BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan

1. Landasan Teori

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Menurut Mangkunegara (2010:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada

periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesain suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikan pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189-193) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimilki seseorang dalam suatu pekerjan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karekter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpianan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam mengahadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimilik 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

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

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

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu,

misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat dua faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitain, yaitu faktor disiplin kerja. dan lingkungan kerja.

b. Disiplin kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2012:193), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau

disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis."

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

a. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno(2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

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

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

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

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan peneriman kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

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

c. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memepengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:194-198), indikator–indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh–sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan. Kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan para karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan

menjadi rendah. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan–kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kediplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, sikap, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar perturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan–hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari Direct Single Relationship, Direct Group Relationship, and Cross Relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya Human Relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang

baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

c. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja merupakan 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 adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000:183). Sedangkan menurut Terry (2006) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011:2) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan- perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah

segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26), secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik *(physical working environment)*

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

a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya

temparatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

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

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:26), diantaranya :

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan seperti pencahayaan, sirkulasi dan kelembaban udara ditempat kerja karyawan.

2. Kebisingan

Kebisingan menggangu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

3. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

4. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Sedangkan indikator-Indikator lingkungan kerja non fisik menurut BudiW. Soetjipto (2008:87), adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

2. Hubungan yang baik dengan atasan

Hubungan atau komunikasi yang terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan.

3. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

4. Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

d. Dampak Lingkungan Kerja

Soetjipto (2004) berpendapat beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain:

1. Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2. Kinerja karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja.

3. Perilaku karyawan

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang di tempat kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang

aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan.

4. Tingkat stres karyawan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan.

2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan antara lain:

1. Penelitian oleh Ni Made Diah Yudi ningsih DKK (2016) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan peternakan kabupaten Buleleng Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.

   Kesamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variable lingkungan kerja dan disiplin kerja. Akan tetapi penelitan yang dilakukan oleh Ni Made Diah Yudi ningsih analisis datanya menggunakan analisis jalur sedangkan pada penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda.

2. Penelitian dari Kusmayadi (2014) yang berjudul pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di

PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu yang baik dan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik serta adanya pemberian motif-motif yang kuat dari perusahaan dalam membentuk motivasi kerja karyawan yang kuat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan, akan tetapi penelitian yang dialakukan oleh Kusmayadi menggunakan karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi sebagai factor yang mempengaruhi kinerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variable lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk alat analisis, Kusmayadi dalam penelitiannya menggunakan analisis deskriptif dan analisis data kuantitatif dengan *partial least square* sedangkan pada penelitian ini alat analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda.

3. Penelitian oleh Prabasari (2013) dalam jurnalnya dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) distribusi Bali. Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi, disiplin kerja

dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) distribusi bali.

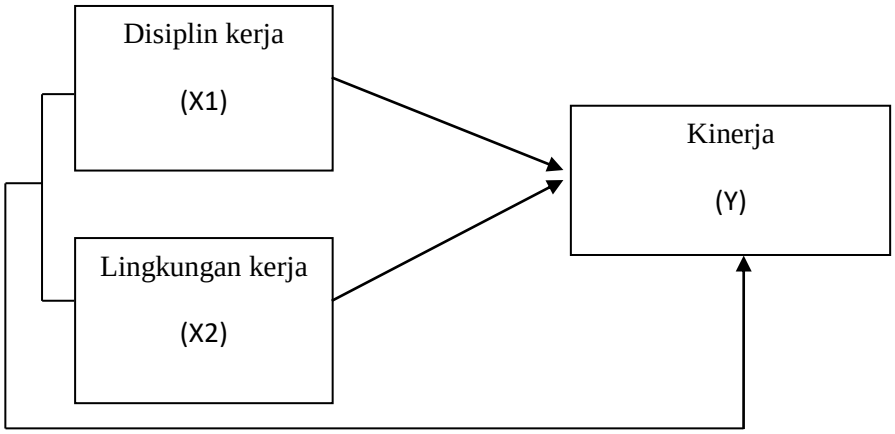
Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja dan alat analisis yang digunakan oleh Prabasari sama dengan alat analisi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Prabasari dengan penelitian ini, pada penelitian Prabasari

Variable yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi. Sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja

4. bachtiar arifudin husain (2018) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. indah kiat pulp dan paper. tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada pt. indah kiat pulp dan paper. jenis penelitian deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, variable dalam penelitian ini terdiri dari variabel (y) kinerja, variable (x1) motivasi kerja dan variable (x2) disiplin kerja. populasi dalam penelitian ini adalah 57 orang dan sampel 57 orang. teknik analisis data di penelitian regresi linear berganda. hasil perhitungan regresi linear berganda yaitu :

y =6,431 + 0,479 x1 + 0,365 x2. berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan di penelitian ini dapat disimpulkan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial pada pt. indah kiat pulp dan paper sudah baik, nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,840. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial pada pt. indah kiat pulp dan paper sudah baik, nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,697, hal ini berarti jika disiplin kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,697. pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja secara simultan pada pt. indah kiat pulp dan paper sudah baik, hal ini dapat dilihat dari regresi linear berganda y = 6,431 + 0,479 x1 + 0,365x2, koefisien korelasi sebesar 0,840 menunjukan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja.

3. Kerangka Pemikiran



B. Hipotesis

1. Ada pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang.
2. Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang.
3. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2011:35-36) jenis penelitian ditinjau dari tingkat eksplanasinya ada tiga macam, yaitu deskriptif, komparatif, dan asosiatif.

1. Penelitian Deskriptif

   Penelitian yang dilakukan utuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau mencari hubungan variabel satu sama lain.

2. Penelitian Komparatif

   Penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau dua waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

   Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang akan dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena dalam penelitian ini akan membahas Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X2) yang merupakan 2 variabel, terhadap Kinerja karyawan di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi di Devisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero).

Alamat : Jl. Jenderal Ahmad Yani No.541, 13 Ulu, Seberang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30116.

Phone : (0711) 512383

Email : sdmdivre3@kai.id

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel II.1
Variabel. Definisi Variabel, Indikator Penelitian, Skala

Variabel	Definisi variable	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu **(Kasmir, 2016).**	1. Waktu (jangka waktu) 2. efektifitas	Ordinal
Disiplin kerja (X1)	Disiplin kerja adalah "prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. **Edy Sutrisno (2016:89)**	1. Teladan pimpinan 2. Sanksi hukuman 3. Ketegasan	Ordinal
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar nya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok **Sedarmayanti (2017:21)**	1. penerangan atau cahaya di tempat kerja 2. sirkulasi udara di tempat kerja 3. kebisingan di tempat kerja 4. tata warna di tempat kerja	Ordinal

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang berjumlah 113 populasi.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan cara menghitung menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

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

n = jumlah anggota sempel

N = jumlah populasi

e^2 = tingkat kesalahan (10%)

$$n = \frac{113}{1+11\ (\ 10\%^2)}$$

$$n = \frac{113}{1+113\ (0{,}01)}$$

$$n = \frac{113}{1+1,13}$$

$$n = \frac{113}{2.13}$$

$$n = 53$$

Tabel III.2

Kerangka Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Unit SDM dan Umum	34	16
2	Unit Hukum	2	1
3	Unit keuangan	17	8
4	Unit Sistem Informasi 1 dan 2	8	4
5	Unit Operasi Sarana	6	3
6	Unit Sintel	9	4
7	Unit asset	20	9
8	Unit Bangunan	6	3
9	Pelayanan Fasilitas umum	4	2
10	Angkutan Barang	7	3
	Total	113	53

Sumber : Devisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* ialah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota pupolasi untuk menjadi sampel.

E. Data Yang Diperlukan

Menurut Sugiyono (2015:193), pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data yang diperoleh dari penelitian adalah sumber data primer. Adapun sumber data primer merupakan data yang secara langsung diberikan kepada pengumpulan data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini merupakan data yang diperoleh sendiri oleh penulis yang didapat dari para responden melalui kuisioner Prariset tentang Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Devisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2015:137) mengemukakan bahwa metode pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner, yang berupa jawaban terhadap pertanyaan mengenai Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Devisi regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sesuai dengan indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015:13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokan menjadi 2, yaitu:

a. Analisis Kualitatif

Suatu metode analisis dengan menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b. Analisis Kuantitatif

Suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dalam analisis kuantitatif terdapat dua cara menganalisis Sugiyono (2012:199), yaitu:

a) .Analisis Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk atau generalisasi. Statistik deskriptif yang dimaksud adalah perhitungan presentase untuk karateristik maupun jawaban responden terhadap setiap butir pernyataan.

b). Analisis statistik inferensi

Statistik inferensi digunakan untuk melakukan penguji terhadap sampel. Berdasarkan datanya bersifat ordinal (nominal diubah ordinal) dan bentuk hipotesisnya yang bersifat asosiatif, maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Pada penelitian ini skala yang akan digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari responden gradasi sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata :

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Ragu-Ragu	= RR
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut:

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Ragu-Ragu	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Teknik Analisis

a. Uji Instrumen .

1) Uji Validitas

Untuk menguji validitas dimensi dari konstruk dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai simultan standar dari masing-masing dimensi dalam model keseluruhan (Full Model). Menurut Gunarto (2013:87), semua indikator konstruk dinyatakan valid ketika nilai loading yang dihasikan untuk semua indikator ≤ 0,5 atau nilai t-value ≥ 1,96 kecuali untuk indikator yang mempunyai

nilai loading fsktor ≤ 0,5 atau nilai t-value ≤ 1,96 sehingga harus dikeluarkan untuk analisis data selanjutnya. Perhitungan untuk menguji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

2) Uji Reliabilitas

Setelah dapat ditemukan bahwa pernyataan dan pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid dengan r bt lebih besar dari r tabel, maka selanjutnya pernyataan dan pertanyaan yang dinyatakan valid tersebut, diuji reabilitasnya. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Membagi item-item yang valid menjadi belahan dalam penelitian dengan cara yang diambil adalah berdasarkan nomor genap ganjil. Nomor ganjil sebagai belahan pertama dan nomor gelap sebagai belahan kedua.
b) Skor masing-masing item pada tiap belahan dengan skor belahan kedua dengan korelasi *product moment.*
c) Mengkorelasikan skor belahan pertama dengan skor belahan kedua dengan korelasi *product moment.*
d) Mencari angka reliabilitas untuk keseluruhan item tanpa dibelah dengan cara mengkorelasikan angka yang diperoleh.

Uji reabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan program SPSS dengan cara mengkorversikan skor ganjil dangn skor genap. Uji

realibilitas digunakan untuk menilai kesungguhan responden dalam menanggapi tiap pertanyaan, reabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi dan stabilitas yang ditujukan oleh Cronbach Alpa, makin besar alpa (mendekati 1) maka dikatakan pertanyaan tersebut cukup *reliabel*.

b. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015:277) analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel Independen (Disiplin kerja dan Lingkungan kerja) dengan Variabel dependen (Kinerja Karyawan). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua).

Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X_1 : Disiplin kerja

X_2 : Lingkungan kerja

a : Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b_1b_2 : Koefisien regresi variabel X

e : *Error/*Residul

c. Uji Hipotesis

1) Penguji hipotesis secara bersama (Uji F)

Penguji hipotesis secara bersama merupakan penguji hipotesis koefisien regresi berganda dengan B_1 dan B_2 secara bersama-sama mempengaruhi Y.

a) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di Devisi Regional III Palembang PT.Kereta Api Indonesia (Persero)

H_a : Ada Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di Devisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

b) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar 10%, taraf nyata dari t tabel ditentukan dari derajat bebas (db) = n-k-l, taraf nyata (a) berarti nilai F tabel, Taraf nyata dari F tabel ditentukan dengan derejat bebas (db) = n-k-l.

c) Menentukan Kriteria Pengujian

H_0 diterima Ha ditolak apabila $F_0 \leq$ Fa (V1 X V2) H_0 ditolak H_a diterima apabila $F_0 > F_a$ (V1 X V2)

d) Kesimpulan

H_0 : ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero).

H_0 : diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero)

2) Uji hipotesis secara Parsial/individual (Uji t)

Penguji hipotesis secara parsial/individu merupakan penguji hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu B (B_1 atau B_2) yang mempengaruhi Y. Langkah-langkah dalam uji hipotesis secara parsial atau individual yaitu:

a) Merumuskan Hipotesis

H_0 :Tidak ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero)

H_{a1} :Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero)

H_0 :Tidak ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero)

$H_{a.}2$:Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero)

b) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar 10% taraf nyata dari t tabel ditentukan dari derajat bebas (db) = n-k-l, Taraf nyata (a) berarti nilai t tabel, Taraf nyata dari f tabel ditentukan dengan derajat bebas (db) =n-k-l.

c) H_o ditolak apabila t hitung > t tabel, Ha diterima apabila t hitung < t tabel. Berdasarkan probabilitas: H_o ditolak jika P value < 10% H_o diterima jika P value > 10%.

d) Kesimpulan

H_0 : ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero)

H_a : diterima dan H_0 ditolak artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero)

d. Koefisien Determinasi

Menurut Iqbal Hasan (2015:274) koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui penyebab perubahan pada variabel Y yang disebabkan dari variabel X, sebesar kaudrat koefisien kolerasinya. Koefisien penentu ini menjelaskan besarnya sumbangan nilai suatu variabel X terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y) , berikut rumusan determinasi KP=R= r^2 x 100%

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASARAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek penelitian

a. Sejarah Di Divisi Regional lll Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Sejarah perkembangan perkeretaapian di Indonesia telah dimulai sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda dengan pembangunan jalan kereta api yang pertama di semarang kedu dan seterusnya pada tahun 1842-1862 dengan surat keputusan Raja Belanda 28 mei 1842 nomor 270.

Di sumatera sendiri berdiri pada zaman Hindia Belanda dikenal dengan Zuice Sumatera Spoorwagen (ZSS). Awal mulanya pembuatan jaringan kereta api di Sumatera Selatan telah ada sejak tahun 1895.

Padatahun 1908-1910 diputuskan untuk membuat rencana persiapan survey dan pengukuran jalur. Pada tahun 1912 dipimpin Ir. Van Der Woorden pemasangan rel terusan Teluk Betung - Tanjung karang - Prabumulih dan Kertapati – Muaraenim – Tanjung enim - lahat dan Tebing tinggi.

Pada bulan maret 1942, Jawa dan Sumatera dikuasai oleh Jepang dan kereta api dikuasai oleh tentara Jepang dan di Sumatera kereta api dikuasai oleh Angkatan Laut Jepang (KAIGUN). Adapun sejarah perkembangan perkeretaapian di Indonesia adalah sebagai berikut.

a. Pada tanggal 28 September 1945 setelah Indonesia merdeka, maka kereta api diambil alih oleh pemerintah Indonesia dengan nama (Djawatan Kereta Api Republik Indonesia)
b. Pada tahun 1963 berdasarkan peraturan pemerintah nomor 22/1963 tanggal 2 mei 1963, maka status Djawatan kereta api menjadi PNKA (Perusahaan Negara Kereta Api)
c. Berdasarkan pasal 5 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 dan Undang-undang nomor 19 tahun 1969 serta lembaran negara nomor 40 tahun 1969 (Peraturan pemerintah nomor 61 tahun 1971, maka status PNKA menjadi PERJAN (Perusahaan Djawatan Kereta Api)
d. Pada tahun 1990 berdasarkan peraturan pemerintah nomor 57 tahun 1990 maka status perusahaan Djawatan berubah menjadi PERUMKA (Perusahaan Umum Kereta Api)
e. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 19 tahun 1998 dan akta notaris Imas Fatimah nomor 2 tahun 1999 tanggal 1 juni 1999, maka status PERUMKA diubah menjadi PT. Kereta Api Indonesia (persero)
f. Perkeretaapian di Sumatera Selatan sendiri sejak tanggal 18 september 1945 setelah diambil alih dari Jepang hingga sekarang ini telah mengalami beberapa kali pergantian pemimpin.

b. Visi dan Misi

1) Visi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *Stakeholders*.

2) Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjanganya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *Stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama: keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan.

2. Gambaran Variabel

a. Kinerja karyawan

1) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu kerja merupakan factor yang sangat penting dalam suatu pekerjaan dan dapat diukur dari persepsi karyawan dalam suatu aktivitas yang diselesaikannya. Dengan adanya target dalam penyelesaian suatu pekerjaan, karyawan diharapkan bias lebih giat dan mengatur waktu sebaik mungkin. Semakin cepat karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan, maka semakin bagus pula kinerjanya.

2) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

b. Disiplin Kerja

1) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang baik.

2) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang dengan adanya sanksi yang diberlakukan di perusahaan, diharapkan karyawan agar dapat lebih berhati-hati, dan mentaati peraturan yang ada.

3) Ketegasan

Ketegasan merupakan sikap pimpinan dalam memperlakukan bawahannya. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang insidipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, Harapannya, ketegasan pimpinan dapat membentuk tingkah laku karyawan yang sesuai dengan aturan perusahaan dan dapat menjadikan karyawan lebih disiplin terhadap pekerjaannya.

c. Lingkungan Kerja

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intesitas cahaya juga tergatung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua disbanding yang lebih muda.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja. Ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar unuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang buni tersebut dapat mengganggu ketengan bekerja, merusak pendenganran, dan menimbulkn ksalahan komunikasi.

4) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Hasil uji validitas untuk setiap indikator/prtanyaan ditampilkan dalam tabel berikut :

a) Jika $r \geq 0,3$ maka item instrument dinyatakan valid

b) Jika $r \leq 0,3$ maka item instrument dinyatakan tidak valid

Tabel IV.1

Uji Validitas

Variabel	Peryataan (Indikator)	R_{hitung}	R_{tabel}(n-2)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.P1	0,787	0.3061	Valid
	Y.P2	0,863	0.3061	Valid
	Y.P3	0,958	0.3061	Valid
	Y.P4	0,926	0.3061	Valid
	Y.P5	0,944	0.3061	Valid
	Y.P6	0,902	0.3061	Valid
	Y.P7	0,858	0.3061	Valid
	Y.P8	0,776	0.3061	Valid
	Y.P9	0,843	0.3061	Valid
Disiplin kerja (X1)	X1.P1	0,897	0.3061	Valid
	X1.P2	0,878	0.3061	Valid
	X1.P3	0,930	0.3061	Valid
	X1.P4	0,940	0.3061	Valid
	X1.P5	0,888	0.3061	Valid
	X1.P6	0,907	0.3061	Valid
	X1.P7	0,877	0.3061	Valid
	X1.P8	0,896	0.3061	Valid
	X1.P9	0,893	0.3061	Valid
Lingkungan kerja (X2)	X2.P1	0,876	0.3061	Valid
	X2.P2	0,856	0.3061	Valid
	X2.P3	0,913	0.3061	Valid
	X2.P4	0,931	0.3061	Valid
	X2.P5	0,905	0.3061	Valid
	X2.P6	0,867	0.3061	Valid
	X2.P7	0,866	0.3061	Valid
	X2.P8	0,868	0.3061	Valid
	X2.P9	0,900	0.3061	Valid

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 22. 2020

Berdasarkan uji validitas pada table IV.1 diatas, dari hasil olah data kuesioner, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap

pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel.}$

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item peryataan. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60, maka reliable. Jika nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka tidak reliable.

Tabel IV.2

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	**0,958**	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	**0,970**	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	**0,965**	0,60	Reliabel

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 22. 2020

Berdasarkan Uji reliabelitas pada tabel IV.2, nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau kuesioner yang digunakan variable kinerja, disiplin dan lingkungan, semua diinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan karakteristik berdasarkan: Jenis Kelamin, Pendidikan, usia dan bagian.

Pada penelitian ini yang dijadikan responden adalah karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero) yang berjumlah 53 karyawan.

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	Laki-laki	35	66,0%
2	Perempuan	18	34,0%
Total		53	100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 22. 2020

Pada tabel IV.3 diatas berdasarkan total 53 responden. Responden tertinggi berjenis laki-laki dengan berjumlah 35 responden dengan persentase 66%. Hal ini dikarenakan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero) secara umum lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki, dikarenakn pekerjaannya yang lebih banyak stamina dan siap untuk turun kelapangan, sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan lebih sedikit yang berjumlah 18 orang

dengan persentase 34% dikarenakan lebih sedikit dibutuhkan sebab hanya meliputi pekerjaan pada bidang-bidang tertentu yang jumlah posisinya terbatas.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	Tamatan SMA	31	58,5%
2	Tamatan Perguruan Tinggi	22	41,5%
Total		53	100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 22. 2020

Pada tabel IV.4 diatas, dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero) dengan latar belakang pendidikan SMA merupakan jawaban terbesar yang berjumlah 31 dengan persentase 58,5%. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan lulusan SMA lebih banyak. Sedangkan jawaban responden dari lulusan perguruan Tinggi lebih sedikit yang berjumlah 22 dengan persentase 41,5%. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan lulusan perguruan Tinggi memang sedikit.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	20 – 29	23	43,4%
2	30 – 49	16	30,2%
3	50 – 60	14	26,4%
Total		53	100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan 22. 2020

Berdasarkan tabel IV.5 diatas, berdasarkan total 53 responden. Menunjukkan bahwa 23 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang berusia <20-29 tahun dengan persentase 43,4%, 16 orang karyawan berusia 30-49 tahun dengan persentase 30,2%, 14 orang karyawan sudah berusia 50-60 tahun dengan persentase 26,4%. Hal ini dikarenakan karyawan yang berusia 50-60 tahun merupakan karyawan lama yang sudah mulai lalai dalam pekerjaan sehingga sering izin.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian

Tabel IV.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerja

No	Bagian	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	Unit SDM dan Umum	16	30,2%
2	Unit Hukum	1	1,9%
3	Unit Keuangan	8	15,1%
4	Unit Sistem Informasi 1 dan 2	4	7,5%
5	Unit Operasi Sarana	3	5,7%
6	Unit Sintel	4	7,5%
7	Unit Aset	9	17,0%
8	Unit Bangunan	3	5,7%
9	Pelayanan Fasilitas Umum	2	3,8%
10	Angkutan Barang	3	5,7%
	Total	53	100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 22. 2020

Berdasarkan tabel IV.6 diatas, berdasarkan total 53 responden. Menunjukkan bahwa bagian SDM dan Umum paling besar berjumlah 16 orang dengan persentase 30,2%. Hal ini dikarenakan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero), mempunyai banyak karyawan di bagian SDM dan Umum karena hampir setiap pekerjaan membutuhkan SDM dan Umum. Sedangkan jawaban responden dibagian Hukum paling sedikit berjumlah 1 orang dengan persentase 1,9%. Hal ini dikarenakan karyawan dibagian hukum jumlahnya terbatas dan sedikit

sekali pelamar yang bisa lulus tes di bagian hukum dan tugasnya berat membutuhkan ilmu yang tinggi tentang hukum.

e. Gambaran Umum Jawaban Responden

Berdasarkan hasil jawaban melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, berikut adalah hasil tabulasi jawaban yang diberikan responden dari masing-masing variabel:

1) Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.7
Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kecepatan penyelesaian pekerjaan sesuai tenggang waktu	4	25	18	4	2
		7,5%	47,2%	33,9%	7,5%,	3,7%
2	Hasil pencapaian pekerjaan sesuai target	4	26	17	4	2
		7,5%	49,1%	32,1%	7,5%	3,7%
3	Ketepatan hasil dan penyelesaian pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	4	25	19	5	0
		7,5%	47,2%	35,8%	9,4%	0%
4	Latar belakang pendidikan dan pelatihan yang diikuti mendukung penguasaan pengetahuan atas pekerjaan	4	26	18	4	1
		7,5%	49,1%	33,9%	7,5%	1,8%
5	Saya tanggap dalam penyelesaian tugas	4	25	20	4	0
		7,5%	47,2%	37,7%	7,5%	0%
6	Saya tanggap terhadap perubahan lingkungan kerja guna mendukung pelaksanaan pekerja	5	25	18	5	0
		9,4%	47,2%	33,9%	9,4%	0%
7	Saya mampu menujukkan inisiatif dalam bekerja	7	24	18	2	2
		13,2%	45,3%	33,9%	3,7%	3,7%
8	Saya berani menggambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi	8	24	18	3	0
		15,1%	45,3%	33,9%	5,6%	0%
9	Saya berani dengan hati-hati dan cermat	8	23	19	3	0
		15,1%	43,3%	35,8%	5,6%	0%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 22. 2020

Berdasarkan tabel IV.7 di atas, jawaban karyawan untuk variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebanyak 54,7% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Terdapat 33,9% karyawan menjawab ragu-ragu atau netral serta 11,2% karyawan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan alasan mereka masih belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Sebanyak 56,6% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan para karyawan dapat mencapai hasil pekerjaanya sesuai dengan target. Sedangkan 32,1% menjawab netral dan 11,2% karyawan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan alasan mereka masih sering mengalami kegagalan dalam pencapaian target perkerjaannya.
3. Sebanyak 54,7% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan ketetapan hasil yang diberikan pimpinan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan. 35,8% karyawan menjawab netral dan 9,4% menjawab tidak setuju dikarenakan mereka masih belum bisa merasakan ketepatan hasil yang sesuai dengan target yang ditetapkan.
4. Sebanyak 56,6% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan para karyawan menyetujuan jika latar belakang Pendidikan mendukung penguasaan pengetahuan atas pekerja. 33,9% karyawan

menjawab netral dan 9,3% karyawan manjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dikarena mereka tidak mengetahui tentang hal tersebut.

5. Sebanyak 54,7% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan mereka cukup tanggap dalam menyelesaikan pekerjaannya, 37,7% menjawab netral dikarenakan mereka tidak mengetahui tentang hal tersebut. 7,5% karyawan menjawab tidak setuju dikarena mereka masih sering melakukan kelalaian dalam bekerja.
6. Sebanyak 56,6% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan para karyawan merasa dirinya bisa menyesuaikan perubahan lingkungan kerja, sedangkan 33,9% karyawan menjawab netral dan 9,4% menjawab tidak setuju dikarenakan mereka masih sulit jika harus melakukan penyesuaian dalam perubahan pekerjaan.
7. Sebanyak 58,5% karyawan menjawab sangat setuju setuju dengan alasan mereka mampu mengeluarkan inisiatif dalam bekerja. 33,9% menjawab netral karena mereka tidak mnegerti apakah mereka pernah mengeluarkan inisiatif atau tidak. 7,4% karyawan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan alasan mereka tidak pernah melakukan hal tersebut.
8. Sebanyak 60,4% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan mereka sangat tegas dalam pengambilan keputusan, 33,9% karyawan menjawab netral dengan alasan tidak terlalu tegas dalam

mengambil keputusan, serta 5,6% karyawan menjawab tidak setuju karena mereka tidak tegas dalam pengambilan keputusan.

9. Sebanyak 58,4% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dikarenakan para karyawan merasa dirinya memamng berani, hati-hati, dan cermat dalam bekerja. 35,8% karyawan menjawab netral dan 5,6% menjawab tidak setuju dengan alasan terkadang mereka masih lalai dalam bekerja.

2) Disiplin Kerja (X1)

Tabel IV.8

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin	7	20	20	6	0
		13,2%	37,7 %	37,7 %	11,3 %	0%
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	7	21	19	6	0
		13,2%	39,6 %	35,8 %	11,3 %	0%
3	Saya selalu menaati aturan yang ada dalam instasi	7	20	20	6	0
		13,2%	37,7 %	37,7 %	11,3 %	0%
4	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	8	20	21	4	0
		15,1%	37,7 %	39,6 %	7,5%	0%
5	Saya mendapat bantuan dari pimpinan dan banyak belajar dalam menyelesaikan tugas	8	22	18	4	1
		15,1%	41,5 %	33,9 %	7,5%	1,8%
6	Saya menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah untuk itu saya harus selalu siapuntuk bekerja	7	24	18	4	0
		13,2%	45,3 %	33,9 %	7,5%	0%
7	Sebagai bawahan saya menghormatipimpinan dan melaksanakan keputusannya	8	24	17	3	1
		15,1%	45,3 %	32,1 %	5,6%	1,8%
8	Saya mementingkan tugas-tugas kantor untuk itu saya memprioritaskannya	9	24	18	2	0
		16,9%	45,3 %	33,9 %	3,7%	0%
9	Saya menyelesaikan tugas kantor dari pada mencari pekerjaan di luar kantor	8	26	17	2	0
		15,1%	49,1 %	32,1 %	3,7%	0%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 22. 2020

Berdasarkan tabel IV.8 diatas, jawaban karyawan untuk variabel Disiplin Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebanyak 50,9% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan mereka merasa pimpinan sering memeberikan saran serta arahan bagi karyawannya, 37,7% karyawan menjawab netral dan 11,3% mejawab tidak setuju karena tidak mengertahui hal tersebut
2. Sebanyak 52,8% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan meraka sudah menyelesaiakan pekerjaannya dengan tepat waktu. 35,8% karyawan menjawab netral dengan asalan mereka tidak mengetahui hal tersebut, sedangkan 11,3% karyawan menjawab tidak setuju dengan alasan mereka masih sering mengulur waktu dalam bekerja.
3. Sebanyak 50,9% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan mereka sangat patuh dalam aturan yang ditetapkan oleh pimpinan atau intansi. 37,7% karyawan menjawab netral dengan alasan masih sering lali dalam menaati aturan. 11,3% karyawan manjawab tidak setuju dikarenakan tidak mengertahui tentang hal tersebut.
4. Sebanyak 52,8% karyawan menjawab snagat setuju dan setuju dengan alasan mereka melakukan pekerjaanya dengan penuh tanggung jawab. 39,6% karyawan menjawab netral dikarenakan tidak mengetahui tentang hal tersebut. 7,5% karyawan menjawab tidak setuju dengan alasan mereka masih belum tanggung jawab sepenuhnya dalam pekerjaan mereka.
5. Sebanyak 56,6% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju karena mereka sering mendapatkan bantuan dan arahan dari pimpinan. 33,9% karyawan menjawab netral, dan 9,3% karyawan menjwab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan alasan mereka tidak pernah mendaptkan bantuan langsung dari pimpinan.

6. Atas pernytaan ke 6 dari variabel disiplin kerja terdapat 58,5% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan mereka sering mengerjaakan pekerjaan tanpa harus disuruh. 33,9% karyawan menjawab netral, 7,5% karyawan mnajwab tidak setuju dikarenakan tidak pernah melakukan hal tersebut.
7. Sebanyak 60,4% karyawan menjawab snagat setuju dan setuju dengan alasan mereka menyadari bahwa mereka selalu menghormti pimpinan. 32,1% karyawan menjawab netral, 7,4% karyawan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan alasan mengganggap itu penting dalam dunia pekerjaan.
8. Sebanyak 62,2% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan sealalu mengutumakan pekerjaan daripada kepentinga lain. 33,9% karyawan menjawab netral, 3,7% karyawan menjawab tidak setuju dengan alasan karyawan masih saja mendahulukan kegiatan lain daripada bekerja.
9. Sebanyak 64,2% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan selalu menyelesaikan kepekerjaan kantor terlebih dahulu. 32,1% karyawan menjawab netral, serta 3,7 % karyawan menjawab tidak setuju dengan alasan masih sering menhadulukan perkerjaan lainnya daripada pekerjaan dikantor.

3) Lingkungan kerja (X2)

Tabel IV.9

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Lingkungan kantor relative lapang dan mampu menujang aktivitas kerja	3	21	19	9	1
		5,6%	39,6 %	35,8 %	16,9 %	1,8%
2	Ruangan kerja di kantor ini nyaman sehingga membuat saya bersemangat dalam bekerja	3	20	21	7	2
		5,6%	37,7 %	39,6 %	13,2 %	3,7%
3	Ruang kerja saya luas dan mendukung aktivitas kerja	3	20	21	8	1
		5,6%	37,7 %	39,6 %	15,1 %	1,8%
4	Sirkulasi udara di kantor ini sudah berjalan dengan baik	3	21	19	9	1
		5,6%	39,6 %	35,8 %	16,9 %	1.8%
5	Tata cahaya dikantor tidak terlalu ekstrem, sehingga tidak menggangu aktifitas sangat tenang karena tidak ada suara-suara bising yang menggangu konsentrasi kerja	5	21	20	7	0
		9,4%	39,6 %	37,7 %	13,3 %	0%
6	Menurut saya, keamanan merupakan hal yang penting bagi karyawan	7	17	22	6	1
		13,2 %	32,1 %	41,5 %	11,3 %	1,8%
7	Saya merasa aman dalam bekerja di lingkungan kantor saya	7	14	23	8	1
		13,2 %	26,4 %	43,4 %	15,1 %	1,8%
8	Suasana kekeluargaan antar karyawan dikantor saya sangat terasa	7	15	24	6	1
		13,2 %	28,3 %	45,3 %	11,3 %	1,8%
9	Tidak ada perbedaan status kepangkatan dalam hubungan komunikasi di lingkungan kerja saya	8	15	22	8	0
		15,1 %	28,3 %	41,5 %	15,1 %	0%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 22. 2020

Berdasarkan tabel IV.9 diatas, jawaban karyawan untuk variabel Lingkungan Kerja dapat dijelaskan sebagaiberikut:

1. Sebanyak 45,2% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan lingkungan kerja memang mendukung kualitas kinerja karyawan. 35,8% karyawan menjawab netral, 18,7% karyawan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan alasan tidak mengetahui tentang hal tersebut.
2. Sebanyak 43,3% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan mereka merasa nyaman dengan ruangan kerja. 39,6% karyawan menjawab netral karena terkadang merasa nyaman, tetap terkadang merasa tak nyaman. 16,9% karyawan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan alasan tidak nyaman dengan ruangan tersebut.
3. Sebanyak 43,3% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan para karyawan merasa ruangan kerja sangat mendukung aktivitas kinerja. 39,6% karyawan menjawab netral dan 16,9% karyawan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan alsan tidak merasakan hal tesebut.
4. Sebanyak 45,2% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju dengan alasan para karyawan merasakan udara yang masuk diruangan kerja sudah cukup mengalami sirkulasi yang baik. 35,8% karyawan menjawab netral karena merasa belum terlalu bagus udaranya, sedangkan 18,7% karyawan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju karena tidak merasakan hal tersebut.

5. Sebanyak 49% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju bahwa tata cahaya di kantor tidak terlalu ekstrem, sehingga tidak menggangu aktifitas sangat tenang karena tidak ada suara-suara bising yang menganggu konsentrasi kerja. 37,7% karyawan menjawab netral, dan 13,3% karyawan menjawab tidak setuju karena tidak memahami hal tersebut.
6. Sebanyak 45,3% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju bahwa menurut saya keamanan meupakan hal yang penting bagi karyawan, dan sebanyak 41,5% karyawan menjawba netral dan 13,1% karyawan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut, ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa keamanan bukan hal yang sangat penting bagi karyawan.
7. Sebanyak 39,6% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju bahwa saya merasa aman dalam bekerja di lingkungan kantor saya, dan tidak ada responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. 43,4% karyawan menjawab netral karena terkadang ada saatnya tidak terlalu nyaman berada diruang kerja. 16,9% karyawan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan alasan tidak merasakan nyaman sedikitpun di lingkungan kerja tersebut.
8. Sebanyak 41,5% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju bahwa suasana kekeluargaan antar karyawan di kantot saya sangat terasa, dan tidak ada karyawan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. 45,3% karyawan menjawab netral dan 13,1%

karyawan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju karena masih ada sikap invidualisme diantara para karyawan.

9. Sebanyak 43,4% karyawan menjawab sangat setuju dan setuju bahwa tidak ada perbedaan status kepangkatan dalam hubungan komunikasi di lingkungan kerja saya. 41,5% karyawan menjawab netral dan 15,1% menjawab tidak setuju dengan alasan masih ada sikap yang berpikir jika status pangkat penting dalam memilih lingkup kerja.

B. Pembahasan

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero), dengan hasil sebagai berikut.

Tabel IV.10

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.348	3.703		3.276	.002
	DISIPLIN KERJA	.262	.146	.268	1.792	.079
	LINGKUNGAN KERJA	.378	.137	.413	2.757	.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 22. 2020

Berdasarkan tabel IV.10 diatas, dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Y = 1,348 + 0,262 X1 + 0,378 X2

Dari persamaan analisis regresi linier berganda pada tabel diatas, dapat menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang lebih nominal terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero), sedangkan disiplin kerja merupakan factor pendukung dalam mempengaruhi kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. kereta Api Indonesia (persero)

2. Uji Hipotesis

a. Uji F (simultan)

Tabel IV.10

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.107	2	5.553	16.115	.000[b]
	Residual	17.230	50	.345		
	Total	28.337	52			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 22. 2020

Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

Berdasarkan tabel IV.10 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (16,115) > F_{tabel} (2,41), hal ini diperkuat oleh tingkat sig f 0,000 < 0,1, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh dispilin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero).

b. Uji t (Parsial)

Tabel IV.11

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.348	.411		3.276	.002
	DISIPLIN KERJA	.262	.146	.268	1.792	.079
	LINGKUNGAN KERJA	.378	.137	.413	2.757	.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 22. 2020

Uji t dimaksudkan untuk meneguji variabel-variabel bebas sacara parsial terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

1) Berdasarkan tabel, uji t untuk disiplin kerja dapat dilihat dari nilai t_{hitung} (1,792) > t_{tabel} (1,675), hal ini diperkuat oleh tingkat sig t 0,079 < 0,1, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero)
2) Berdasarkan tabel, uji t untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} (2,757) > t_{tabel} (1,675), hal ini diperkuat oleh tingkat sig t 0,008 < 0,1, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero)

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk menegtahui seberapa besar sumbangan dari variabel bebas, yaitu variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero).

Tabel IV.12

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626[a]	.392	.368	5.28328

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 22. 2020

Berdasarkan tabel IV.12 hasil yang didapatkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat dijelaskan bahwa Angka Adjusted R Square (nilai koefisien determinasi R^2) sebesar 0,368 memberikan makna bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan sebesar 36,8%. Sedangkan sisanya sebesar 63,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin mempunyai hubungan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:193) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, (1) kemampuan dan keahlian (2) pengetahuan (3) rencana kerja (4) kepribadian (5) motivasi kerja (6) kepemimpinan (7) gaya kepemimpinan (8) budaya kerja (9) kepuasan kerja (10) lingkungan kerja (11) loyalitas (12) komitmen (13) disiplin. Sedangkan menurut Harbani Pasolog (2010:186) yaitu, kemampuan, kemauan, energy, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan, keamanan. Dengan indikator yang digunakan yaitu, tujuan dan kemauan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Menurut Terry (dalam Edy Sutrisno, 2019:86) disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancer, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, memberikan suatu gambaran bahwa disiplin kerja memiliki konstribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab disiplin kerja sebagai suatu bentuk dari realisasi sikap taat dan keteraturan karyawan agar pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar, sebagaimana hasil dari kedisiplinan itu mampu menciptakan suatu

proses kerja yang kondusif dan selaras dengan harapan perusahaan, sehingga akan berdampak pada timbulnya prilaku-prilaku yang menyimpang dan tidak bertanggung jawab, dengan demikian akan memperburuk arah pencapaian kerjanya, sehingga mengakibatkan kinerja menurun.

Hal ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabasari (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) distribusi Bali : dengan nilai signifikasi t Disiplin Kerja sebesar 2,758 lebih besar dari α = 1,96. Hal tersebut menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) distribusi Bali.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan.

Hasil penelitian mengenai variabel lingkungan kerja, menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan yang disebabkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya faktor lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan dapat lebih meningkat lingkungan kerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero), Dengan indikator yang digunakan yaitu, Suasana kerja, Kebisingan, Penggunaan warna, Fasilitas.

Menurut Sedarmayayanti (2017:21) lingkungan kerja merupakan 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 adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 200:183). Sedangkan menurut Terry (2006) lingkungan kerja dapatdiartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh kusmayadi (2014) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Wilayah Kota Cirebon dengan nilai t lingkungan kerja sebesar t_{hitung} 2,396 > t_{tabel} 1,984, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya pengaruh positif yang disebabkan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero). Hasil tersebut juga diuraikan melalui uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 36,8% sedangkan

sisanya sebesar 63,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan, maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja buruk dan tidak mendukung karyawan, maka dengan demikian akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

Dengan indikator yang digunakan untuk variabel disiplin kerja yaitu, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Variabel lingkungan kerja yaitu, suasana kerja, kebisingan, penggunaan warna, fasilitas.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp dan Paper. yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp dan Paper.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero). Hal ini dibuktikan dengan:

1. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 90%, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero).
2. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 90%, menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero).
3. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa memang terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero), maka saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Dari segi disiplin kerja pimpinan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero) harus lebih memperhatikan disiplin kerja tentang sanksi hukuman bagi karyawan yang sering melanggar peraturan, kemudian Teladan pimpinan, dan ketegasan kepada karyawan guna terciptanya disiplin ketrja yang baik.
2. Dari segi lingkungan kerja pimpinan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero) lebih dapat menerapkan penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja dan tata warna di tempat kerja karyawan.
3. Dari segi kinerja sebaiknya karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero) lebih meningkatkan waktu (jangka waktu) dan efektifitas kinerja karayawan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Viethzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

Kasmir. (2016). Manajemen *Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Ni Made Diah Yudi Ningsih 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng*. Jurnal Manajemen Volume 4 Tahun 2016. Universitas Pendidikan Ganesha.

Kusmayadi. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco*

Prismatama Wilayah Kota Cirebon. Jurnal Manajemen vol.2 No.1. Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

Prabasari. 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Jurnal Manajemen. Universitas Udayana Bali.

LAMPIRAN

Lampiran 1

JADWAL RANCANGAN PENELITIAN

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey pendahuluan																				
2	Bimbingan Judul																				
3	Proposal Bab 1, Bab 2, Bab 3																				
4	Revisi Proposal																				
5	Pengumpulan Proposal																				
6	Seminar Proposal																				
7	Revisi Seminar Proposal																				
8	Penyebaran Kuesioner																				
9	Pengambilan Data																				
10	Pengolahan Data																				
11	Analisis Hasil Penelitian																				

Lampiran 2

DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN

(Karyawan Devisi Regional III Palembang

PT. Kereta Api Indonesia (persero))

Kepada Responden yang terpilih

Assalamualaikum Wr.Wb

Dalam rangka menyelesaikan penelitian hibah bersaing. Saya mengharapkan kesediaan anda dalam membantu menjawab yang telah tersedia secara objektif.

Data yang didapatkan nantinya tidak akan dipublikasikan kepada masyarakat umum, tetapi akan digunakan sebagai data pendukung untuk mengetahui **"Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkunga kerja terhadap Kinerja Karyawan di Devisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)"**. Penulis berharap agar kuesioner ini diisi dengan sebenarnya. Atas bantuan dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden :

1. Nomor responden :

2. Jenis Kelamin : □ Laki-laki □ Perempuan

3. Pendidikan : □ Tamat SMA □ Tamat Perguruan Tinggi

4. Bagian :

5. Usia : □ < 20-29 tahun □ 30-49 tahun □ 50-60 tahun

Petunjuk:

Berilah anda √ pada daftar pertanyaan yang anda anggap benar.

keterangan:

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Variabel Penelitian

Kuesioner Variabel Disiplin kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3	Saya selalu menaati aturan yang ada dalam instansi					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab					
5	Saya mendapat bantuan dari pimpinan dan banyak belajar dalam menyelesaikan tugas;					
6	Saya menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah untuk itu saya harus selalu siap untuk bekerja;					
7	Sebagai bawahan saya menghormati pimpinan dan melaksanakan keputusannya;					
8	Saya mementingkan tugas-tugas kantor untuk itu saya memprioritaskannya;					
9	Saya menyelesaikan tugas kantor dari pada mencari pekerjaan di luar kantor;					

Kuesioner Variabel Lingkungan kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Lingkungan kantor relatif lapang dan mampu menunjang aktivitas kerja					
2	Ruangan kerja di kantor ini nyaman sehingga membuat saya bersemangat dalam bekerja					
3	Ruang kerja saya luas dan mendukung aktivitas kerja					
4	Sirkulasi udara di kantor ini sudah berjalan dengan baik					
5	Tata cahaya di kantor tidak terlalu ekstrem, sehingga tidak mengganggu aktivitas sangat tenang karena tidak ada suara-suara bising yang mengganggu konsentrasi kerja					
6	Menurut saya, keamanan merupakan hal yang penting bagi karyawan					
7	Saya merasa aman dalam bekerja di lingkungan kantor saya					
8	Suasana kekeluargaan antar karyawan dikantor saya sangat terasa					
9	Tidak ada perbedaan status kepangkatan dalam hubungan komunikasi di lingkungan kerja saya					

Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kecepatan penyelesaian pekerjaan sesuai tenggat waktu					
2	Hasil pencapaian pekerjaan sesuai target					
3	Ketepatan hasil dan penyelesaian pekerjaan sesuai target yang dittetapkan					
4	Latar belakang pendidikan dan pelatihan yang diikuti mendukung penguasaan pengetahuan atas pekerjaan					
5	Saya tanggap dalam penyelesaian tugas					
6	Saya tanggap terhadap perubahan lingkungan kerja guna mendukung pelaksanaan pekerjaan					
7	Saya mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja					
8	Saya berani mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi					
9	Saya bekerja dengan hati-hati dan cermat					

Lampiran 3

TABULASI DATA 30 SAMPEL

UJI VALIDITAS DAN UJI REABILITAS

NO	Kinerja Karyawan (Y)									TOTAL_Y	RATA-RATA
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9		
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4.333333333
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	3.777777778
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4.555555556
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	4.444444444
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3.222222222
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
14	1	3	2	1	3	3	3	3	3	22	2.444444444
15	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	3.333333333
16	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2.777777778
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	2.888888889
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
26	4	3	3	3	3	2	3	2	2	25	2.777777778
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
28	3	3	2	2	3	2	1	4	3	23	2.555555556
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
30	1	3	3	3	3	4	4	4	4	29	3.222222222

No	Disiplin Kerja (X1)									TOTAL_X1	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9		RATA-RATA
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4.33333333
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	3.66666667
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4.33333333
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4.11111111
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
8	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40	4.44444444
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	3.55555556
10	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	2.77777778
11	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3.22222222
12	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	2.66666667
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	2.88888889
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3.22222222
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4.55555

											556
24	3	3	2	3	3	3	1	3	3	24	2.66666667
25	3	2	3	3	3	3	4	4	4	29	3.22222222
26	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	2.55555556
27	3	3	3	3	1	3	3	3	3	25	2.77777778
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
29	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	2.44444444
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3

NO	**Lingkungan Kerja (X2)**									**TOTAL_X2**	**RATA-RATA**
	X2.1	**X2.2**	**X2.3**	**X2.4**	**X2.5**	**X2.6**	**X2.7**	**X2.8**	**X2.9**		
1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	3.55555556
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	3.66666667
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	36	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4.33333333
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3.11111111
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4.33333333

9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	3.66666667
10	3	3	2	2	3	3	3	3	3	25	2.77777778
11	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	3.33333333
12	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24	2.66666667
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
14	3	3	3	2	3	3	1	3	3	24	2.66666667
15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3.22222222
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	2.88888889
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
26	2	1	3	3	4	4	3	3	3	26	2.88888889

27	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	1.88888889
28	1	1	1	1	3	3	3	3	2	18	2
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	3.55555556

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.689**	.834**	.853**	.807**	.508**	.504**	.425*	.445*	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.004	.004	.019	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.689**	1	.818**	.758**	.886**	.726**	.648**	.614**	.641**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.834**	.818**	1	.979**	.942**	.838**	.807**	.585**	.681**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.853**	.758**	.979**	1	.881**	.779**	.752**	.564**	.647**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.807**	.886**	.942**	.881**	1	.821**	.722**	.654**	.695**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.508**	.726**	.838**	.779**	.821**	1	.891**	.744**	.841**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.504**	.648**	.807**	.752**	.722**	.891**	1	.642**	.796**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y.8	Pearson Correlation	.425*	.614**	.585**	.564**	.654**	.744**	.642**	1	.966**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.001	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.445*	.641**	.681**	.647**	.695**	.841**	.796**	.966**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.787**	.863**	.958**	.926**	.944**	.902**	.858**	.776**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	9

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	RATA_RATA_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.947**	.921**	.872**	.771**	.718**	.651**	.703**	.708**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.947**	1	.921**	.872**	.771**	.718**	.608**	.648**	.650**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.921**	.921**	1	.905**	.798**	.749**	.766**	.741**	.745**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.872**	.872**	.905**	1	.888**	.826**	.752**	.750**	.763**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.771**	.771**	.798**	.888**	1	.781**	.708**	.726**	.740**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.718**	.718**	.749**	.826**	.781**	1	.864**	.854**	.823**	.907**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.651**	.608**	.766**	.752**	.708**	.864**	1	.873**	.851**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.703**	.648**	.741**	.750**	.726**	.854**	.873**	1	.972**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.708**	.650**	.745**	.763**	.740**	.823**	.851**	.972**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.897**	.878**	.930**	.940**	.888**	.907**	.877**	.896**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	9

3) Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	RATA_RATA_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.934**	.905**	.844**	.723**	.643**	.622**	.627**	.699**	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.934**	1	.886**	.828**	.667**	.589**	.614**	.620**	.690**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.905**	.886**	1	.932**	.815**	.729**	.652**	.658**	.733**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.844**	.828**	.932**	1	.854**	.771**	.759**	.691**	.765**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.723**	.667**	.815**	.854**	1	.912**	.767**	.776**	.757**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.643**	.589**	.729**	.771**	.912**	1	.832**	.752**	.734**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X2.7	Pearson Correlation	.622**	.614**	.652**	.759**	.767**	.832**	1	.816**	.812**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.627**	.620**	.658**	.691**	.776**	.752**	.816**	1	.959**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.699**	.690**	.733**	.765**	.757**	.734**	.812**	.959**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.876**	.856**	.913**	.931**	.905**	.867**	.866**	.868**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	9

Lampiran 4

TABULASI DATA

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabulasi Jawaban Responden 53 Sampel

No	Kinerja Karyawan (Y)									TOTAL	RATA-RATA
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9		
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4.333333333
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	3.777777778
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4.555555556
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	4.444444444

9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3.222222222
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
14	1	3	2	1	3	3	3	3	3	22	2.444444444
15	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	3.333333333
16	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2.777777778
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	2.888888889

21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
26	4	3	3	3	3	2	3	2	2	25	2.777777778
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
28	3	3	2	2	3	2	1	4	3	23	2.555555556
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
30	1	3	3	3	3	4	4	4	4	29	3.222222222
31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	2.888888889
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3

33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3.888888889
34	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	4.444444444
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
37	2	2	2	2	2	2	3	3	3	21	2.333333333
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4

45	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	4.555555556
46	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	3.666666667
47	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40	4.444444444
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
49	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2.777777778
50	3	3	3	3	2	3	1	3	3	24	2.666666667
51	3	4	4	4	3	3	5	5	5	36	4
52	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4.222222222
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3.888888889

No	Disiplin Kerja (X1)									TOTAL	RATA-RATA
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9		
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4.333333333
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	3.666666667
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4.333333333
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4.111111111
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
8	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40	4.444444444
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	3.555555556
10	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	2.777777778
11	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3.222222222
12	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	2.666666667
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	2.888888889
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3.222222222
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4.555555556
24	3	3	2	3	3	3	1	3	3	24	2.666666667

25	3	2	3	3	3	3	4	4	4	29	3.222222222
26	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	2.555555556
27	3	3	3	3	1	3	3	3	3	25	2.777777778
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
29	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	2.444444444
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
31	2	2	2	2	2	4	4	4	4	26	2.888888889
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
33	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30	3.333333333
34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4.222222222
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
37	2	2	2	2	2	2	3	3	3	21	2.333333333
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
41	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	3.555555556
42	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	4.777777778
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3.888888889
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
45	5	5	5	5	5	4	4	3	4	40	4.444444444
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
51	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40	4.444444444

52	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4.222222222
53	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4.555555556

No	**Lingkungan Kerja (X2)**									**TOTAL**	RATA-RATA
	X2.1	**X2.2**	**X2.3**	**X2.4**	**X2.5**	**X2.6**	**X2.7**	**X2.8**	**X2.9**		
1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	3.55555556
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	3.66666667
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	36	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4.33333333
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3.11111111
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4.33333333
9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	3.66666667
10	3	3	2	2	3	3	3	3	3	25	2.77777778

11	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	3.33333333
12	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24	2.66666667
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
14	3	3	3	2	3	3	1	3	3	24	2.66666667
15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3.22222222
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	2.88888889
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2

26	2	1	3	3	4	4	3	3	3	26	2.88888889
27	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	1.88888889
28	1	1	1	1	3	3	3	3	2	18	2
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	3.55555556
31	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3.22222222
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3.11111111
33	3	4	4	4	4	5	3	3	3	33	3.66666667
34	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	4.55555556
35	4	4	4	3	3	1	2	3	3	27	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
37	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	2.44444444
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3

41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4.66666667
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
45	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	4.66666667
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
50	3	3	3	3	4	4	4	5	5	34	3.77777778
51	4	4	4	4	5	5	3	3	5	37	4.11111111
52	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	3.66666667
53	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	4.66666667

Lampiran 5

Frekuensi Jawaban Responden
Variabel Kinerja (Y)

Y.P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	4	7.5	7.5	11.3
	N	18	34.0	34.0	45.3
	S	25	47.2	47.2	92.5
	SS	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	4	7.5	7.5	11.3
	N	17	32.1	32.1	43.4
	S	26	49.1	49.1	92.5
	SS	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	9.4	9.4	9.4
	N	19	35.8	35.8	45.3
	S	25	47.2	47.2	92.5
	SS	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	4	7.5	7.5	9.4
	N	18	34.0	34.0	43.4
	S	26	49.1	49.1	92.5
	SS	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.5	7.5	7.5
	N	20	37.7	37.7	45.3
	S	25	47.2	47.2	92.5
	SS	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	9.4	9.4	9.4
	N	18	34.0	34.0	43.4
	S	25	47.2	47.2	90.6
	SS	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	2	3.8	3.8	7.5
	N	18	34.0	34.0	41.5
	S	24	45.3	45.3	86.8
	SS	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.7	5.7	5.7
	N	18	34.0	34.0	39.6
	S	24	45.3	45.3	84.9
	SS	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.7	5.7	5.7
	N	19	35.8	35.8	41.5
	S	23	43.4	43.4	84.9
	SS	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden

Variabel Disiplin Kerja (X1)

X1.P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	11.3	11.3	11.3
	N	20	37.7	37.7	49.1
	S	20	37.7	37.7	86.8
	SS	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	11.3	11.3	11.3
	N	19	35.8	35.8	47.2
	S	21	39.6	39.6	86.8
	SS	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	11.3	11.3	11.3
	N	20	37.7	37.7	49.1
	S	20	37.7	37.7	86.8
	SS	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.5	7.5	7.5
	N	21	39.6	39.6	47.2
	S	20	37.7	37.7	84.9
	SS	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	4	7.5	7.5	9.4
	N	18	34.0	34.0	43.4
	S	22	41.5	41.5	84.9
	SS	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.5	7.5	7.5
	N	18	34.0	34.0	41.5
	S	24	45.3	45.3	86.8
	SS	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	3	5.7	5.7	7.5
	N	17	32.1	32.1	39.6
	S	24	45.3	45.3	84.9
	SS	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	N	18	34.0	34.0	37.7
	S	24	45.3	45.3	83.0
	SS	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	N	17	32.1	32.1	35.8
	S	26	49.1	49.1	84.9
	SS	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

X2.P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	9	17.0	17.0	18.9
	N	19	35.8	35.8	54.7
	S	21	39.6	39.6	94.3
	SS	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	7	13.2	13.2	17.0
	N	21	39.6	39.6	56.6
	S	20	37.7	37.7	94.3
	SS	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	8	15.1	15.1	17.0
	N	21	39.6	39.6	56.6
	S	20	37.7	37.7	94.3
	SS	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	9	17.0	17.0	18.9
	N	19	35.8	35.8	54.7
	S	21	39.6	39.6	94.3
	SS	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	13.2	13.2	13.2
	N	20	37.7	37.7	50.9
	S	21	39.6	39.6	90.6
	SS	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	6	11.3	11.3	13.2
	N	22	41.5	41.5	54.7
	S	17	32.1	32.1	86.8
	SS	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	8	15.1	15.1	17.0
	N	23	43.4	43.4	60.4
	S	14	26.4	26.4	86.8
	SS	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	6	11.3	11.3	13.2
	N	24	45.3	45.3	58.5
	S	15	28.3	28.3	86.8
	SS	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	15.1	15.1	15.1
	N	22	41.5	41.5	56.6
	S	15	28.3	28.3	84.9
	SS	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 6

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

1. Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Disiplin Kerja[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

2. Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.107	2	5.553	16.115	.000[b]
	Residual	17.230	50	.345		
	Total	28.337	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

3. Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.348	.411		3.276	.002
	Disiplin Kerja	.262	.146	.268	1.792	.079
	Lingkungan Kerja	.378	.137	.413	2.757	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626[a]	.392	.368	.587

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

BIODATA PENULIS

Nama	: Septa Putra
Tempat / Tanggal Lahir	: Sekayu, 15 Maret 1997
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Alamat	:Jln. Sriwijaya-Raya Km, 14 Desa Simpang Pelabuhan Dalam
No Telp/Hp	: 081373767674
Pekerjaan	: Mahasiswa
Kewarganegaraan	: Indonesia
Alamat Email	: septaputra789@gmail.com
Nama Orang Tua	
Ayah	: Saiful Anwar
Ibu	: Leti Marlina
Pekerjaan Orang Tua	
Ayah	: Wiraswasta
Ibu	: Wiraswasta

PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri 150 Palembang
2. SMP Negeri 3 Pemulutan
3. SMA Negeri 09 Palembang

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISI REGIONAL III PALEMBANG PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)

Septa putra, Edy Liswani dan Mister Candera

Program Studi Manajamen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Palembang

No. Telp/Hp : 081373767674

E-mail : septaputra789@gmail.com

ABSTACT

Septa Putra / 212016026/2020 / ***The Influence of Discipline and Work Environment on Employees' Performance in Regional Division III PT. Kereta Api Indonesia (Persero)***

This study aimed to determine whether or not there was an influence of work discipline and work environment on the employees' performance in regional division III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). The samples taken were 53 respondents. The data used was was primary data. The method of collecting data was through questionnaires. The data anaysis used was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression. The result of multiple linear regression analysis showed the regression equation: $Y = 1.348 + 0.262\ X_1 + 0.378\ X_2$*. The result of simultaneous hypothesis test result proved that there was an influence of work discipline and work environment on employee performance.*

The results of hypothesis testing partially proved that there was an influence of work discipline and work environment on employee performance. The coefficient of determination test result showed that the variables of work discipline and work environment were able to contribute to the fluctuation of changes that occurred in employees' performance, with a large contribution caused was 36.8%

Keyword : *work Discipline, work Environment, and Employee Performance*

ABSTRAK

Septa Putra/212016026/2020/Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero). Sampel yang diambil sebanyak 53 responden. Data yang digunakan data primer. Metode pengumpulan data melalui kuisioner. Analisis data yang

digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tekhnik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukan persamaan regresi : $Y = 1,348 + 0,262\ X_1 + 0,378\ X_2$. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama, membuktikan ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisen determinasi menunjukkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu berkonstribusii terhadap naik turunnya perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkannya sebesar 36,8%

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

PENDAHULUAN

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan suatu perusahaan milik pemerintah (BUMN) yang berorientasi pada pelayanan jasa transportasi. Dalam perjalanan sejarahnya angkutan kereta api di tanah air kita membuktikan perannya yang berarti pada sektor perhubungan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional yang bisa berkompetisi dan tetap survive dalam persaingan ekonomi global saaat ini. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja memiliki makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan straregis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Untuk dapat menjadi perusahaan yang mempunyai daya saing pada ekonomi global yang semakin berkembang, maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkat kan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan kedisiplinan para Karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Sedangkan tujuan perusahaan dapat dicapai jika para karyawan bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. (Malayu S.P Hasibuan, 2016 ; 193).

Sedangkan kondisi lingkungan kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dapat dilihat dari faktor Lingkungan Tata ruang kerja, Sirkulasi, pencahayaan dan tingkat kebisingan. Fenomenanya ialah terlalu rendahnya sekat pembatas antar karyawan yang menyebabkan ketidak fokusan kerja karyawan lingkungan kerja yang kurang kondusif. lingkungan kantor yang kurang nyaman karena masih ada pegawai yang merokok di dalam ruangan ber AC, masih banyaknya lampu kantor yang belum diganti sehingga menimbulkan penerangan cahaya yang kurang. masih adanya karyawan yang merasa kurang nyaman berada di dalam ruang karena suara bising dari luar seperti suara mobil, motor dan genset masalah tersebut adalah dengan mendisiplinkan karyawan dan menjaga hamonisasi dan keselarasan karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian dari Kusmayadi (2014) yang berjudul pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu yang baik dan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik serta adanya pemberian motif-motif yang kuat dari perusahaan dalam membentuk motivasi kerja karyawan yang kuat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan, akan tetapi penelitian yang dialakukan oleh Kusmayadi menggunakan karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi sebagai factor yang mempengaruhi kinerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variable lingkungan kerja dan disiplin kerja yang

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk alat analisis, Kusmayadi dalam penelitiannya menggunakan analisis deskriptif dan analisis data kuantitatif dengan *partial least square* sedangkan pada penelitian ini alat analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian oleh Prabasari (2013) dalam jurnalnya dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) distribusi Bali. Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi, disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) distribusi bali. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja dan alat analisis yang digunakan oleh Prabasari sama dengan alat analisi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Prabasari dengan penelitian ini, pada penelitian Prabasari Variable yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi. Sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja

Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang.
2. Adakah pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang.
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang.

KAJIAN PUSTAKA

A. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Kasmir (2016:189)

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaanya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuaun

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baiik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliiknya.

3) Rancangan Kerja

Yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseoran atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama yang lainnya.

5) Motivasi Kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan prilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahanya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma

ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan pun akan baik.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja.Limgkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaanya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

13) Disiplin kerja

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

METODELOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan asosiatif. Dengan Populasi 113 karyawan dan Sampel 53 responden. dengan tingkat kesalahan 10%. Data yang diperlukan data primer. Metode pengumpulan data kuesioner. Analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan, uji instrument validitas dan reliabilitas. Teknik analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Instrumen yang Valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Hasil uji validitas untuk setiap indikator/pernyataan ditampilkan dalam tabel berikut :

a) Jika $r \geq 0,3$ maka item instrumen dinyatakan vallid

b) Jika $r \leq 0,3$ maka item instrumen dinyatakan tidak valid

Tabel IV.1

Uji Validitas

Variabel	Pernyataan (Indikator)	R_{hitung}	$r_{tabel}(n-2)$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.P1	0,787	0,3061	Valid
	Y.P2	0,863	0,3061	Valid
	Y.P3	0,958	0,3061	Valid
	Y.P4	0,926	0,3061	Valid
	Y.P5	0,944	0,3061	Valid
	Y.P6	0,902	0,3061	Valid
	Y.P7	0,858	0,3061	Valid
	Y.P8	0,776	0,3061	Valid
	Y.P9	0,843	0,3061	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X1.P1	0,897	0,3061	Valid
	X1.P2	0,878	0,3061	Valid
	X1.P3	0,930	0,3061	Valid
	X1.P4	0,940	0,3061	Valid
	X1.P5	0,888	0,3061	Valid
	X1.P6	0,907	0,3061	Valid
	X1.P7	0,877	0,3061	Valid

	X1.P8	0,896	0,3061	Valid
	X1.P9	0,893	0,3061	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.P1	0,876	0,3061	Valid
	X2.P2	0,856	0,3061	Valid
	X2.P3	0,913	0,3061	Valid
	X2.P4	0,931	0,3061	Valid
	X2.P5	0,905	0,3061	Valid
	X2.P6	0,867	0,3061	Valid
	X2.P7	0,866	0,3061	Valid
	X2,P8	0,868	0,3061	Valid
	X2.P9	0,900	0,3061	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item pernyataan. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60, maka reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha < 0,60, maka tidak reliabel.

Tabel IV.2

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabiltas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,958	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,970	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,965	0,60	Reliabel

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV. 10

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.348	3.703		3.276	.002
	DISIPLIN KERJA	.262	.146	.268	1.792	.079
	LINGKUNGAN KERJA	.378	.137	.413	2.757	.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 22. 2020

a. Uji F (ANOVA)

Uji F (ANOVA) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.11
ANOVA

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.107	2	5.553	16.115	.000[b]
	Residual	17.230	50	.345		
	Total	28.337	52			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 22. 2020

Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df) = v1 = k-1 = 3-1=2, dan v2 n-k = 53-3 = 50 (df yang sama seperti pada tabel IV.11). jadi nilai Ftabel = 2,41

Berdasarkan Tabel IV.11 ANOVA, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung (16,115) > Ftabel (2,41) dengan tingkat sig.0,000 < 0,1 (signifikan), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

b. Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.12
Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.348	.411		3.276	.002
	DISIPLIN KERJA	.262	.146	.268	1.792	.079
	LINGKUNGAN KERJA	.378	.137	.413	2.757	.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 22. 2020

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahann (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k maka : (df) = 0,1 (53-3) adalah 0,1 = 50 jadi nilai t_{tabel} = 1,675

Berdasarkan Tabel IV.12 dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 1,792 > t_{tabel} 1,675 dengan tingkat sig.0,079 < 0,1 (signifikan) maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar 2,757 > t_{tabel} 1,675, dengan tingkat sig. 0,008 < 0,01 (signifikan) Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesi (Persero).

Tabel IV.13

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626[a]	.392	.368	5.28328

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : berdasarkan perhitungan SPSS 22.2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada table IV. 13 di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,368 x 100% = 36,8%, artinya variable disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkannya sebesar 36,8%. Sedangkan sisanya sebesar 63,2% dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai F_{hitung} (16,115) > F_{tabel} (2,41) dengan tingkat sig 0,000 < 0,1 (signifikan). Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui adanya pengaruh positif yang disebabkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat kepercayaan 90% menunjukkan ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berkaitan dalam berkonstribusi mempengaruhi kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero), hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 36,8% kontribusinya terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana tinjauan terhadap rendahnya kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero), yang disebabkan rendahnya faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden pada kuesioner variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja (Tabel IV.8 dan Tabel IV.9), yang memperlihatkan ada jawaban yang tidak setuju dan jawaban netral. Maka hal ini membuktikan bahwa karyawan mengakui kurangnya disiplin kerja dan lingkungan kerja Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Sehingga berdampak pada kinerja karyawan DiDivisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang juga mengalami penurunan. Maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi dan sambil timbal balik yang mengartikan bahwa dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja yang rendah, akan berdampak menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat ditingkatkan oleh perusahaan, maka akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh kasmir (2016:189), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah :(1) kemampuan dan keahlian (2) pengetahuan (3) rancangan kerja (4) kepribadian (5) motivasi kerja (6) kepemimpinan (7) gaya kepemimpinan (8) budaya organisasi (9) kepuasan kerja (10) lingkungan kerja (11) loyalitas (12) komitmen (13) Disiplin kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh oleh kasmir tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini, sebab dalam teori-teori tersebut dapat dilihat bahwa budaya organisasi dan disiplin termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) yang berjudul pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu yang baik dan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik serta adanya pemberian motif-motif yang kuat dari perusahaan dalam membentuk motivasi kerja karyawan yang kuat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan, akan tetapi

penelitian yang dialakukan oleh Kusmayadi menggunakan karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi sebagai factor yang mempengaruhi kinerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variable lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk alat analisis, Kusmayadi dalam penelitiannya menggunakan analisis deskriptif dan analisis data kuantitatif dengan *partial least square* sedangkan pada penelitian ini alat analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian oleh Prabasari (2013) dalam jurnalnya dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) distribusi Bali. Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi, disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) distribusi bali. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja dan alat analisis yang digunakan oleh Prabasari sama dengan alat analisi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Prabasari dengan penelitian ini, pada penelitian Prabasari Variable yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi. Sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper" hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini, dengan hasil yang sama-sama menujukkan ada motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero). Hal ini dibuktikan dengan:

4. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 90%, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero).
5. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 90%, menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero).
6. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero).

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa memang terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero), maka saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut:

4. Dari segi disiplin kerja pimpinan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero) harus lebih memperhatikan disiplin kerja tentang sanksi hukuman bagi karyawan yang sering melanggar peraturan, kemudian Teladan pimpinan, dan ketegasan kepada karyawan guna terciptanya disiplin ketrja yang baik.
5. Dari segi lingkungan kerja pimpinan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero) lebih dapat menerapkan penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja dan tata warna di tempat kerja karyawan.
6. Dari segi kinerja sebaiknya karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero) lebih meningkatkan waktu (jangka waktu) dan efektifitas kinerja karayawan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Viethzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

Kasmir. (2016). Manajemen *Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Ni Made Diah Yudi Ningsih 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng*. Jurnal Manajemen Volume 4 Tahun 2016. Universitas Pendidikan Ganesha.

Kusmayadi. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Wilayah Kota Cirebon.* Jurnal Manajemen vol.2 No.1. Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

Prabasari. 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Jurnal Manajemen. Universitas Udayana Bali.