 3) dengan 6 responden (11%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{200} \times 100\% = 82,5\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Tingkat kebisingan disemua area sudah terjaga” 82,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 25 Tanggapan responden mengenai “Sumber kebisingan dapat di control”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	24%
Setuju	4	28	112	68%
Ragu - ragu	3	4	12	7%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	164	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 8 responden (24%), kemudian kategori Setuju

(skor 4) dengan 28 responden (68%) , Kategori Ragu – ragu (skor 3) dengan 4 responden (7%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{164}{200} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Sumber kebisingan dapat di control”82,% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 26 Tanggapan responden mengenai “Penggunaan APD ditempat kebisingan tinggi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	56%
Setuju	4	20	80	44%
Ragu - ragu	3	0	0	0%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	180	100%

Sumber : Data Primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 20 responden (56%), kemudian kategori Setuju (skor 4) dengan 20 responden (44%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{180}{200} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Penggunaan APD ditempat kebisingan tinggi” 90% dan dikategorikan “Sangat Baik”

4. Keamanan dalam bekerja

Tabel 4. 27 Tanggapan responden mengenai “Tingkat keamanan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	52%
Setuju	4	17	68	40%
Ragu - ragu	3	4	12	7%
Tidak setuju	2	1	2	1%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	172	100%

Sumber: Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 18 responden (52%), kemudian kategori Setuju (skor 4) dengan 17 responden (40%) , Kategori Ragu – ragu (skor 3) dengan 4 responden (12%) dan kategori tidak setuju (skor 2) dengan 1 responden (1%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{172}{200} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Tingkat keamanan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan” 86% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 28 Tanggapan responden mengenai “menggunakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan pekerjaan karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	52%
Setuju	4	18	72	41%
Ragu - ragu	3	4	12	7%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	174	100%

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 18 responden (52%), kemudian kategori Setuju (skor 4) dengan 18 responden (41%) , Kategori Ragu – ragu (skor 3) dengan 4 responden (7%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{200} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “menggunakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan pekerjaan karyawan” 87% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai “melibatkan semua karyawan dalam program K3”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	63%
Setuju	4	16	64	35%
Ragu - ragu	3	1	3	2%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	182	100%

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 23 responden (63%), kemudian kategori Setuju (skor 4) dengan 16 responden (35%) , Kategori Ragu – ragu (skor 3) dengan 1 responden (2%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{200} \times 100\% = 91\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “melibatkan semua karyawan dalam program K3” 91% dan dikategorikan “Sangat Baik”

5. Tata letak

Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai “tata letak peralatan kantor tersusun dengan rapi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	68%
Setuju	4	14	56	30%
Ragu - ragu	3	1	3	2%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	184	100%

Sumber: Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 25 responden (68%), kemudian kategori Setuju (skor 4) dengan 14 responden (30%) , Kategori Ragu – ragu (skor 3) dengan 1 responden (2%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{184}{200} \times 100\% = 92\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “tata letak peralatan kantor tersusun dengan rapi” 92% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai “tata letak peralatan kantor memadai pegawai dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	19%
Setuju	4	24	96	62%
Ragu - ragu	3	10	30	19%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	156	100%

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 6 responden (19%), kemudian kategori Setuju (skor 4) dengan 24 responden (62%) , Kategori Ragu – ragu (skor 3) dengan 10 responden (19%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{156}{200} \times 100\% = 78\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “tata letak peralatan kantor memadai pegawai dalam bekerja” 78% dan dikategorikan “Baik”

Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai “penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	71%
Setuju	4	11	44	24%
Ragu - ragu	3	3	9	5%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	183	100%

Sumber: Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Sangat Setuju (skor 5) dengan 26 responden (71%), kemudian kategori Setuju (skor 4) dengan 11 responden (24%) , Kategori Ragu – ragu (skor 3) dengan 3 responden (5%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{183}{200} \times 100\% = 92,5\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja” 92,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 33 Rekapitulasi dan rata – rata dari responden mengenai lingkungan kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan responden	Rata -rata per Indikator
Penerangan			
1	Penerangan diruang kerja sudah baik	80,5%	82,5%
2	Ruangan tempat bekerja terhindar dari suhu panas langsung	86%	
3	Suhu udara diruangan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan	81%	
Suhu udara			
1	Ventilasi diruangan berfungsi dengan baik	86%	89,5%
2	Ruangan tempat bekerja terhindar dari suhu panas langsung	91%	
3	Suhu udara diruangan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan	91,5%	
Tingkat kebisingan			
1	Tingkat kebisingan disemua area sudah terjaga	82,5%	84,83%
2	Sumber kebisingan dapat di control	82%	
3	Penggunaan APD ditempat kebisingan tinggi	90%	
Keamanan dalam bekerja			
1	Tingkat keamanan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan	86%	88%
2	memberikan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan pekerjaan karyawan	87%	
3	melibatkan semua karyawan dalam program K3	91%	
Tata letak			
1	tata letak peralatan kantor tersusun dengan rapi	92%	87,5%
2	tata letak peralatan kantor memadai pegawai dalam bekerja	78%	
3	penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja	92,5%	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil dari tanggapan responden dengan persentase terbesar berada pada indikator suhu udara dengan persentase 89,5% dengan pernyataan Suhu udara diruangan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan 91,5% dan tanggapan responden dengan persentase terendah berada pada indikator penerangan 82,5% dengan pernyataan Penerangan diruang kerja sudah baik sebesar 81%

Tabel 4. 34 tanggapan responden lingkungan kerja

Statistics		
Total.X2		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		64.8000
Std. Error of Mean		.64371
Median		66.0000
Mode		66.00
Std. Deviation		4.07116
Variance		16.574
Range		20.00
Minimum		51.00
Maximum		71.00
Sum		2592.00

Sumber : Output SPSS,2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata – rata perbutir dan perindikator disiplin kerja adalah sebesar 64,80% dengan *range* 20 dan total skor sebesar 2592. Mengetahui bagaimana kinerja pada PT Anugerah Cipta Usaha

maka hasil dari rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor terendah (Jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (Jumlah pertanyaan)}}{2} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 64,80 dan skor rata – rata teoritik sebesar 45 skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $64,80 > 45$, maka dapat dikatakan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel lingkungan kerja yaitu baik.

4.3.1.3 Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

1 Kualitas kerja

Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai “Kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	13	65	39%
Sering	4	22	88	52%
Kadang - kadang	3	5	15	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	168	100%

Sumber : Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 13 responden (39%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 22 responden (52%) , Kategori kadang - kadang (skor 3) dengan 5 responden (9%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{200} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” 84% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jobdesk”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	17	85	49%
Sering	4	19	76	44%
Kadang - kadang	3	4	12	7%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	173	100%

Sumber : Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 17 responden (49%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 19 responden (44%) , Kategori kadang - kadang (skor 3) dengan 4 responden (7%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{200} \times 100\% = 86,5\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jobdesk” 86,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 37 Tanggapan responden mengenai” Karyawan mampu menghasil produk sesuai dengan standar Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	13	65	38%
Sering	4	24	96	56%
Kadang - kadang	3	3	9	5%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	170	100%

Sumber : Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 13 responden (38%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 24 responden (56%) , Kategori kadang - kadang (skor 3) dengan 3 responden (5%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{200} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai ” Karyawan mampu menghasil produk sesuai dengan standar Perusahaan” 85% dan dikategorikan “Sangat Baik”

2 Kuantitas

Tabel 4. 38 Tanggapan responden mengenai “Banyaknya karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	12	60	36%
Sering	4	24	96	57%
Kadang - kadang	3	4	12	7%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	168	100%

Sumber: Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 12 responden (36%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 24 responden (57%) , Kategori kadang - kadang (skor 3) dengan 4 responden (7%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{200} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Banyaknya karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”84% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 39 Tanggapan responden mengenai “Banyaknya karyawan sesuai dengan target yang di tetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	12	60	36%
Sering	4	25	100	59%
Kadang - kadang	3	3	9	5%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	169	100%

Sumber:Data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 12 responden (36%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 25 responden (59%) , Kategori kadang - kadang (skor 3) dengan 3 responden (5%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{200} \times 100\% = 84,5\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Banyaknya karyawan sesuai dengan target yang di tetapkan” 84,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 40 Tanggapan responden mengenai “Banyaknya karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	18	90	51%
Sering	4	20	80	45%
Kadang - kadang	3	2	6	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	176	100%

Sumber: Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 18 responden (51%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 20 responden (45%) , Kategori kadang - kadang (skor 3) dengan 2 responden (3%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{200} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Banyaknya karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan” 88% dan dikategorikan “Sangat Baik”

3 Pelaksanaan Tugas

Tabel 4. 41 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan spesifikasi dan standar yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	14	70	41%
Sering	4	24	96	56%
Kadang - kadang	3	2	6	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	172	100%

Sumber: Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 14 responden (41%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 24 responden (56%) , Kategori kadang - kadang (skor 3) dengan 2 responden (3%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{172}{200} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan spesifikasi dan standar yang ditetapkan” 86% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 42 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat memastikan hasil pekerjaan tidak ada kesalahan dan kecacatan “

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	16	80	47%
Sering	4	19	76	44%
Kadang - kadang	3	5	15	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	171	100%

Sumber: Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 16 responden (47%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 19 responden (44%) , Kategori kadang - kadang (skor 3) dengan 5 responden (9%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{200} \times 100\% = 85,5\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat memastikan hasil pekerjaan tidak ada kesalahan dan kecacatan “ 85,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 43 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	14	70	41%
Sering	4	21	84	50%
Kadang - kadang	3	5	15	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	169	100%

Sumber: Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 14 responden (41%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 21 responden (50%) , Kategori kadang - kadang (skor 3) dengan 5 responden (9%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{200} \times 100\% = 84,5\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas” 84,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

4 Tanggung jawab

Tabel 4. 44 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat bertanggung jawab dengan hasil yang telah diproduksi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	16	80	47%
Sering	4	19	76	44%
Kadang - kadang	3	5	15	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	171	100%

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 16 responden (47%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 19 responden (44%) , Kategori kadang - kadang (skor 3) dengan 5 responden (9%)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{171}{200} \times 100\% = 85,5\%$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat bertanggung jawab dengan hasil yang telah diproduksi” 85,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 45 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	16	80	46%
Sering	4	22	88	51%
Kadang - kadang	3	2	6	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	174	100%

Sumber : Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 16 responden (46%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 22 responden (51%) , Kategori kadang - kadang (skor 3) dengan 2 responden (3%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{200} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan” 87% dan dikategorikan “Sangat Baik”

Tabel 4. 46 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase
Selalu	5	19	95	53%
Sering	4	20	80	45%
Kadang - kadang	3	1	3	2%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	178	100%

Sumber : Data primer,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hasil jawaban dari responden kategori Selalu (skor 5) dengan 19 responden (53%), kemudian kategori Sering (skor 4) dengan 20 responden (45%) , Kategori kadang - kadang (skor 3) dengan 1 responden (2%)

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{200} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja” 89% dan dikategorikan “Sangat Baik.

Tabel 4. 47 Rekapitulasi Rata - rata dari responden terhadap kinerja karyawan

No	Pertanyaan	Tanggapan responden	Rata -rata per Indikator
Kualitas kerja			
1	Kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	84%	85,15%
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jobdesk	86,5%	
3	Karyawan mampu menghasil produk sesuai dengan standar Perusahaan	85%	
Kuantitas kerja			
1	Banyaknya karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	84%	84,83%
2	Banyaknya karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan	84,5%	
3	Banyaknya karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	88%	
Pelaksanaan tugas			
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan spesifikasi dan standar yang ditetapkan	86%	85,33%
2	Karyawan dapat memastikan hasil pekerjaan tidak ada kesalahan dan kecacatan	84,5%	
3	Karyawan mampu menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas	85,5%	
Tanggung jawab			
1	Karyawan dapat bertanggung jawab dengan hasil yang telah diproduksi	85,5%	87,16%
2	Karyawan dapat mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan	87%	
3	Karyawan dapat menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja	89%	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil dari tanggapan responden dengan persentase terbesar 87,16% dengan pernyataan “Karyawan dapat menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja” sebesar 89% dan tanggapan responden dengan persentase terendah berada pada indikator kuantitas kerja dengan persentase 84,83% dengan pernyataan “Banyaknya karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” sebesar 84%

Tabel 4. 48 Tanggapan responden variabel kinerja karyawan

Statistics		
Total.Y		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		51.5000
Std. Error of Mean		.49743
Median		52.0000
Mode		50.00 ^a
Std. Deviation		3.14602
Variance		9.897
Range		14.00
Minimum		43.00
Maximum		57.00
Sum		2060.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata – rata perbutir dan perindikator disiplin kerja adalah sebesar 51.50% dengan *range* 14 dan total skor sebesar 2060. Mengetahui bagaimana kinerja pada PT Anugerah Cipta Usaha

maka hasil dari rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor terendah (Jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (Jumlah pertanyaan)}}{2} = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 51,50 dan skor rata – rata teoritik sebesar 36 skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $51,50 > 36$, maka dapat dikatakan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel lingkungan kerja yaitu cukup baik.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji antar variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah yang distribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov test* dengan nilai signifikan sebesar 0,05 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi secara normal
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 4. 49 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11356452
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.049
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS,2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Persamaan model baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier atau hubungan yang kuat antar variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai dari *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah:

- c. Jika nilai VIF > 10 atau *tolerance* < 0,10 maka terjadi multikolinieritas
- d. Jika nilai VIF < 10 atau *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 50 Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients^a
Collinearity
Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin	.996	1.004
	Lingkungan	.996	1.004

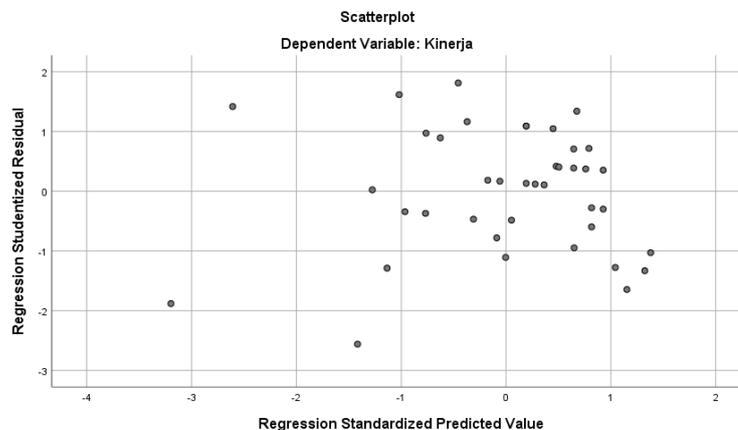
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji mutikolonieritas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar $0.996 >$ dari $0,10$ dan $VIF 1.004 < 10$ maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolonearitas

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang menghasilkan pola penyebaran titik-titik (scatterplot) seperti pada gambar berikut:



Gambar 4. 5 Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik acak berada dibawah dan diatas angka 0. Dengan demikian untuk asumsi pada uji heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4.5 Analisis Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Disiplin kerja

(X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y). Dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (*r*)
- a = Konstanta, nilai Y pada saat semua variabel X bernilai
- b = Koefisien regresi variabel independen
- X1 = Variabel bebas (Disiplin kerja)
- X2 = Variabel bebas (Lingkungan kerja)

Tabel 4. 51 Hasil Analisis linear berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	40.786	.444		91.954	.000
	Disiplin	.135	.006	.930	22.915	.000
	Lingkungan	.016	.007	.088	2.163	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai. Pada tabel diatas diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 48.234 + (135)X_1 + (016)X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai a sebesar 40.786 yang artinya jika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 , maka nilai kinerja adalah 40.786
2. b1 bernilai 0.135 , menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.135 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. b2 bernilai 0.016, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,016 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t dapat digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variable bebas (disiplin dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebagai terpisah atau parsial. Sugiyono (2017) mengatakan adapun rumus yang digunakan untuk menguji tingkat signifikansi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

t = Tingkat signifikan (t hitung), yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel.

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. jika nilai thitung > ttabel pada $\alpha = 5\%$ maka dapat diartikan H₀ ditolak dan H_a diterima.
2. jika nilai thitung \leq ttabel pada $\alpha = 5\%$ maka dapat diartikan H₀ diterima dan H_a ditolak.

Rumus mencari t tabel adalah sebagai berikut:

T tabel = (a/2 : n - k - 1) lihat pada t tabel df 41 - 80 karena sampelnya adalah 40.

T tabel = (0,05/2 : 40 - 2 - 1)

T tabel = (0,025 : 37)

T tabel = 1,687

A. Uji Parsial Variabel Disiplin kerja

Tabel 4. 52 Hasil uji parsial disiplin kerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	40.786	.444		91.954	.000
	Disiplin	.135	.006	.930	22.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS, 2024

Adapun hasil uji secara parsial untuk variabel Disiplin kerja (X1) diperoleh sebesar 22.915 dan derajat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $22.915 > t$ tabel 1.687 Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Uji Parsial Variabel Lingkungan kerja

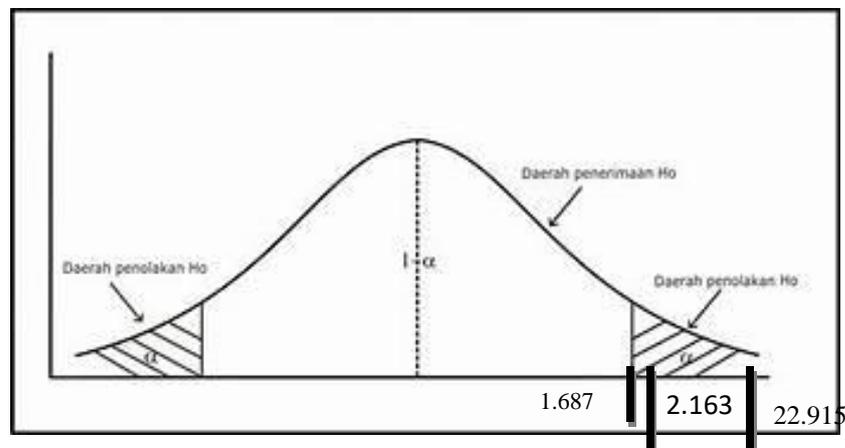
Tabel 4. 53 Hasil uji parsial variabel lingkungan kerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	40.786	.444		91.954	.000
	Lingkungan	.016	.007	.088	2.163	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS,2024

Adapun hasil uji secara parsial untuk variabel Lingkungan kerja (X1) diperoleh sebesar 2.163 dan derajat signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.163 > t$ tabel 1.687 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)



Gambar 4. 6 Kurva Uji T Hipotesis

Berdasarkan tabel di atas Variabel disiplin kerja memperoleh nilai thitung $> t$ tabel ($22.915 > 1.687$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak . jadi dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk variabel lingkungan kerja memperoleh nilai nilai thitung $> t$ tabel ($2.163 > 1.687$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak . jadi dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

4.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji f dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel

bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Rumus dan perhitungan:

F tabel

$$= f(k : n - k)$$

$$= f(2 : 40 - 2)$$

$$= f(2 : 38)$$

$$= 3,24$$

Tabel 4. 54 Hasil uji simultan

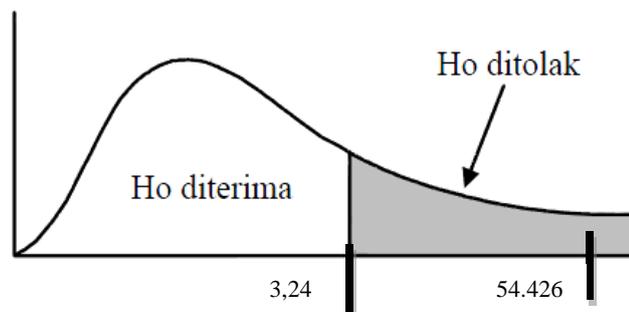
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.079	2	144.039	54.426	.000 ^b
	Residual	97.921	37	2.647		
	Total	386.000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

Sumber : Output SPSS, 2024

Hasil Statistik Uji simultan (Uji F) diperoleh nilai f hitung sebesar 54.426 nilai ini lebih besar dari pada f table



Gambar 4. 7 Kurva Uji F Simultan

Berdasarkan pada uji simultan memperoleh nilai Fhitung > Ftabel (54.426 > 3,24) maka Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y).

4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa persen kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. 55 Hasil analisis koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.733	1.627

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

Sumber : Output SPSS,2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R square sebesar 0,746 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,746 atau 74,6% dan sisanya 25,4% di kontribusi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.7.1 Disiplin Kerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

Disiplin merupakan sikap yang penting bagi karyawan dan perusahaan. Dengan disiplin, karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan berkontribusi pada kemajuan perusahaan.

Pada penelitian mengenai disiplin karyawan ini, indikator yang digunakan mencakup kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan, keefektifan waktu yang digunakan untuk bekerja, tanggung jawab karyawan dalam bekerja dan tingkat kehadiran karyawan untuk memenuhi pencapaian perusahaan mencapai target yang di inginkan.

Berdasarkan hasil rata – rata tanggapan responden mengenai kedisiplinan dengan persentase terbesar berada pada tingkat absensi dengan persentase 89% dengan pernyataan karyawan berkeinginan untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan sebesar 89,5% dan tanggapan responden dengan persentase terendah berada pada indikator penggunaan waktu secara efektif 86,84% dengan pernyataan karyawan dapat memperkirakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas sebesar 85%

Dengan skor rata – rata nilai empirik sebesar 52,65 dan skor rata – rata teoritik sebesar 38. skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $52,65 > 36$, Dimana nilai rata – rata tersebut berada pada interval (41% - 60%) maka dapat dikatakan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel disiplin kerja yaitu cukup baik.

4.7.2 Lingkungan Kerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

Lingkungan kerja yang baik merupakan investasi yang berharga bagi perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan produktivitas pegawainya.

Pada penelitian mengenai lingkungan kerja ini, indikator yang digunakan yaitu mencakup penerangan pada Perusahaan, suhu udara yang berada area Perusahaan, Tingkat kebisingan, keamanan dalam bekerja dan tata letak yang ada didalam Perusahaan.

Berdasarkan rata - rata tanggapan responden mengenai lingkungan kerja dapat dilihat dengan persentase terbesar berada pada indikator suhu udara dengan persentase 89,5% dengan pernyataan Suhu udara diruangan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan 91,5% dan tanggapan responden dengan persentase terendah berada pada indikator penerangan 82,5% dengan pernyataan Penerangan diruang kerja sudah baik sebesar 81%

Berdasarkan skor rata – rata empirik sebesar 64,80 dan skor rata – rata teoritik sebesar 45. skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $64,80 > 45$, Dimana nilai rata rata tersebut berada pada interval (61% - 80%) maka dapat dikatakan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel lingkungan kerja yaitu baik.

4.7.3 Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas.

Pada penelitian mengenai kinerja karyawan ini, indikator yang digunakan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan rata – rata tanggapan responden dapat dilihat hasil dengan persentase terbesar 87,16% dengan pernyataan “Karyawan dapat menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja” sebesar 89% dan tanggapan responden dengan persentase terendah berada pada indikator kuantitas kerja dengan persentase 84,83% dengan pernyataan “Banyaknya karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” sebesar 84%

Berdasarkan skor rata – rata empirik sebesar 51,50 dan skor rata – rata teoritik sebesar 36, skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $51,50 > 36$, Dimana nilai rata – rata tersebut berada pada interval (41% – 60%) maka dapat dikatakan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel lingkungan kerja yaitu cukup baik.

4.7.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

Dalam mengetahui adanya pengaruh pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja, maka dilakukan perhitungan dengan statistik uji signifikansi parsial dengan hasil uji t menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan diperoleh nilai standardized coefficients beta sebesar 0.195 dan nilai thitung variabel disiplin kerja sebesar 10.318 yang lebih besar dari ttabel yakni sebesar $22.915 > 1.30423$ itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis variabel disiplin diterima atau terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan terhadap kinerja karyawan.

4.7.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

Dalam mengetahui adanya pengaruh pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, maka dilakukan perhitungan dengan maka dilakukan perhitungan dengan statistik uji signifikansi parsial dengan hasil uji t menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan diperoleh nilai standardized coefficients beta sebesar 0,016 dan nilai thitung variabel lingkungan kerja sebesar 1.894 yang lebih besar dari ttabel yakni sebesar $2.163 > 1.30423$ itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis variabel dlingkungan kerja diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan terhadap kinerja karyawan.

4.7.6 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

Dalam mengetahui adanya pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dilakukan uji signifikan simultan (Uji F). Hasil Uji F ini dinilai signifikansi sehingga diperoleh nilai Fhitung $54.426 > Ftabel 3.24$ hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa kedua variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,746 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) Lingkungan

Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,746 atau 74,6% dan sisanya 25,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Rizka Septri Antini(2022) ,M Abdul Kholil DKK (2019), Astuti, Windi & Ocky Sundari R (2021), Juliyanti Dkk (2021) , Farhan DKK (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah didapatkan dari bab sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha didapati kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pada PT Anugerah Cipta Usaha berdasarkan hasil analisis deskriptif mendapatkan hasil dari indikator tingkat absensi dari tanggapan responden terbesar dengan persentase 89% dengan pernyataan karyawan berkeinginan untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan sebesar 89,5% dan tanggapan responden dengan persentase terendah berada pada indikator penggunaan waktu secara efektif 86,84% dengan pernyataan karyawan dapat memperkirakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas sebesar 85%. Dengan skor rata – rata nilai empirik sebesar 52,65 dan skor rata – rata teoritik sebesar 38. skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $52,65 > 36$, Dimana nilai rata rata tersebut berada pada interval (41% - 60%) maka dapat dikatakan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel disiplin kerja yaitu cukup baik.
2. Lingkungan kerja pada PT Anugerah Cipta Usaha berdasarkan hasil analisis deskriptif mendapatkan hasil dari tanggapan responden mengenai lingkungan kerja dapat dilihat dengan persentase terbesar berada pada indikator suhu udara dengan persentase 89,5% dengan pernyataan Suhu udara diruangan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan 91,5% dan tanggapan responden dengan persentase terendah berada pada indikator penerangan 82,5% dengan pernyataan penerangan diruang kerja sudah baik sebesar 81%. Skor rata – rata empirik sebesar 64,80 dan skor rata – rata teoritik sebesar 45. skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $64,80 > 45$, Dimana nilai rata rata tersebut berada pada interval (61% - 80%) maka dapat dikatakan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel lingkungan kerja yaitu baik.
3. Kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha berdasarkan hasil analisis deskriptif mendapatkan hasil dari tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dapat dilihat dari tanggapan responden dengan persentase terbesar 87,16% dengan pernyataan “Karyawan dapat menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja” sebesar 89% dan tanggapan responden dengan persentase terendah berada pada indikator kuantitas kerja dengan persentase 84,83% dengan pernyataan “Banyaknya karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” sebesar 84%. Skor rata – rata empirik sebesar 51,50 dan skor rata – rata teoritik sebesar 36, skor rata – rata empirik lebih besar

dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $51,50 > 36$, Dimana nilai rata rata tersebut berada pada interval (41% – 60%) maka dapat dikatakan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel lingkungan kerja yaitu cukup baik.

4. Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha. Hal ini dibuktikan oleh nilai standardizerd coeffisiens beta sebesar 0.930 dan nilai t hitung sebesar $22.915 > 1.30423$ itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis variabel dlingkungan kerja diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan terhadap kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha . hal ini dibuktikan oleh nilai standardizerd coeffisiens beta sebesar 0,088 dan niai t hitung sebesar $2.163 > 1.30423$ itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis variabel dlingkungan kerja diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan terhadap kinerja pegawai.
6. Terdapat Kesimpulan pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha berdasarkan hasil yang telah dilakukan pada uji F yang memperoleh nilai Fhitung $> F$ tabel ($54.426 > 3,252$). Dan juga dapat dilihat dari hasil uji koefisian determinasi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,746 atau 74,6% dan sisanya 25,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah diperoleh, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pada PT Anugerah Cipta Usaha perlu ditingkatkan lagi terutama pada idikator “penggunaan waktu secara efektif” pada pernyataan karyawan dapat memperkirakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Maka saran yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu karyawan harus bisa memperkirakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal itu bisa dilakukan dengan belajar dari pengalaman yang telah dilakukan pada saat menyelesaikan pekerjaan. Saran kepada perusahaan yaitu agar bisa memberikan estimasi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan agar karyawan dapat memperkirakan target penyelesaian pada pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja pada PT Anugerah Cipta Usaha perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator “keamanan dalam bekerja” dengan pernyataan melibatkan semua karyawan dalam program K3 Maka saran yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu harus selalu memperhatikan keamanan diri sendiri dan mengikuti kegiatan pelatihan K3. Saran kepada perusahaan yaitu

harus memperhatikan karyawan dengan memberikan edukasi ,pelatihan dan K3 dan memberikan APD dengan lengkap agar terhindar dari kecelakaan kerja. Dan harus merespon dengan cepat apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja dengan memberikan pertolongan pertama pada saat ada terjadi kecelakaan dalam bekerja.

3. Kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator “Kuantitas kerja” dengan pernyataan Banyaknya karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Maka saran kepada pegawai yaitu untuk membuat daftar tugas harian yang harus diselesaikan dan prioritaskan berdasarkan dengan urgensinya. Agar dapat membantu karyawan untuk fokus pada tugas yang paling penting terlebih dahulu. Saran kepada perusahaan yaitu untuk menambah jumlah karyawan agar dapat mempercepat pekerjaan karyawan dan meringankan pekerjaan karyawan sebelumnya.
4. Dengan adanya pengaruh pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Anugerah Cipta Usaha. disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan. Dan memperhatikan variabel – variabel selain disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Firman, A., Ratna Bater, □, & Janwar, W. (2023). Economics and Digital Business Review Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...*, 4(1), 955–970.
- Onsardi & Belti Juliyanti. (2020). JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)e-ISSN 2723-424X ||Volume||1||Nomor||1||Juli ||2020|| Website: www. jurnal.imsi.or.id. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1, 128–136.
- Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. galih estetika indonesia. *Kinerja*, 18(4), 554–562. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i4.10193>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Septiani, D. F. (2023). *BOGOR OKTOBER 2023*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama ed.)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Ghozali. (2018). Analisis Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Total Asset Turn Over, Dan Return On Equity Terhadap Harga Saham. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, Vol. 9 No. 2 Oktober 2020, Hal. 179-198.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.

- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Akasara Nitisemito, 2018. Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Kholil, Muhammad Abdul. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. Diss. Riau University, 2019.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2018 Manajemen Personalialia (Manajemen Sumberdaya Manusia). Edisi Revisi. Cetakan Delapan. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembanagn SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan produktivitas Kerja. PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2017. Filsafat Administrasi. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. Sondang P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2019). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, H Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KENCANA
- Susan, Eri. "Manajemen sumber daya manusia." Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 9.2 (2019): 952-962.
- Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta-14240: PT. Rajagrafindo Persada. Mangkunegara, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irgi Muhammad
Alamat : Kp. Cijambu RT.03/RW.01 Kel. Cisalada, Kec Cigombong, Kab. Bogor, Jawa barat – 16110
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 27 Agustus 2002.
Agama : Islam
Pendidikan
SD : SD Cisalada 01
SMP : SMP Negeri 01 Cigombong
SMA : Madrasah Aliyah Negeri 4 Kabupaten Bogor
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 03 Juli 2024

Peneliti,

(Irgi Muhammad)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



PT Anugerah Cipta Usaha

Jl. Komp. Cicadas Permai C No.1, Bogor 16962, Indonesia
Telp : (+62)82111997392 E-mail : thomicvbast@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

IZIN PENELITIAN

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan
Di tempat

Dengan hormat

Bersama dengan surat ini :

Nama : Olga Manzillina
Perusahaan : PT Anugerah Cipta Usaha
Bidang Perusahaan : Konveksi
Jabatan : HR

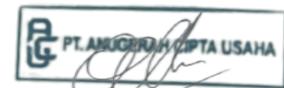
Menerangkan bahwa

Nama : Irgi Muhammad
NPM : 021120122
Instansi : Universitas Pakuan

Dengan ini persetujuan kami untuk melaksanakan kegiatan penelitian diperusahaan kami,
yang akan dimulai pada bulan Febuari sampai dengan selesai.

Demikian surat keterangan ini saya buat dapat digunakan dengan semestinya

Bogor, 23 Febuari 2024



Olga Manzillina

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Yth. Reponden Penelitian
Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

Dengan Hormat,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irgi Muhammad
NPM : 021120122
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun skripsi dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha “ Maka saya mohon bantuan dan kesediannya kepada Bapak/ Ibu selaku responden pada penelitian ini untuk mengisi kuesioner. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepada pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Besar harapan saya kepada Bapak/Ibu memberikan jawaban yang jujur dan terbuka untuk membantu penelitian ini.

Demikian saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Irgi Muhammad
(021120122)

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

DAFTAR PERTANYAAN

Data Identitas Responden

1. Nama :

1. Jenis kelamin : Laki - laki
 Perempuan

1. Usia : 18-25 Tahun
 31-40 Tahun
 26-30 Tahun
 > 40 Tahun

1. Pendidikan terakhir SLTP
 SLTA
 D3
 S1
 S2
 Lainnya

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

- Mohon dengan hormat dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang sudah disediakan.
- Beri tanda checklist (√) pada jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
- Satu pertanyaan hanya memerlukan satu jawaban.
- Kuesioner menggunakan skala likert.

Keterangan nilai jawaban adalah :

1. Sangat tidak setuju (STS) / Tidak Pernah (TP)
2. Tidak setuju (TS) / Pernah (Pr)
3. Ragu - Ragu (RR) / Kadang - Kadang (Kd)
4. Setuju (S) / Sering (Sr)
5. Sangat Setuju (SS) / Selalu (Sl)

Disiplin kerja (X1)						
No	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		TP	Pr	Kd	Sr	S
		0%- 20%	21%- 40%	41%- 60%	61%- 80%	81%- 100%
Mematuhi semua peraturan perusahaan						
1	Karyawan berkeinginan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Karyawan berkeinginan selalu menggunakan atribut perusahaan					
3	Karyawan berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai SOP yang ada di perusahaan					
Penggunaan waktu secara efektif						
4	Karyawan dapat memperkirakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas					
5	Karyawan dapat mengefektifkan waktu kerja yang diterapkan di perusahaan					
6	Karyawan dapat menggunakan waktu istirahat secara efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja					
Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas						
7	Karyawan Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan					
8	Karyawan bersedia untuk tidak menunda pekerjaan					
9	Karyawan bersedia untuk memenuhi target yang di tetapkan oleh perusahaan					
Tingkat absensi						
10	Karyawan berkeinginan hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan					
11	Karyawan berkeinginan selalu hadir untuk memenuhi target kehadiran					
12	Karyawan berkeinginan untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal yang di tentukan perusahaan					
Lingkungan Kerja (X2)						
No	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		STS	TS	RR	S	ST
		0%- 20%	21%- 40%	41%- 60%	61%- 80%	81%- 100%
Penerangan						
1	Penerangan diruang kerja sudah baik					
2	Penerangan diruang kerja mendukung karyawan untuk bekerja					

3	Penerangan diruangan sangat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan					
Suhu udara						
4	Ventilasi diruangan berfungsi dengan baik					
5	Ruangan tempat bekerja terhindar dari suhu panas langsung					
6	Suhu udara diruangan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan					
Tingkat absensi						
7	Tingkat kebisingan disemua area sudah terjaga					
8	Sumber kebisingan dapat di control					
9	Penggunaan APD ditempat kebisingan tinggi					
Keamanan dalam bekerja						
10	Tingkat keamanan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan					
11	memberikan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan pekerjaan karyawan					
12	melibatkan semua karyawan dalam program K3					
Tata letak						
13	tata letak peralatan kantor tersusun dengan rapi					
14	tata letak peralatan kantor memadai pegawai dalam bekerja					
15	penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					
Kienrja Karyawan (Y)						
No	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		TP	Pr	Kd	Sr	S
		0%- 20%	21%- 40%	41%- 60%	61%- 80%	81%- 100%
Kualitas kerja						
1	Kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jobdesk					
3	Karyawan mampu menghasil produk sesuai dengan standar Perusahaan					
Kuantitas kerja						
4	Banyaknya karyawan sesuai dengan					

	pekerjaan yang dilakukan					
5	Banyaknya karyawan sesuai dengan target yang di tetapkan					
6	Banyaknya karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
Pelaksanaan tugas						
7	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan spesifikasi dan standar yang ditetapkan					
8	Karyawan dapat memastikan hasil pekerjaan tidak ada kesalahan dan kecacatan					
9	Karyawan mampu menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas					
Tanggung jawab karyawan						
10	Karyawan dapat bertanggung jawab dengan hasil yang telah diproduksi					
11	Karyawan dapat mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan					
12	Karyawan dapat menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja					

Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Penelitian Disiplin Kerja (X1)

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	Total
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	55
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	51
4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	54
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	52
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52

Lampiran 5 Tabulus Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	71
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	71
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	68
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	69
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	68
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	68
4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	66
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	69
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	68
4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	63
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	69
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	66
4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	66
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	66
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	67
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	66
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	63
4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	3	5	64
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	68
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	64
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	66
4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	65
3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	66
4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	64
3	4	2	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	62
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	66
4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	5	5	4	4	5	64
4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	67
3	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	5	4	4	5	61
4	5	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	64
3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	65
4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	60
4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	63
2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	51
4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	60
4	2	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	54
4	4	4	3	3	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	61
4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	60
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	69

Lampiran 6 Tabulus Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total
4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	49
4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	54
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	53
5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	50
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	56
5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	53
4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	48
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	52
4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	53
4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	54
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	51
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	53
5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	55
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	52
4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	56
4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	49
4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	51
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	55
4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	52
5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	48
5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	53
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	52
5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	50
4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	54
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	47
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	54
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	55
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	52
3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	51
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	57
3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	54
3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	47
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	45
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	50
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	43
4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	48

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

		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	
X1.01	Pearson Correlation	1	.787**	.565**	0,217	0,074	0,065	0,274	0,194	0,169	0,026	0,065	-0,013	.530**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,179	0,652	0,689	0,087	0,231	0,297	0,874	0,689	0,937	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.02	Pearson Correlation	.787**	1	.565**	.313*	0,172	0,170	0,274	0,090	0,056	0,026	0,170	0,090	.579**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,049	0,290	0,295	0,087	0,579	0,730	0,874	0,295	0,579	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.03	Pearson Correlation	.565**	.565**	1	.572**	.350*	0,159	0,159	0,302	0,245	0,016	0,051	0,088	.638**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,027	0,326	0,326	0,058	0,128	0,921	0,753	0,588	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.04	Pearson Correlation	0,217	.313*	.572**	1	.664**	0,259	0,165	0,117	0,102	0,047	0,259	0,303	.645**
	Sig. (2-tailed)	0,179	0,049	0,000		0,000	0,106	0,309	0,473	0,532	0,774	0,106	0,057	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.05	Pearson Correlation	0,074	0,172	.350*	.664**	1	.677**	.389*	0,223	-0,021	-0,124	0,197	0,223	.618**
	Sig. (2-tailed)	0,652	0,290	0,027	0,000		0,000	0,013	0,166	0,899	0,446	0,224	0,166	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.06	Pearson Correlation	0,065	0,170	0,159	0,259	.677**	1	.693**	.397*	-0,011	-0,066	0,182	0,296	.611**
	Sig. (2-tailed)	0,689	0,295	0,326	0,106	0,000		0,000	0,011	0,946	0,685	0,262	0,063	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.07	Pearson Correlation	0,274	0,274	0,159	0,165	.389*	.693**	1	.600**	-0,121	-0,168	-0,023	0,094	.530**
	Sig. (2-tailed)	0,087	0,087	0,326	0,309	0,013	0,000		0,000	0,456	0,301	0,888	0,565	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.08	Pearson Correlation	0,194	0,090	0,302	0,117	0,223	.397*	.600**	1	0,251	-0,156	-0,210	-0,203	.409**
	Sig. (2-tailed)	0,231	0,579	0,058	0,473	0,166	0,011	0,000		0,118	0,337	0,193	0,209	0,009
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.09	Pearson Correlation	0,169	0,056	0,245	0,102	-0,021	-0,011	-0,121	0,251	1	.395*	0,210	0,142	.368*
	Sig. (2-tailed)	0,297	0,730	0,128	0,532	0,899	0,946	0,456	0,118		0,012	0,194	0,382	0,019
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	0,026	0,026	0,016	0,047	-0,124	-0,066	-0,168	-0,156	.395*	1	.646**	.548**	.341*
	Sig. (2-tailed)	0,874	0,874	0,921	0,774	0,446	0,685	0,301	0,337	0,012		0,000	0,000	0,032
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.11	Pearson Correlation	0,065	0,170	0,051	0,259	0,197	0,182	-0,023	-0,210	0,210	.646**	1	.803**	.530**
	Sig. (2-tailed)	0,689	0,295	0,753	0,106	0,224	0,262	0,888	0,193	0,194	0,000		0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.12	Pearson Correlation	-0,013	0,090	0,088	0,303	0,223	0,296	0,094	-0,203	0,142	.548**	.803**	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	0,937	0,579	0,588	0,057	0,166	0,063	0,565	0,209	0,382	0,000	0,000		0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total.X1	Pearson Correlation	.530**	.579**	.638**	.645**	.618**	.611**	.530**	.409**	.368*	.341*	.530**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,009	0,019	0,032	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

		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	0,102	0,251	0,163	0,101	0,169	0,184	-0,008	0,286	,366	0,228	0,109	,334	0,007	0,223	,551
	Sig. (2-tailed)		0,529	0,118	0,316	0,537	0,298	0,257	0,963	0,074	0,020	0,157	0,505	0,035	0,968	0,167	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.02	Pearson Correlation	0,102	1	0,110	0,239	0,275	0,195	0,202	0,055	0,074	0,069	0,158	0,297	,397	0,071	0,299	,554
	Sig. (2-tailed)	0,529		0,499	0,137	0,086	0,229	0,212	0,737	0,651	0,672	0,331	0,062	0,011	0,664	0,061	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.03	Pearson Correlation	0,251	0,110	1	0,064	0,100	0,257	0,182	-0,127	0,000	0,058	-0,128	0,165	-0,069	0,109	0,190	,382
	Sig. (2-tailed)	0,118	0,499		0,694	0,539	0,110	0,261	0,435	1,000	0,722	0,430	0,308	0,671	0,501	0,239	0,015
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.04	Pearson Correlation	0,163	0,239	0,064	1	0,213	0,006	0,202	0,055	0,147	-0,177	-0,011	0,027	-0,151	0,071	0,182	,325
	Sig. (2-tailed)	0,316	0,137	0,694		0,188	0,969	0,212	0,737	0,364	0,274	0,945	0,868	0,354	0,664	0,261	0,041
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.05	Pearson Correlation	0,101	0,275	0,100	0,213	1	-0,119	,414	0,063	0,000	-0,091	0,019	0,225	0,063	-0,190	0,159	,342
	Sig. (2-tailed)	0,537	0,086	0,539	0,188		0,464	0,008	0,699	1,000	0,578	0,905	0,162	0,699	0,240	0,328	0,031
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.06	Pearson Correlation	0,169	0,195	0,257	0,006	-0,119	1	-0,191	0,293	0,213	0,176	0,257	,416	0,253	,430	0,188	,536
	Sig. (2-tailed)	0,298	0,229	0,110	0,969	0,464		0,237	0,067	0,187	0,276	0,109	0,007	0,115	0,006	0,245	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.07	Pearson Correlation	0,184	0,202	0,182	0,202	,414	-0,191	1	-0,181	-0,039	-0,026	-0,045	0,090	0,145	0,282	,506	,437
	Sig. (2-tailed)	0,257	0,212	0,261	0,212	0,008	0,237		0,263	0,811	0,873	0,784	0,583	0,372	0,078	0,001	0,005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.08	Pearson Correlation	-0,008	0,055	-0,127	0,055	0,063	0,293	-0,181	1	0,279	0,298	0,185	0,238	-0,121	0,104	0,126	,321
	Sig. (2-tailed)	0,963	0,737	0,435	0,737	0,699	0,067	0,263		0,082	0,062	0,254	0,139	0,458	0,523	0,440	0,043
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.09	Pearson Correlation	0,286	0,074	0,000	0,147	0,000	0,213	-0,039	0,279	1	0,134	0,306	0,183	0,093	0,000	,438	,448
	Sig. (2-tailed)	0,074	0,651	1,000	0,364	1,000	0,187	0,811	0,082		0,411	0,055	0,257	0,569	1,000	0,005	0,004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	,366	0,069	0,058	-0,177	-0,091	0,176	-0,026	0,298	0,134	1	-0,164	0,086	0,298	0,011	0,112	,344
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,672	0,722	0,274	0,578	0,276	0,873	0,062	0,411		0,313	0,599	0,062	0,948	0,493	0,030
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.11	Pearson Correlation	0,228	0,158	-0,128	-0,011	0,019	0,257	-0,045	0,185	0,306	-0,164	1	0,161	0,185	0,147	0,180	,360
	Sig. (2-tailed)	0,157	0,331	0,430	0,945	0,905	0,109	0,784	0,254	0,055	0,313		0,320	0,254	0,366	0,267	0,023
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.12	Pearson Correlation	0,109	0,297	0,165	0,027	0,225	,418	0,090	0,238	0,183	0,086	0,161	1	-0,017	0,015	0,172	,472
	Sig. (2-tailed)	0,505	0,062	0,308	0,868	0,162	0,007	0,583	0,139	0,257	0,599	0,320		0,917	0,928	0,290	0,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.13	Pearson Correlation	,334	,397	-0,069	-0,151	0,063	0,253	0,145	-0,121	0,093	0,298	0,185	-0,017	1	0,178	0,015	,390
	Sig. (2-tailed)	0,035	0,011	0,671	0,354	0,699	0,115	0,372	0,458	0,569	0,062	0,254	0,917		0,271	0,928	0,013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.14	Pearson Correlation	0,007	0,071	0,109	0,071	-0,190	,430	0,282	0,104	0,000	0,011	0,147	0,015	0,178	1	0,210	,380
	Sig. (2-tailed)	0,968	0,664	0,501	0,664	0,240	0,006	0,078	0,523	1,000	0,948	0,366	0,928	0,271		0,193	0,015
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.15	Pearson Correlation	0,223	0,299	0,190	0,182	0,159	0,188	,506	0,126	,438	0,112	0,180	0,172	0,015	0,210	1	,620
	Sig. (2-tailed)	0,167	0,061	0,239	0,261	0,328	0,245	0,001	0,440	0,005	0,493	0,267	0,290	0,928	0,193		0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total X2	Pearson Correlation	,551	,554	,382	,325	,342	,536	,437	,321	,448	,344	,360	,472	,390	,380	,620	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,015	0,041	0,031	0,000	0,005	0,043	0,004	0,030	0,023	0,002	0,013	0,015	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations												Total.Y
		Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Y.05	Y.06	Y.07	Y.08	Y.09	Y.10	Y.11	Y.12	
Y.01	Pearson Correlation	1	0,084	0,140	0,091	.356*	0,187	.373*	-0,012	-.348*	0,163	0,150	-0,115	.402*
	Sig. (2-tailed)		0,605	0,388	0,576	0,024	0,248	0,018	0,943	0,028	0,315	0,355	0,482	0,010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.02	Pearson Correlation	0,084	1	0,005	0,026	-0,198	0,247	0,190	0,255	0,064	0,197	0,030	.365*	.454**
	Sig. (2-tailed)	0,605		0,977	0,875	0,220	0,124	0,241	0,113	0,696	0,222	0,852	0,021	0,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.03	Pearson Correlation	0,140	0,005	1	.354*	.357*	0,164	0,150	-0,029	0,124	-0,151	0,203	0,146	.467**
	Sig. (2-tailed)	0,388	0,977		0,025	0,024	0,313	0,355	0,859	0,446	0,353	0,208	0,368	0,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.04	Pearson Correlation	0,091	0,026	.354*	1	.600**	0,046	0,029	0,112	0,077	-0,075	0,015	0,031	.443**
	Sig. (2-tailed)	0,576	0,875	0,025		0,000	0,778	0,857	0,492	0,638	0,647	0,929	0,852	0,004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.05	Pearson Correlation	.356*	-0,198	.357*	.600**	1	0,095	0,006	0,100	-0,069	-0,031	-0,012	-0,245	.374*
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,220	0,024	0,000		0,560	0,972	0,540	0,672	0,849	0,944	0,127	0,017
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.06	Pearson Correlation	0,187	0,247	0,164	0,046	0,095	1	.365*	0,297	0,154	-0,046	0,085	0,283	.541**
	Sig. (2-tailed)	0,248	0,124	0,313	0,778	0,560		0,021	0,062	0,343	0,776	0,604	0,077	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.07	Pearson Correlation	.373*	0,190	0,150	0,029	0,006	.365*	1	.424**	0,005	-0,038	-0,197	0,093	.463**
	Sig. (2-tailed)	0,018	0,241	0,355	0,857	0,972	0,021		0,006	0,975	0,816	0,223	0,567	0,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.08	Pearson Correlation	-0,012	0,255	-0,029	0,112	0,100	0,297	.424**	1	.316*	0,166	-0,186	0,003	.498**
	Sig. (2-tailed)	0,943	0,113	0,859	0,492	0,540	0,062	0,006		0,047	0,307	0,251	0,983	0,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.09	Pearson Correlation	-.348*	0,064	0,124	0,077	-0,069	0,154	0,005	.316*	1	0,202	0,258	0,137	.389*
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,696	0,446	0,638	0,672	0,343	0,975	0,047		0,212	0,108	0,399	0,013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.10	Pearson Correlation	0,163	0,197	-0,151	-0,075	-0,031	-0,046	-0,038	0,166	0,202	1	.336*	0,003	.366*
	Sig. (2-tailed)	0,315	0,222	0,353	0,647	0,849	0,776	0,816	0,307	0,212		0,034	0,983	0,020
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.11	Pearson Correlation	0,150	0,030	0,203	0,015	-0,012	0,085	-0,197	-0,186	0,258	.336*	1	0,216	.366*
	Sig. (2-tailed)	0,355	0,852	0,208	0,929	0,944	0,604	0,223	0,251	0,108	0,034		0,180	0,020
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.12	Pearson Correlation	-0,115	.365*	0,146	0,031	-0,245	0,283	0,093	0,003	0,137	0,003	0,216	1	.354*
	Sig. (2-tailed)	0,482	0,021	0,368	0,852	0,127	0,077	0,567	0,983	0,399	0,983	0,180		0,025
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total.Y	Pearson Correlation	.402*	.454**	.467**	.443**	.374*	.541**	.463**	.498**	.389*	.366*	.366*	.354*	1
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,003	0,002	0,004	0,017	0,000	0,003	0,001	0,013	0,020	0,020	0,025	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Lampiran 10 Tabel Distribusi R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	10.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694

Lampiran 11 Tabel Disitribusi T Tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	100.000	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.81650	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.070	584.091	1.021.453
4	0.74070	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.370
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.470
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.100	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.69120	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.68920	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.940
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.390	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.500
27	0.68368	131.370	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275.000	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.490
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33	0.68200	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
34	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
35	0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
36	0.68137	130.551	168.830	202.809	243.449	271.948	333.262
37	0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563
38	0.68100	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903
39	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688

Lampiran 12 Tabel Distribusi F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)					
	1	2	3	4	5	6
1	161	199	216	225	230	234
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31