

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. MUSI MAJU MAKMUR KABUPATEN BANYUASIN**

Skripsi



Nama : METI KAPORINA

NIM : 21 2011 105

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2015

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. MUSI MAJU MAKMUR PALEMBANG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Nama : METI KAPORINA

NIM : 21 2011 105

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Meti Kaporina

NIM : 21 2011 105

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, Maret 2015

Penulis,



Meti Kaporina

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten
Banyuasin

Nama : Meti Kaporina

NIM : 21 2011 105

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal 10 Maret 2015

Pembimbing,



DR. Hj. Fatimah, SE., M.Si

NIDN/NBM:0205-0262-01/0603-6299- 859197

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si

NIDN/NBM:021657001/673839

Motto dan Persembahan

Motto :

'Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang beri ilmu pengetahuan beberapa derajat'.

(Q.S. Al mujadabaa : 11)

'Barang siapa merintis jalan mencari ilmu maka Allah akan memudahkannya baginya jalan ke surga'.

(H.R Muslim)

Persembahan :

- ❖ **Ayahanda dan Ibunda tercinta**
- ❖ **Saudaraku tersayang**
- ❖ **Cabon imamku tercinta**
- ❖ **Pembimbing skripsi**
- ❖ **Sahabat-sahabatku tersayang**
- ❖ **Almamaater**

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirobbil 'Alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Mendengar lagi Maha Melihat dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin". Yang mana merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya banyak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tiada hingga terutama kepada kedua orang tuaku Awal Sukri dan Rusmala Dewi yang telah mendoakan, membiayai, mendidik, serta memberi dorongan semangat serta motivasi kepada penulis.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu DR.Hj.Fatimah,SE.,M.Si selaku pembimbing yang telah sabar dan ikhlas meluangkan waktu dan tenaga memberikan bimbingan, motivasi dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi. Selain itu juga penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak DR.H.M.Idris, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Abid Djajuli, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj.Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Diah Isnaini Asti, SE., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Zaleha Trihandayani, SE., M.Si selaku Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak dan ibu seluruh dosen serta staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat, dukungan, doa dan motivasi.
8. Kak Gunawan yang telah memberikan support.
9. Sahabat-sahabatku (Puput, Miraa, Eris, Teri), dan semua teman satu angkatan, Manajemen 2011 atas kebersamaan dan bantuan yang berarti bagi penulis.
10. Rekan-rekan seperjuangan KKN Desa Mainan Kab. Banyuasin terimakasih atas dukungan dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlimpat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Akhirnya hanya kepada Alla SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Palembang, Maret 2015

Penulis

Meti Kaporina

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	I
HALAMAN JUDUL	II
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	III
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	V
HALAMAN PRAKATA	VI
HALAMAN DAFTAR ISI	IX
HALAMAN DAFTAR TABEL	X
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	XI
HALAMAN ABSTRAK	XII
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	6
B. Landasan Teori	
1. Kinerja Karyawan	7
2. Disiplin Kerja	10
3. Lingkungan Kerja	15
C. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis penelitian	19
B. Lokasi Penelitian	20
C. Operasionalisasi Variabel	21
D. Populasi dan Sampel	22
E. Data yang Diperlukan	23
F. Metode Pengumpulan Data	24
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	30
B. Pembahasan Hasil Penelitian	34
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel	21
Tabel III.2	Jumlah Populasi dan Sampel	22
Tabel IV.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel IV.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	35
Tabel IV.3	Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel IV.4	Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang Diberikan Kepada Karyawan Sesuai Dengan Kemampuan	37
Tabel IV.5	Tanggapan Responden Tentang Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan) yang Diberikan Sudah Sesuai	38
Tabel IV.6	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Bertindak Tegas Dalam Memberikan Hukuman Kepada Karyawan ..	39
Tabel IV.7	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Sudah Bertindak Adil Terhadap Hukuman yang Diberikan	40
Tabel IV.8	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antar Karyawan yang Harmonis	41
Tabel IV.9	Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kebisingan Suara di Tempat Kerja Saya Rendah (Tidak Ribut)	42
Tabel IV.10	Tanggapan Responden Tentang Peralatan / Mesin yang Ada Sudah Sesuai Dengan Standar Perusahaan	43
Tabel IV.11	Tanggapan Responden Tentang Tempat / Ruangan Kerja Saya Sudah Bersih dan Nyaman	44
Tabel IV.12	Tanggapan Responden Tentang Pencahayaan / Penerangan di Tempat Kerja Saya Sudah Mendukung Bagi Kelancaran Aktivitas Kerja	45
Tabel IV.13	Tanggapan Responden Tentang Sirkulasi Udara di Tempat Kerja Saya Baik	46
Tabel IV.14	Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Mampu Mencapai Target yang Ditetapkan Perusahaan	47
Tabel IV.15	Tanggapan Responden Tentang Kualitas Produk Sudah Sesuai Dengan Standar Kesehatan	48
Tabel IV.16	Tanggapan Responden Tentang Biaya yang Dikeluarkan Sesuai Dengan Target yang Dicapai	49
Tabel IV.17	Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Dalam Menjalankan Pekerjaan Selalu Tepat Waktu	51
Tabel IV.18	Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Mendapatkan Asuransi Keselamatan Kerja	52
Tabel IV.19	Hasil Uji Regresi Berganda	59
Tabel IV.20	Hasil Uji F	60
Tabel IV.21	Hasil Uji t (Parsial)	61
Tabel IV.22	Analisis Korelasi dan Koefisien Determinan	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja
- Lampiran 3 Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja
- Lampiran 4 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 6 Sertifikat Hapalan Surat-surat Pendek
- Lampiran 7 Surat Keterangan TOEFL

ABSTRAK

Meti Kaporina/212011105/2015/Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer, teknik pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini adalah metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin, masukan mengenai bagaimana disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif untuk karyawannya dan juga bermanfaat bagi pihak lain, sebagai sumber informasi mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linear berganda yang dilakukan peneliti, diperoleh persamaan yaitu $Y = 2,382 + 0,198 X_1 + 0,203 X_2$. Hasil pengujian hipotesis $t_{hitung} (3,436) > t_{tabel} (1,962)$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Meti Kaporina/212011105/2015/Effect of Discipline Work and Work Environment on Employee Performance in CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin.

Formulation of the problem in this research is there any significant effect discipline and work environment on employee performance in CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin. This research includes the study of associative. The data used is primary data, data collection techniques in this thesis is a questionnaire method. The analytical method used was qualitative and quantitative methods. This research is useful for the company CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin, feedback on how the discipline of work that has been set by the company and a good working environment and conducive to it is employees and also benefit the other hand, as a source of information on the effect employee performance CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin.

Based on the results of the multiple linear regression analysis conducted by researchers, obtained by the equation : $Y = 2,382 + 0,198 X_1 + 0,203 X_2$. The results of hypothesis testing $t_{count} (3,436) > t_{table} (1,962)$. Means H_0 is rejected and H_a accepted, which means a significant difference between Work Discipline (X_1) and the Working Environment (X_2) of the Employee Performance (Y).

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah perusahaan. Karena itu SDM dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Semakin besar suatu perusahaan, maka semakin banyak karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya dan permasalahan manusianya. Semakin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, maka semakin banyak permasalahan yang muncul. Serta semakin beragam pendapat para karyawan yang berkembang. Penanganan semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya SDM dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja

Karena dengan adanya penilaian kinerja karyawan dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kemajuan perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang bersifat internal maupun eksternal. Sejauhmana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau

memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Sebagai perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pembuatan produk makanan berupa roti, CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin diuntut untuk memiliki karyawan-karyawan yang berkualitas, kreatif dan inovatif. Agar mampu menghadapi tantangan di dunia bisnis. Untuk itulah, kinerja karyawan harus ditingkatkan.

Dalam kenyataannya yang terjadi pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin masih ada beberapa karyawan yang kurang bekerja dengan baik, dikarenakan kinerja karyawan masih rendah. Semua itu dapat dilihat dari hasil produksi perusahaan yang belum tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai dengan sempurna.

Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan memiliki kedisiplinan yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya akan dapat selesai lebih cepat dan baik. Dari kenyataan sehari-hari yang dapat diamati di lapangan, banyak diantara karyawan yang bekerja belum mengikuti sepenuhnya disiplin yang harus ditaati. Hal ini dapat dilihat dari daftar absensi

karyawan yang belum sempurna. Masih ada karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan yaitu masih adanya karyawan yang datang terlambat di dalam bekerja. Dapat dilihat dari peraturan masuk kerja karyawan pada pukul 08.00 yang telah ditetapkan perusahaan tetapi masih ada karyawan yang datang melebihi ketentuan waktu tersebut. Hal ini menunjukkan masih kurangnya kesadaran karyawan terhadap peraturan yang ada pada perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan akan memberikan suasana yang nyaman bagi karyawan ketika bekerja, dapat dilihat lingkungan kerja pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin sangat tidak nyaman, dikarenakan letaknya berada disekitar perumahan penduduk dan berhadapan langsung dengan jalan yang menyebabkan kebisingan, dan juga suara bising mesin produksi yang mengganggu kerja karyawan. Selain itu kontruksi bangunan yang rendah dan kurangnya sirkulasi udara yang masuk kedalam ruangan produksi, membuat udara didalam ruangan tersebut sangat panas. Sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin.

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan penelitian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen SDM.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya sebagai pertimbangan bagi yang menghadapi masalah serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Isma Larisa Putri (2007), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunnan Rubber Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunnan Rubber Palembang. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Diperoleh $Y = 89,657 + 0,459X_1 + 0,420X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (7,013) \geq F_{tabel} (3,907)$.

Penelitian lain yang sejenis dilakukan oleh Imelda Ardini (2008) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Internusa Palembang. Rumusan masalahnya adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Internusa Palembang. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis

diperoleh persamaan $Y = 0,034 + 0,282X_1 + 0,491X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (5,013) \geq F_{tabel} (3,309)$.

Adapun penelitian yang sejenis dilakukan oleh Anita Zahra (2006) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jati Karya Palembang. Rumusan masalah adalah bagaimana pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati Karya Palembang. Terdapat dua variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan kedisiplinan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 95,673 + 0,457X_1 + 0,423X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (5,013) \geq F_{tabel} (3,309)$.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Rusdy A. Rifai (2009:303) Kinerja merupakan suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya.

Menurut Veithzal Rivai (2011:548) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Rusdy A. Rifai (2009: 306)

1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas actual.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

Berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

4) Waktu yang diperlukan

Agar sasaran kerja dapat dicapai.

5) Keselamatan kerja.

c. Karakteristik Kinerja

Rusdy A. Rifai (2009 : 304)

1) Sasaran kerja harus ditetapkan secara bersama antara atasan dan bawahannya.

2) Fokus penilaian prestasi kerja harus setiap saat selama interval satu tahun.

3) Evaluasi setiap hasil kinerja harus bersifat partisipatif dan adil.

- 4) Proses bimbingan pekerjaan antara atasan dan bawahan harus berkelanjutan.
- 5) Setiap penilaian prestasi kerja harus secara komprehensif dan rasional.
- 6) Rentang ranking penilaian harus lebih luas dan berdampak positif terhadap pekerja yang lain.
- 7) Setiap kinerja dari pekerja, harus dikaitkan dengan pemberian imbalan.
- 8) Dapat diaplikasikan secara sederhana.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Veithzal Rivai (2011 : 551)

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanager yang bersangkutan dengan karyawannya.

e. Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Veithzal Rivai (2011 : 562)

- 1) Penilaian hanya oleh atasan
- 2) Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
- 3) Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
- 4) Penilaian melalui keputusan komite : sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir. Hasil didasarkan pada pilihan mayoritas.
- 5) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan : sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
- 6) Penilaian oleh bawahan dan sejawat.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011: 193)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Veithzal Rivai (2011: 825) Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011: 194) Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

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 harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah

kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

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

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan 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.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

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

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha

menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan. Hubungan kemanusiaan yang serasi akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dan akhirnya akan menciptakan kedisiplinan yang baik.

c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (2011: 825)

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007: 12) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:49)

- 1) Tempat Kerja
- 2) Tata letak peralatan
- 3) Ruang kerja
- 4) Cahaya
- 5) Ventilasi atau sirkulasi udara
- 6) Alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2007: 28)

1) Penerangan / cahaya ditempat kerja

Penerangan dan cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan cahaya, pencahayaan yang kurang jelas membuat pekerja menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, pada akhirnya menyebabkan kurang efisien

dalam melaksanakan pekerja, sehingga tujuan perusahaan sulit tercapai.

2) Temperatur atau Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan adaptasi karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup. Lingkungan kerja panas akan mengakibatkan gangguan kondisi tubuh seperti demam dan menurunnya daya tahan tubuh, denyut jantung lebih rendah dan laju pengeluaran keringat meningkat. Keadaan ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman kepada karyawan, sehingga kinerjanya dapat terganggu dan tugas yang dibebankan tidak dapat diselesaikan.

3) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menimbulkan adalah mengatasi kebisingan, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, menimbulkan kesalahan

komunikasi bahkan menurut peneliti, kebisingan dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan karyawan dapat dilakukan dengan efisiensi sehingga produktifitas kerja meningkat.

4) Tata Warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh yang besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia

5) Tata Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

C. Hipotesis

Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:11) jenis penelitian ditinjau dari tingkat eksplanasi ada tiga macam yaitu :

1. Peneliti Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (indeveder) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud adalah variabel X (Disiplin kerja & Lingkungan kerja) dan variabel Y

(Kinerja karyawan) pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin.

B. Lokasi Penelitian

CV. Musi Maju Makmur yang beralamat pada JL. Palembang Betung KM: 16 Lrg: Camat II Kel: Sukajadi Kec : Talang Kelapa Kab: Banyuasin Sumatera Selatan Kode pos : 30761.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Disiplin Kerja Karyawan	Kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin	<ul style="list-style-type: none"> - Teladan pimpinan - Balas jasa - Keadilan - Sanksi hukuman - Hubungan kemanusiaan
Lingkungan Kerja Karyawan	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat kerja - Tata letak peralatan - Ruang kerja - Ventilasi atau sirkulasi udara
Kinerja Karyawan	Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan yaitu pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas - Kualitas - Biaya - Waktu yang diperlukan - Keselamatan kerja

Sumber : Gagasan penulis berdasarkan teori, 2014

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:90). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada CV. Musi Maju Makmur Palembang, yang berjumlah 250 orang karyawan.

Tabel III.2
Jumlah Populasi & Sampel Karyawan pada CV. Musi Maju Makmur Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Populasi	Sampel
1	S1	25	14
2	D3	20	12
3	SMA	166	91
4	SMP	29	17
5	SD	10	6
Jumlah		250	146

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:91). Adapun teknik pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah menggunakan penarikan sampel secara tidak acak (*Nonprobability sampling*) dengan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan

sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik ini dilakukan dengan beberapa pertimbangan, yaitu karyawan yang dijadikan responden mengetahui kondisi dan situasi yang ada pada perusahaan. Dengan tingkat kesalahan 5% pada tabel sugiyono. Jumlah populasi 250 maka diperoleh sampel sebesar 146. Distribusi sampel berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

$$\text{Strata I} \quad : 25 / 250 \times 146 \quad = 14$$

$$\text{Diploma III} \quad : 20 / 250 \times 146 \quad = 12$$

$$\text{SMA} \quad : 166 / 250 \times 146 \quad = 97$$

$$\text{SMP} \quad : 29 / 250 \times 146 \quad = 17$$

$$\text{SD} \quad : 10 / 250 \times 146 \quad = 6$$

Sehingga data keseluruhan sampel tersebut adalah :

$$14 + 12 + 97 + 17 + 6 = 146$$

E. Data Yang Diperlukan

Menurut Husein Umar (2011: 42) menyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.
2. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data

primer. Adapun data primer yang dimaksud yaitu berupa jawaban responden.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Husein Umar (2011: 49) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data terdiri dari :

1. Angket (Kuesioner)

Merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

2. Wawancara

Merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.

3. Observasi

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya.

4. Tes

Untuk mengumpulkan data yang sifatnya mengevaluasi hasil proses atau untuk mendapatkan kondisi awal sebelum proses (*pre-*

test dan *post-test*) teknik ini dapat dipakai. Instrumernya dapat berupa soal-soal ujian atau soal-soal tes.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dilakukan kepada karyawan CV. Musi Maju Makmur.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1) Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:426) analisis data terdiri dari:

a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus, sehingga tidak dapat disusun ke dalam struktur klasifikatoris.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang dikumpulkan dalam jumlah besar dan mudah diklasifikasikan ke dalam kategori.

Analisis yang dilakukan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Kurang Setuju = KS

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Kurang Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

2. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Husein umar (2011: 166), uji validitas yaitu menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Dengan kata lain menentukan alat ukur yang tepat digunakan analisis item yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang

merupakan jumlah skor tiap butir. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika *corrected item-total correlation item* pertanyaan lebih besar dari nilai r product moment table dengan taraf signifikan sebesar 5%.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Husein umar (2011: 168), uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel apabila nilai *cronbachs alpha* $> 0,6$. Apabila r alpha positif dan r alpha tersebut lebih dari 0,6 berarti butir dari pernyataan (variabel) tersebut adalah *reliable* (dapat dipercaya).

3. Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut M. Iqbal Hasan (2008:269) regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga atau seterusnya variabel bebas (X_1 , X_2 X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Berdasarkan data yang ada maka regresi ini digunakan untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi disiplin kerja
- b_2 = Koefisien regresi lingkungan kerja
- X_1 = Disiplin kerja
- X_2 = Lingkungan kerja

b. Uji Hipotesis

1) Uji F, yaitu digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dengan kriteria penyajian :

H_0 : Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin.

H_a : Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin.

a) Menentukan harga F tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat

bebas (df) = $n - k - 1$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel X dan Y.

b) Perhitungan nilai dari uji F menggunakan program SPSS.

c) Menarik kesimpulan :

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

2) Uji t, yaitu digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial.

Ho : Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin.

Ha : Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin.

a) Menentukan harga t tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat bebas (df) = $n-2$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel X dan Y.

b) Menarik kesimpulan :

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$.

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan roti, perusahaan ini berdiri pada tahun 2010 dan telah memiliki kepercayaan masyarakat dalam produk yang dihasilkan. CV. Musi Maju Makmur beralamat pada JL. Palembang Betung KM: 16 Lrg: Camat II Kel: Sukajadi Kec : Talang Kelapa Kab: Banyuasin Sumatera Selatan Kode pos : 30761. Berdekatan dengan kantor Kecamatan Talang Kelapa dan Puskesmas Sukajadi. Perusahaan ini masih tergolong muda dan baru mempunyai pengalaman dibidang produksi roti 5 tahun ini.

Seiring berjalannya waktu perusahaan senantiasa berusaha melakukan perbaikan dan peningkatan terus menerus yang dilandasi visi, komitmen dan profesional, baik kualitas produksi maupun keadaan fisik perusahaan. Spirit seperti itulah yang menjadikan CV. Musi Maju Makmur menjadi salah satu perusahaan yang memiliki kualitas produk yang baik.

CV. Musi Maju Makmur sangat yakin dengan kepercayaan para konsumen dan kerja keras karyawan di perusahaan ini sehingga mampu bertahan sampai saat ini.

a. Visi dan Misi CV. Musi Maju Makmur

1) Visi

Menjadi pelopor bakery berteknologi tinggi dan melakukan pengembangan produk makanan sehingga bisa menjadi tuan rumah di negeri sendiri.

2) Misi

- a) Melakukan inovasi dan perbaikan produk secara terus menerus dengan implementasi quality management sistem.
- b) Menyediakan produk di setiap lokasi dengan harga terjangkau.

b. Tujuan Pokok Perusahaan

Menjadi pelopor bakery berteknologi tinggi dan melakukan pengembangan produk makanan sehingga bisa menjadi tuan rumah di negeri sendiri.

c. Pembagian Tugas

Karyawan yang bertugas dilingkungan CV. Musi Maju Makmur saat ini berjumlah 250 orang dengan berbagai jenjang pendidikan dari perguruan tinggi sampai dengan sekolah dasar.

d. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

1) Struktur Organisasi

Setiap perusahaan dalam menjalankan dan mengelolah organisasinya. Pada hakekatnya struktur organisasi merupakan sebuah kerangka yang menggambarkan tata hubungan, jabatan, serta menunjukkan sifat manusia atau personalia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu wadah atau proses kerjasama untuk mencapai suatu tujuan dalam rangka menjalankan kegiatannya. Perusahaan harus menyusun suatu struktur organisasi mulai dari tingkat yang lebih rendah sampai tingkat yang lebih tinggi. Agar tujuan yang hendak dicapai berhasil dengan baik.

Tujuan yang ingin dicapai dari suatu organisasi tidak dapat dilaksanakan secara individu. Karena setiap orang mencapai keterbatasan, sehingga untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi harus dilakukan secara bersama-sama, agar dapat dipertanggung jawabkan. Semakin banyak jumlah karyawan maka struktur organisasi akan semakin kompleks sedangkan untuk perusahaan kecil maka struktur organisasi relatif sederhana.

Struktur organisasi yang baik adalah struktur organisasi yang sehat dan efisien, struktur organisasi yang sehat adalah tiap-tiap organisasi dapat dijalankan perannya dengan baik dan tertib. Sedangkan struktur organisasi yang efisien adalah suatu organisasi dapat dicapai yang terbaik antara usaha dan hasil kerja.

Adapun struktur organisasi yang digunakan oleh CV. Musi Maju Makmur adalah organisasi *lini staff*. Dalam lini dan staff secara formal yang berhak memberikan perintah adalah pimpinan sedangkan staff hanyalah sebagai karyawan yang membantu pimpinan.

2) Gambaran Karakteristik Responden

Peneliti yang penulis lakukan pada CV. Musi Maju Makmur menggunakan tiga variabel yaitu Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

2. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel 1.2 berikut ini :

Tabel IV.1
Jumlah Karyawan pada CV. Musi Maju Makmur
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	58	39,7 %
2	Perempuan	88	60,3 %
Jumlah		146	100 %

Sumber : CV. Musi Maju Makmur, 2015

Berdasarkan Tabel IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang (39,7%) dan perempuan 88 orang (60,3 %). Jadi karyawan terbanyak adalah perempuan, dikarenakan perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk ditempatkan dibagian produksi, administrasi, dan keuangan, sedangkan laki-laki diposisikan pada bagian distribusi.

b. Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai batas usia responden mulai dari yang termuda dan yang tertua, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	15-22 Tahun	80	54,8 %
2	22-29 Tahun	28	19,2 %
3	29-36 Tahun	22	15,1 %
4	36-43 Tahun	11	7,5 %
5	43-50 Tahun	5	3,4 %
Jumlah		146	100 %

Sumber : CV. Musi Maju Makmur, 2015

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden yang berusia 15-22 tahun sebanyak 80 oarang (54,8 %), 22-29 tahun sebanyak 28 orang (19.2 %). 29-36 tahun sebanyak 22 orang (15,1 %), 36-43 tahun sebanyak 11 orang (7,5 %) dan 43-50 tahun sebanyak 5 orang (3,4 %). Jadi responden terbanyak adalah

berusia 15-22 tahun, dikarenakan pada usia tersebut perusahaan menganggap karyawan sudah memasuki usia yang cukup matang dalam bekerja, sehingga mereka sanggup menerima segala kosekuensinya menjadi seorang karyawan.

c. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk merekrut karyawan baru. Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S1	14	9,6 %
2	D3	12	8,2 %
3	SMA	97	66,5 %
4	SMP	17	11,6 %
5	SD	6	4,1 %
Jumlah		146	100 %

Sumber : CV. Musi Maju Makmur, 2015

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan responden untuk S1 sebanyak 15 orang (10,3 %), D3 sebanyak 12 orang (8,2 %), SMA sebanyak 96 oarang (65,8 %), SMP sebnayak 17 orang (11,6 %), dan SD sebanyak 6 orang (4,1 %) . jadi responden terbanyak adalah yang berpendidikan SMA, dikarenakan perusahaan menganggap tingkat SMA sudah pantas untuk ditempatkan di bagian produksi ataupun di kantor, sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

3. **Ditribusi Jawaban Responden**

Berikut ini penulis akan menjabarkan di skripsi jawaban responden terhadap variabel item-item disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

a. **Disiplin Kerja**

Tabel IV.4
Pekerjaan yang Diberikan Kepada Karyawan Sesuai Dengan Kemampuan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	35	24,0 %
Setuju	88	60,3 %
Netral	5	3,4 %
Tidak Setuju	18	12,3 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah pekerjaan yang dibcrikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan. Persentase tertinggi adalah 60,3 %

dengan frekuensi 88 orang mengatakan setuju akan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan. Sedangkan persentase terendah adalah 3,4 % dengan frekuensi 5 orang mengatakan netral akan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan. Dimana 88 orang karyawan yang mengatakan setuju dikarenakan pimpinan biasa memberikan pekerjaan kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan 3 orang karyawan yang menjawab netral dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, karyawan tersebut masih ragu-ragu atas pekerjaan yang diberikan kepada nya yang sudah sesuai / masih belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel IV.5
Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan) yang Diberikan Sudah Sesuai

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	17	11,6 %
Setuju	73	50,0 %
Netral	25	17,1 %
Tidak Setuju	31	21,2 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.5 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang diberikan sudah sesuai. Persentase tertinggi adalah 50.0 % dengan frekuensi 73 orang mengatakan setuju akan balas jasa (gaji

dan kesejahteraan) yang diberikan sudah sesuai. Sedangkan persentase terendah adalah 21,2 % dengan frekuensi 31 orang mengatakan tidak setuju akan jumlah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang diberikan sudah sesuai. Dimana 73 orang karyawan yang menjawab setuju dengan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang diberikan sudah sesuai. Apabila pimpinan memberikan gaji dan kesejahteraan kepada karyawan maka karyawan akan bekerja dengan rajin dan bisa menambah laba perusahaan. Sedangkan 31 orang karyawan yang mengatakan tidak setuju dikarenakan balas jasa yang diberikan pimpinan kepada karyawan masih belum sesuai atau karyawan tersebut masih kurang atas balas jasa yang diberikan.

Tabel IV.6
Pimpinan Bertindak Tegas Dalam Memberikan Hukuman Kepada Karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	47	32,2 %
Setuju	86	58,9 %
Netral	6	4,1 %
Tidak Setuju	7	4,8 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.6 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah pimpinan bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan. Persentase tertinggi adalah

58,9% dengan frekuensi 86 orang mengatakan setuju akan pimpinan bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan. Sedangkan persentase terendah adalah 4,1% dengan frekuensi 6 orang mengatakan netral akan pimpinan bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan. Dimana 86 orang karyawan yang menjawab setuju dengan pimpinan bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan. Apabila pimpinan bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan maka karyawan akan bekerja dengan bersungguh-sungguh dan bisa mengangkat prestasi perusahaan. Sedangkan 6 orang karyawan yang mengatakan netral dikarenakan karyawan tersebut masih ragu-ragu atas pimpinan bertindak tegas dalam memberikan hukuman.

Tabel IV.7
Pimpinan Sudah Bertindak Adil Terhadap Hukuman yang Diberikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	35	24,0 %
Setuju	97	66,4 %
Netral	5	3,4 %
Tidak Setuju	7	4,8 %
Sangat Tidak Setuju	2	1,4 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.7 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah pimpinan sudah bertindak adil terhadap hukuman

yang diberikan. Persentase tertinggi adalah 66,4 % dengan frekuensi 97 orang mengatakan setuju akan pimpinan sudah bertindak adil terhadap hukuman yang diberikan. sedangkan persentase terendah adalah 1,4 % dengan frekuensi 2 orang mengatakan sangat tidak setuju akan pimpinan sudah bertindak adil terhadap hukuman yang diberikan. Dimana 97 orang karyawan yang menjawab setuju dengan pimpinan sudah bertindak adil terhadap hukuman yang diberikan. Apabila pimpinan adil kepada karyawan maka karyawan akan bekerja dengan bersungguh-sungguh dan bisa mengangkat prestasi perusahaan. Sedangkan 2 orang karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju dengan hukuman yang adil karena 2 orang karyawan tersebut merasa pimpinan perusahaan tidak adil kepada mereka.

Tabel IV.8
Hubungan Antar Karyawan yang Harmonis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	56	38,4 %
Setuju	70	47,9%
Netral	14	9,6 %
Tidak Setuju	6	4,1 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.8 diatas. dapat dilihat bahwa jumlah hubungan antar karyawan yang harmonis. Persentase tertinggi adalah 47,9 % dengan frekuensi 70 orang

mengatakan setuju akan hubungan antar karyawan yang harmonis. Sedangkan persentase terendah adalah 4,1 % dengan frekuensi 6 orang mengatakan tidak setuju akan hubungan antar karyawan yang harmonis. Dimana 70 orang karyawan yang menjawab setuju dengan hubungan antar karyawan yang harmonis. Apabila hubungan antar karyawan terjalin dengan harmonis maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga target perusahaan akan tercapai dengan maksimal. Sedangkan 6 orang karyawan yang mengatakan tidak setuju dikarenakan beberapa karyawan tersebut masih belum bisa berhubungan baik dengan karyawan yang lainnya, sehingga kinerja karyawan tersebut belum maksimal.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Tabel IV.9
Tingkat Kebisingan Suara di Tempat Kerja Saya Rendah (Tidak Ribut)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	43	29,5 %
Setuju	82	56,2 %
Netral	15	10,3 %
Tidak Setuju	5	3,4 %
Sangat Tidak Setuju	1	0,7 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.9 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah tingkat kebisingan suara di tempat kerja saya rendah (tidak ribut). Persentase tertinggi adalah 56,2 % dengan

frekuensi 82 orang mengatakan setuju akan tingkat kebisingan suara di tempat kerja saya rendah (tidak ribut). Sedangkan persentase terendah adalah 0,7 % dengan frekuensi 1 orang mengatakan sangat tidak setuju akan tingkat kebisingan suara di tempat kerja saya rendah (tidak ribut). Dimana 82 orang karyawan yang menjawab setuju dengan tingkat kebisingan suara di tempat kerja saya rendah (tidak ribut). Apabila ruangan kerja karyawan tidak ribut maka konsentrasi kerja karyawan tidak terganggu, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan terselesaikan dengan maksimal. Sedangkan 1 orang karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju dikarenakan 1 orang karyawan tersebut merasa tempat kerja karyawan nya masih ribut.

Tabel IV.10
Peralatan / Mesin yang Ada Sudah Sesuai Dengan Standar Perusahaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	11,0 %
Setuju	116	79,5 %
Netral	12	8,2 %
Tidak Setuju	2	1,4 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.10 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah peralatan / mesin yang ada sudah sesuai dengan standar perusahaan. Persentase tertinggi adalah 79.5 % dengan frekuensi 116 orang mengatakan setuju akan

peralatan / mesin yang ada sudah sesuai dengan standar perusahaan. Sedangkan persentase terendah adalah 1,4 % dengan frekuensi 2 orang mengatakan tidak setuju akan peralatan / mesin yang ada sudah sesuai dengan standar perusahaan. Dimana 116 orang karyawan yang menjawab setuju peralatan / mesin yang ada sudah sesuai dengan standar perusahaan. Apabila peralatan / mesin yang ada sudah sesuai dengan standar perusahaan, maka produk yang dihasilkan akan maksimal, sehingga produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan. Sedangkan 2 orang karyawan yang mengatakan tidak setuju dikarenakan 2 orang karyawan tersebut merasa peralatan / mesin yang ada belum sesuai dengan standar perusahaan.

Tabel IV.11
Tempat / Ruang Kerja Saya Sudah Bersih dan Nyaman

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	28	19,2 %
Setuju	96	65,8 %
Netral	20	13,7 %
Tidak Setuju	2	1,4 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.11 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah tempat / ruangan kerja saya sudah bersih dan nyaman. Persentase tertinggi adalah 65, 8 % dengan frekuensi 96 orang mengatakan setuju akan tempat / ruangan

kerja saya sudah bersih dan nyaman. Sedangkan persentase terendah adalah 1,4 % dengan frekuensi 2 orang mengatakan tidak setuju akan tempat / ruangan kerja saya sudah bersih dan nyaman. Dimana 96 orang karyawan yang menjawab setuju tempat / ruangan kerja saya sudah bersih dan nyaman. Apabila tempat / ruangan kerja saya sudah bersih dan nyaman, maka akan membuat karyawan menjadi lebih senang di dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan akan meningkat, Sedangkan 2 orang karyawan yang mengatakan tidak setuju dikarenakan 2 orang karyawan tersebut merasa tempat / ruangannya belum bersih dan nyaman.

Tabel IV.12
Pencahayaan / Penerangan di Tempat Kerja Saya Sudah Mendukung Bagi Kelancaran Aktivitas Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	29	19,9 %
Setuju	109	74,7 %
Netral	8	5,5 %
Tidak Setuju	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.12 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah pencahayaan / penerangan di tempat kerja saya sudah mendukung bagi kelancaran aktivitas kerja. Persentase tertinggi adalah 74,7% dengan frekuensi 109 orang mengatakan setuju akan pencahayaan / penerangan di tempat

kerja saya sudah mendukung bagi kelancaran aktivitas kerja. Sedangkan persentase terendah adalah 5,5 % dengan frekuensi 8 orang mengatakan netral akan pencahayaan / penerangan di tempat kerja saya sudah mendukung bagi kelancaran aktivitas kerja. Dimana 109 orang karyawan yang menjawab setuju pencahayaan / penerangan di tempat kerja saya sudah mendukung bagi kelancaran aktivitas kerja. Apabila pencahayaan / penerangan di tempat kerja sudah mendukung bagi kelancaran aktivitas kerja, maka akan membuat karyawan menjadi lebih teliti di dalam bekerja, sehingga hasil kerja karyawan akan meningkat, Sedangkan 8 orang karyawan yang mengatakan netral dikarenakan 8 orang karyawan tersebut merasa bingung atas pencahayaan / penerangan yang ada di tempat kerja karyawan yang belum mendukung bagi kelancaran aktivitas kerja.

Tabel IV.13
Sirkulasi Udara di Tempat Kerja Saya Sudah Baik

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	39	26,7 %
Setuju	96	65,8 %
Netral	6	4,1 %
Tidak Setuju	5	3,4 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.13 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah baik.

Persentase tertinggi adalah 65,8 % dengan frekuensi 96 orang mengatakan setuju akan sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah baik. Sedangkan persentase terendah adalah 3,4 % dengan frekuensi 5 orang mengatakan tidak setuju akan sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah baik. Dimana 96 orang karyawan yang menjawab setuju akan sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah baik. Apabila sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah baik, maka akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman di dalam bekerja, sehingga hasil kerja karyawan akan meningkat, Sedangkan 5 orang karyawan yang mengatakan tidak setuju dikarenakan 5 orang karyawan tersebut merasa sirkulasi udara di tempat kerja belum baik.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Tabel IV.14
Setiap Karyawan Mampu Mencapai Target yang Ditetapkan Perusahaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	49	33,6 %
Setuju	94	64,4 %
Netral	3	2,1 %
Tidak Setuju	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah setiap karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Persentase tertinggi adalah 64.4 %

dengan frekuensi 94 orang mengatakan setuju akan setiap karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan persentase terendah adalah 2,1 % dengan frekuensi 3 orang mengatakan netral akan setiap karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Dimana 94 orang karyawan yang menjawab setuju akan setiap karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Apabila setiap karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan, maka target perusahaan akan tercapai, sehingga laba perusahaan akan meningkat. Sedangkan 3 orang karyawan tersebut mengatakan netral, dikarenakan 3 orang karyawan tersebut merasa ragu-ragu / bingung terhadap karyawan yang belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel IV.15
Kualitas Produk Sudah Sesuai Dengan Standar Kesehatan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	19	13,0 %
Setuju	106	72,6 %
Netral	21	14,4 %
Tidak Setuju	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.15 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah kualitas produk sudah sesuai dengan standar kesehatan. Persentase tertinggi adalah 72.6 % dengan

frekuensi 106 orang mengatakan setuju akan kualitas produk sudah sesuai dengan standar kesehatan. Sedangkan persentase terendah adalah 14,4 % dengan frekuensi 21 orang mengatakan netral akan kualitas produk sudah sesuai dengan standar kesehatan. Dimana 106 orang karyawan yang menjawab setuju akan kualitas produk sudah sesuai dengan standar kesehatan. Apabila kualitas produk sudah sesuai dengan standar kesehatan, maka hasil produk yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar kesehatan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, sehingga laba perusahaan bisa meningkat dan masyarakat tidak ragu untuk mengkonsumsi produk yang dihasilkan oleh perusahaan karena sudah sesuai dengan standar. Sedangkan 21 orang karyawan tersebut mengatakan netral, dikarenakan 21 orang karyawan tersebut merasa ragu-ragu / bingung terhadap kualitas produk yang belum sesuai dengan standar kesehatan.

Tabel IV.16
Biaya yang Dikeluarkan Sesuai Dengan Target yang Dicapai

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	35	24,0 %
Setuju	88	60,3 %
Netral	23	15,8 %
Tidak Setuju	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.16 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah biaya yang dikeluarkan sesuai dengan target yang dicapai. Persentase tertinggi adalah 60,3 % dengan frekuensi 88 orang mengatakan setuju akan biaya yang dikeluarkan sesuai dengan target yang dicapai. Sedangkan persentase terendah adalah 15,8 % dengan frekuensi 23 orang mengatakan netral akan biaya yang dikeluarkan sesuai dengan target yang dicapai. Dimana 88 orang karyawan yang menjawab setuju akan biaya yang dikeluarkan sesuai dengan target yang dicapai. Apabila biaya yang dikeluarkan sesuai dengan target yang dicapai, maka perusahaan mampu mengatur / mengelola biaya dengan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga biaya tersebut dapat dipergunakan untuk kebutuhan lain bagi perusahaan. Sedangkan 23 orang karyawan tersebut mengatakan netral, dikarenakan 23 orang karyawan tersebut merasa ragu-ragu / bingung terhadap biaya yang dikeluarkan masih belum / sudah sesuai dengan target yang dicapai.

Tabel IV.17
Setiap Karyawan Dalam Menjalankan Pekerjaan Selalu Tepat Waktu

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	36	24,7 %
Setuju	89	61,0 %
Netral	19	13,0 %
Tidak Setuju	2	1,4 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.17 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan selalu tepat waktu. Persentase tertinggi adalah 61,0 % dengan frekuensi 89 orang mengatakan setuju akan setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan selalu tepat waktu. Sedangkan persentase terendah adalah 1,4 % dengan frekuensi 2 orang mengatakan tidak setuju akan setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan selalu tepat waktu. Dimana 89 orang karyawan yang menjawab setuju akan setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan selalu tepat waktu. Apabila setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan selalu tepat waktu, maka hasil produk yang dihasilkan akan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga laba perusahaan akan bertambah. Sedangkan 2 orang karyawan tersebut mengatakan tidak setuju, dikarenakan 2 orang karyawan tersebut selalu tidak tepat waktu dalam menjalankan pekerjaan.

Tabel IV.18
Setiap Karyawan Mendapatkan Asuransi Keselamatan Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	73	50,0 %
Setuju	61	41,8 %
Netral	12	8,2 %
Tidak Setuju	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total	146	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2015

Berdasarkan Tabel IV.18 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah setiap karyawan mendapatkan asuransi keselamatan kerja. Persentase tertinggi adalah 50,0 % dengan frekuensi 73 orang mengatakan sangat setuju akan setiap karyawan mendapatkan asuransi keselamatan kerja. Sedangkan persentase terendah adalah 8,2 % dengan frekuensi 12 orang mengatakan netral akan setiap karyawan mendapatkan asuransi keselamatan kerja. Dimana 73 orang karyawan yang menjawab setuju akan setiap karyawan mendapatkan asuransi keselamatan kerja. Apabila setiap karyawan mendapatkan asuransi keselamatan kerja, maka karyawan tidak akan merasa ragu didalam bekerja karena karyawan tersebut telah mendapatkan asuransi keselamatan kerja. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan 12 orang karyawan tersebut mengatakan netral, dikarenakan 12 orang karyawan tersebut masih ragu-ragu atas sesuai atau

tidak nya asuransi keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

4. Proses Pengujian

a. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1) Validitas

a) Disiplin Kerja (X_1)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	TOTAL
p1	Pearson Correl	1	,412*	,294*	,209*	,134	,542**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,011	,108	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p2	Pearson Correl	,412*	1	,219*	,309*	,217*	,616**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,008	,000	,009	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p3	Pearson Correl	,294*	,219*	1	,586*	,238*	,571**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	.	,000	,004	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p4	Pearson Correl	,209*	,309*	,586*	1	,288*	,590**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000	.	,000	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p5	Pearson Correl	,134	,217*	,238*	,288*	1	,517**
	Sig. (2-tailed)	,108	,009	,004	,000	.	,000
	N	146	146	146	146	146	146
TOTAL	Pearson Correl	,542**	,616**	,571**	,590**	,517**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	146	146	146	146	146	146

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

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

Dari hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 146. maka didapat r_{tabel} sebesar 0,161.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,161 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2) Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	5

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien ***alpha cronbach*** dengan taraf nyata 5%. Menurut Syofian Siregar (2010:175), jika nilai cronbach's alpha item $\geq 0,6$ maka reliabel, sedangkan jika nilai cronbach's alpha item $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Dari output di atas didapatkan nilai ***Alpha Cronbach*** = 0,665. Karena nilai ***alpha cronbach*** lebih besar daripada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel.

b) Lingkungan Kerja (X_2)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	TOTAL
p1	Pearson Corre	1	,252*	,240*	,331*	,451*	,780*
	Sig. (2-tailed)	.	,002	,004	,000	,000	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p2	Pearson Corre	,252*	1	,245*	,200*	,106	,527*
	Sig. (2-tailed)	,002	.	,003	,015	,201	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p3	Pearson Corre	,240*	,245*	1	,193*	,143	,581*
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	.	,019	,085	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p4	Pearson Corre	,331*	,200*	,193*	1	,212*	,571*
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,019	.	,010	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p5	Pearson Corre	,451*	,106	,143	,212*	1	,647*
	Sig. (2-tailed)	,000	,201	,085	,010	.	,000
	N	146	146	146	146	146	146
TOTA	Pearson Corre	,780*	,527*	,581*	,571*	,647*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	146	146	146	146	146	146

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

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

Dari hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 146, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,161.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,161 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	5

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%. Menurut Syofian Siregar (2010: 175), jika nilai cronbach's alpha item $\geq 0,6$ maka reliabel, sedangkan jika nilai cronbach's alpha item $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Dari output di atas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* = 0,611. Karena nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel.

c) Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	p1	p2	p3	p4	p5	TOTAL
p1 Pearson Correl	1	,223*	,372*	,185*	,440*	,656**
Sig. (2-tailed)		,007	,000	,025	,000	,000
N	146	146	146	146	146	146
p2 Pearson Correl	,223*	1	,339*	,124	,284*	,579**
Sig. (2-tailed)	,007		,000	,135	,001	,000
N	146	146	146	146	146	146
p3 Pearson Correl	,372*	,339*	1	,285*	,292*	,711**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
N	146	146	146	146	146	146
p4 Pearson Correl	,185*	,124	,285*	1	,240**	,595**
Sig. (2-tailed)	,025	,135	,000		,004	,000
N	146	146	146	146	146	146
p5 Pearson Correl	,440*	,284*	,292*	,240*	1	,704**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,004		,000
N	146	146	146	146	146	146
TOTA Pearson Correl	,656**	,579**	,711**	,595**	,704**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	146	146	146	146	146	146

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

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

Dari hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 146, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,161.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,161 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

a. Pengujian Statistik

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel IV. 19
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,382	,356		6,693	,000
	X1	,198	,058	,271	3,436	,001
	X2	,203	,082	,196	2,486	,014

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji regresi berganda pada variabel disiplin (X_1), lingkungan (X_2), secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan persamaan regresi bergandanya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 2,382 + 0,198X_1 + 0,203X_2$$

Dari persamaan diatas dapat di lihat bahwa koefisien variabel disiplin (X_1) bertanda positif, menunjukkan bahwa adanya

pengaruh positif dari disiplin yang menyebabkan peningkatan kinerja. Yang berarti jika terjadi perubahan variabel disiplin, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,198 kali dari perubahan disiplin tersebut.

Koefisien variabel lingkungan (X_2) bertanda positif, menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari lingkungan yang menyebabkan kinerja yang benar jika terjadi perubahan variabel lingkungan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,203 kali perubahan lingkungan tersebut.

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (bersama-sama)

Untuk menguji variabel-variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dari kuesioner terhadap kinerja secara bersama-sama dengan menggunakan Uji F.

Tabel IV.20
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,203	2	1,602	10,145	,000 ^a
Residual	22,577	143	,158		
Total	25,781	145			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 34,483 lebih besar dari F_{tabel} (3,06), hal ini juga diperkuat

dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji T (Uji Parsial)

Tabel IV.21
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	6,693	,000
	Disiplin Kerja (X1)	3,436	,001
	Lingkungan Kerja (X2)	2,486	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa :

- a) Disiplin kerja (X1) mempunyai hubungan positif atau searah. hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 3,436 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,962 maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,004 ($0,004 < 0,05$), maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Lingkungan kerja(X2) mempunyai hubungan positif atau searah. hal ini berarti bila lingkungan kerja ditingkatkan,

maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,486 sedangkan t_{table} sebesar 1,962 maka t_{hitung} lebih besar dari t_{table} . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hasil Uji Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R Square)

Tabel IV.22
Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,352 ^a	,124	,112	,397

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dengan melalui program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai korelasi (R) diperoleh sebesar = 0,352 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sedang dan memiliki arah yang positif.
- 2) Angka *R Square* (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0,124 memberikan makna bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan

kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 12,4 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

d. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.

Musi Maju Makmur Kabupaten Palembang. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil persamaan regresi berganda yaitu $= 2,382 + 0,198X_1 + 0,203X_2$ yang menyatakan bahwa apabila variabel disiplin meningkatkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja bertambah sebesar 0,198 atuan atau 19,8 %. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari rincian sebagai berikut :

a) Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan.

Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan, karena dengan adanya kemampuan yang sesuai diharapkan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat dicapai dengan tepat waktu dan hasil yang dicapai dapat sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang diberikan sudah sesuai.

Dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga karyawan menjadi terotivasi untuk lebih semangat didalam bekerja. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

- c) Pimpinan bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan.

Pimpinan bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan, agar dapat memberikan pelajaran kepada karyawan yang melanggar ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan tidak mengulangi kesalahannya kembali.

- d) Pimpinan sudah bertindak adil terhadap hukuman yang diberikan.

Dengan pimpinan bertindak adil terhadap hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan diharapkan dapat membuat karyawan tidak merasa dirugikan satu sama lain atas hukuman yang telah diberikan.

- e) Hubungan antar karyawan yang harmonis.

Dengan adanya hubungan yang harmonis antar karyawan diharapkan dapat membuat suasana kerja yang nyaman dan kondusif antar karyawan, sehingga antar karyawan dapat membantu satu sama lain, sehingga pekerjaan yang

dilakukan dapat tercapai sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV.

Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS 20.0 diperoleh persamaan regresi berganda yaitu $= 2,382 + 0,198X_1 + 0,203X_2$ yang menyatakan bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja bertambah sebesar 0,203 satuan atau 20,3 %. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari rincian indikator sebagai berikut:

a) Tingkat kebisingan suara di tempat kerja saya rendah (tidak ribut).

Dengan adanya suasana yang tidak ribut didalam ruang bekerja, diharapkan dapat membuat karyawan nyaman dan konsentrasi didalam bekerja. Sehingga hasil yang diinginkan dapat tercapai dengan maksimal.

b) Peralatan / mesin yang ada sudah sesuai dengan standar perusahaan.

Dengan peralatan / mesin yang sesuai dengan standar perusahaan diharapkan dapat membuat hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

c) Tempat / ruangan kerja saya sudah bersih dan nyaman.

Dengan ruangan yang bersih dan nyaman diharapkan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan konsentrasi didalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan merasa enjoy didalam bekerja.

d) Pencahayaan / penerangan di tempat kerja saya sudah mendukung bagi kelancaran aktivitas kerja.

Dengan adanya cahaya yang sesuai diharapkan karyawan lebih teliti didalam melakukan pekerjaan, sehingga hal yang tidak diinginkan tidak terjadi didalam hasil produk yang dihasilkan.

e) Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah baik.

Dengan adanya sirkulasi yang baik didalam ruang bekerja diharapkan karyawan menjadi nyaman didalam melakukan pekerjaan, sehingga hasil kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan.

3) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin. Berdasarkan tabel Anova diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 10,145 sedangkan F_{tabel} adalah 3,06.

Pada penelitian ini $F_{hitung} (10,145) \geq F_{tabel} (3,06)$, berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_0 ditolak H_a diterima.

Dengan demikian berarti secara silmutan hipotesis terbukti.

Hal ini dapat dijelaskan melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Setiap karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Dengan adanya kemampuan karyawan yang dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan bonus / insentif kepada karyawan yang mampu mencapai target dalam waktu yang telah ditetapkan, sehingga karyawan bersemangat didalam bekerja dan target perusahaan dapat tercapai.

- b) Kualitas produk sudah sesuai dengan standar kesehatan.

Dengan adanya kualitas produk yang sesuai dengan standar kesehatan maka perusahaan mampu melakukan pekerjaan yang sudah sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemerintah.

- c) Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan target yang dicapai.

Dengan adanya biaya yang sesuai dengan target yang dicapai, maka perusahaan mampu mengatur / mengelola biaya dengan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan

oleh perusahaan. Sehingga biaya tersebut dapat dipergunakan untuk kebutuhan lain bagi perusahaan.

- d) Setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan selalu tepat waktu.

Dalam hal ini karyawan yang mampu menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu diharapkan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu produk yang dihasilkan harus sempurna.

- e) Setiap karyawan mendapatkan asuransi keselamatan kerja.

Dalam hal ini perusahaan harus mampu menyediakan asuransi keselamatan kerja kepada karyawan yang sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada perusahaan, sehingga karyawan tidak merasa khawatir didalam melakukan pekerjaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti telah lakukan pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Hasil uji F dapat dilihat bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t dapat dilihat bahwa secara parsial ada pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, sebagai upaya sumbangan pikiran bagi kemajuan CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin, maka peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Pimpinan harus memberikan gaji / kesejahteraan yang sesuai dengan kinerja karyawan, karena dengan memberikan gaji / kesejahteraan yang sesuai maka karyawan akan memberikan kinerja yang lebih bagus kepada perusahaan.
2. Pimpinan harus bisa memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan membuat karyawan menjadi nyaman di dalam bekerja.
3. Pimpinan harus memperhatikan kerja karyawan, agar hasil kerja karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- Anita Zahra (2006) *Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jati Karya Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Husein Umar (2011) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Imelda Ardiani (2008) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Internusa Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Iqbal Hasan (2008) *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isma Larisa Putri (2007) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunnan Rubber Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Malayu S.P Hasibuan (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prayaman J Simanjuntak (2011) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sedarmayanti (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syofian Siregar (2010) *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusdy A. Rifai (2009) *Manajemen*. Palembang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Veithzal Rivai (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kuesioner

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin

Sehubungan untuk menyelesaikan tugas akhir kuliah yaitu skripsi,
maka saya meminta kepada saudara/i untuk mengisi kuesioner ini,
dan ini saya lakukan hanya untuk penelitian semata, terima kasih
atas kesediaannya.

Nama : Meti Kaporina

NIM : 21 2011 105

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

1. Laki-laki
2. Perempuan

2. Usia

1. 15-22 Tahun
2. 22-29 Tahun
3. 29-36 Tahun
4. 36-43 Tahun
5. 43-50 Tahun

3. Masa Kerja

1. < 1 tahun
2. 1 - 3 tahun
3. 3 - 6 tahun
4. > 6 tahun

4. Pendidikan

1. S1
2. D3
3. SMA
4. SMP
5. SD

Pilih salah satu jawaban atas pertanyaan dengan memberi tanda (\sqrt) pada kolom jawaban yang menurut saudara/i benar, arti dari jawaban dari setiap pernyataan adalah :

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kuesioner untuk indikator disiplin kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan					
2	Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang diberikan sudah sesuai					
3	Pimpinan bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan					
4	Pimpinan sudah bertindak adil terhadap hukuman yang diberikan					
5	Hubungan antar karyawan yang harmonis					

Kuesioner untuk indikator lingkungan kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Tingkat kebisingan suara di tempat kerja saya rendah (tidak ribut)					
2	Peralatan / mesin yang ada sudah sesuai dengan standar perusahaan					
3	Tempat / ruangan kerja saya sudah bersih dan nyaman					
4	Pencahayaannya / penerangannya di tempat kerja saya sudah mendukung bagi kelancaran aktivitas kerja					
5	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah baik					

Kuesioner untuk indikator kinerja karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Setiap karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
2	Kualitas produk sudah sesuai dengan standar kesehatan					
3	Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan target yang dicapai					
4	Setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan selalu tepat waktu					
5	Setiap karyawan mendapatkan asuransi keselamatan kerja					

DISIPLIN KERJA (X1)

Uji Validitas

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	TOTAL
p1	Pearson Correlation	1	,412**	,294**	,209*	,134	,542
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,011	,108	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p2	Pearson Correlation	,412**	1	,219**	,309**	,217**	,616
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,008	,000	,009	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p3	Pearson Correlation	,294**	,219**	1	,586**	,238**	,571
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	.	,000	,004	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p4	Pearson Correlation	,209*	,309**	,586**	1	,288**	,590
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000	.	,000	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p5	Pearson Correlation	,134	,217**	,238**	,288**	1	,517
	Sig. (2-tailed)	,108	,009	,004	,000	.	,000
	N	146	146	146	146	146	146
TOTAL	Pearson Correlation	,542**	,616**	,571**	,590**	,517**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	146	146	146	146	146	146

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	3,96	,878	146
p2	3,52	,956	146
p3	4,18	,724	146
p4	4,07	,767	146
p5	4,21	,778	146

Frequency Table

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	35	24,0	24,0	24,0
	Setuju	88	60,3	60,3	84,2
	Netral	5	3,4	3,4	87,7
	Tidak Setuju	18	12,3	12,3	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	17	11,6	11,6	11,6
	Setuju	73	50,0	50,0	61,6
	Netral	25	17,1	17,1	78,8
	Tidak Setuju	31	21,2	21,2	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	47	32,2	32,2	32,2
	Setuju	86	58,9	58,9	91,1
	Netral	6	4,1	4,1	95,2
	Tidak Setuju	7	4,8	4,8	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	35	24,0	24,0	24,0
	Setuju	97	66,4	66,4	90,4
	Netral	5	3,4	3,4	93,8
	Tidak Setuju	7	4,8	4,8	98,6
	Sangat Tidak Setuju	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	56	38,4	38,4	38,4
	Setuju	70	47,9	47,9	86,3
	Netral	14	9,6	9,6	95,9
	Tidak Setuju	6	4,1	4,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

LINGKUNGAN KERJA (X2)

Uji Validitas

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	TOTAL
p1	Pearson Correlation	1	,252**	,240**	,331**	,451**	,780*
	Sig. (2-tailed)	.	,002	,004	,000	,000	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p2	Pearson Correlation	,252**	1	,245**	,200*	,106	,527*
	Sig. (2-tailed)	,002	.	,003	,015	,201	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p3	Pearson Correlation	,240**	,245**	1	,193*	,143	,581*
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	.	,019	,085	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p4	Pearson Correlation	,331**	,200*	,193*	1	,212*	,571*
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,019	.	,010	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p5	Pearson Correlation	,451**	,106	,143	,212*	1	,647*
	Sig. (2-tailed)	,000	,201	,085	,010	.	,000
	N	146	146	146	146	146	146
TOTAL	Pearson Correlation	,780**	,527**	,581**	,571**	,647**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	146	146	146	146	146	146

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,611	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	4,10	,768	146
p2	4,00	,498	146
p3	4,03	,621	146
p4	4,14	,484	146
p5	4,16	,651	146

Frequency Table

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	43	29,5	29,5	29,5
	Setuju	82	56,2	56,2	85,6
	Netral	15	10,3	10,3	95,9
	Tidak Setuju	5	3,4	3,4	99,3
	Sangat Tidak Setuju	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	11,0	11,0	11,0
	Setuju	116	79,5	79,5	90,4
	Netral	12	8,2	8,2	98,6
	Tidak Setuju	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	28	19,2	19,2	19,2
	Setuju	96	65,8	65,8	84,9
	Netral	20	13,7	13,7	98,6
	Tidak Setuju	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	29	19,9	19,9	19,9
	Setuju	109	74,7	74,7	94,5
	Netral	8	5,5	5,5	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	39	26,7	26,7	26,7
Setuju	96	65,8	65,8	92,5
Netral	6	4,1	4,1	96,6
Tidak Setuju	5	3,4	3,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

KINERJA KARYAWAN (Y)

Uji Validitas

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	TOTAL
p1	Pearson Correlation	1	,223**	,372**	,185*	,440**	,656
	Sig. (2-tailed)	.	,007	,000	,025	,000	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p2	Pearson Correlation	,223**	1	,339**	,124	,284**	,579
	Sig. (2-tailed)	,007	.	,000	,135	,001	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p3	Pearson Correlation	,372**	,339**	1	,285**	,292**	,711
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p4	Pearson Correlation	,185*	,124	,285**	1	,240**	,595
	Sig. (2-tailed)	,025	,135	,000	.	,004	,000
	N	146	146	146	146	146	146
p5	Pearson Correlation	,440**	,284**	,292**	,240**	1	,704
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,004	.	,000
	N	146	146	146	146	146	146
TOTAL	Pearson Correlation	,656**	,579**	,711**	,595**	,704**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	146	146	146	146	146	146

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,654	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	4,32	,509	146
p2	3,99	,525	146
p3	4,08	,627	146
p4	4,09	,653	146
p5	4,42	,641	146

Frequency Table

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	49	33,6	33,6	33,6
	Setuju	94	64,4	64,4	97,9
	Netral	3	2,1	2,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	19	13,0	13,0	13,0
	Setuju	106	72,6	72,6	85,6
	Netral	21	14,4	14,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	35	24,0	24,0	24,0
	Setuju	88	60,3	60,3	84,2
	Netral	23	15,8	15,8	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	36	24,7	24,7	24,7
	Setuju	89	61,0	61,0	85,6
	Netral	19	13,0	13,0	98,6
	Tidak Setuju	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	73	50,0	50,0	50,0
	Setuju	61	41,8	41,8	91,8
	Netral	12	8,2	8,2	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Regression Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,382	,356		6,693	,000
	X1	,198	,058	,271	3,436	,001
	X2	,203	,082	,196	2,486	,014

a. Dependent Variable: Y

Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,352 ^a	,124	,112	,397

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji F (Uji bersama-sama)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,203	2	1,602	10,145	,000 ^a
	Residual	22,577	143	,158		
	Total	25,781	145			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	6,693	,000
	Disiplin Kerja (X1)	3,436	,001
	Lingkungan Kerja (X2)	2,486	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

REKAP HASIL JAWABAN RESPONDEN

RESP	DISIPLIN KERJA (X1)					TOTAL	RATA-RATA
	1	2	3	4	5		
1	4	3	5	5	3	20	4
2	4	4	3	4	5	20	4
3	5	2	2	3	4	16	3,2
4	5	2	5	4	3	19	3,8
5	5	4	5	5	5	24	4,8
6	4	5	5	5	5	24	4,8
7	5	4	5	4	5	23	4,6
8	5	4	5	5	5	24	4,8
9	5	4	5	5	5	24	4,8
10	5	5	5	4	5	24	4,8
11	5	5	5	5	5	25	5
12	4	3	5	5	5	22	4,4
13	2	4	4	4	5	19	3,8
14	4	5	5	5	3	22	4,4
15	4	5	5	5	4	23	4,6
16	5	3	5	4	5	22	4,4
17	3	4	4	4	4	19	3,8
18	4	4	4	4	4	20	4
19	4	4	4	4	4	20	4
20	4	3	4	4	4	19	3,8
21	4	4	5	3	3	19	3,8
22	4	3	4	4	4	19	3,8

23	4	4	4	4	4	20	4
24	4	4	2	2	2	14	2,8
25	4	2	4	1	4	15	3
26	2	2	4	4	4	16	3,2
27	4	4	4	4	4	20	4
28	4	4	3	4	5	20	4
29	4	3	4	4	4	19	3,8
30	4	4	5	5	3	21	4,2
31	4	4	5	4	3	20	4
32	4	2	5	4	5	20	4
33	5	5	4	5	4	23	4,6
34	5	5	5	5	5	25	5
35	4	5	4	5	5	23	4,6
36	4	3	5	4	5	21	4,2
37	4	4	4	4	5	21	4,2
38	4	2	4	4	5	19	3,8
39	4	4	4	4	5	21	4,2
40	4	2	4	4	5	19	3,8
41	2	2	4	4	5	17	3,4
42	4	2	4	4	4	18	3,6
43	4	4	4	4	4	20	4
44	2	2	4	4	3	15	3
45	4	4	4	4	4	20	4
46	4	3	4	4	5	20	4
47	4	3	4	4	5	20	4
48	4	2	4	4	4	18	3,6
49	2	2	4	4	4	16	3,2
50	2	2	4	4	4	16	3,2
51	4	4	4	4	4	20	4
52	2	4	4	4	5	19	3,8
53	4	4	4	4	4	20	4
54	2	2	3	3	3	13	2,6
55	2	2	4	4	5	17	3,4
56	4	4	4	4	4	20	4
57	4	2	4	4	4	18	3,6
58	4	4	1	1	5	21	4,2
59	4	2	4	1	1	18	3,6
60	4	2	4	4	5	19	3,8
61	4	4	4	4	4	20	4

62	2	2	4	4	4	16	3,2
63	4	2	2	2	3	13	2,6
64	4	4	4	4	4	20	4
65	4	4	4	4	4	20	4
66	4	4	4	4	5	21	4,2
67	4	3	4	4	5	20	4
68	4	4	4	4	4	20	4
69	4	4	4	4	5	21	4,2
70	4	2	4	4	4	18	3,6
71	2	2	4	4	4	16	3,2
72	2	2	4	4	4	16	3,2
73	2	4	4	4	4	18	3,6
74	2	2	4	4	4	16	3,2
75	4	4	4	4	4	20	4
76	2	2	4	4	4	16	3,2
77	4	4	4	4	4	20	4
78	2	3	4	4	4	17	3,4
79	2	3	4	4	5	18	3,6
80	4	4	4	4	4	20	4
81	4	4	4	4	4	20	4
82	4	4	4	4	5	21	4,2
83	4	2	4	1	2	13	2,6
84	4	2	4	4	4	18	3,6
85	4	4	4	4	5	21	4,2
86	5	4	5	5	4	23	4,6
87	5	4	5	4	5	23	4,6
88	5	5	5	5	4	24	4,8
89	5	4	5	5	4	5	4,6
90	5	3	4	5	5	22	4,4
91	4	4	4	4	4	20	4
92	4	4	4	4	5	21	4,2
93	4	3	4	4	4	19	3,8
94	4	4	4	2	4	18	3,6
95	4	4	4	4	3	19	3,8
96	3	3	2	2	2	12	2,4
97	5	4	5	3	4	21	4,2
98	5	3	4	4	4	20	4
99	4	4	4	4	4	20	4
100	4	4	5	4	4	21	4,2

101	4	3	4	3	5	19	3,8
102	4	2	4	4	4	18	3,6
103	4	4	4	4	4	20	4
104	4	2	4	4	4	18	3,6
105	4	4	4	4	4	20	4
106	2	4	4	4	4	18	3,6
107	4	4	2	2	4	16	3,2
108	4	4	4	4	4	20	4
109	4	4	4	4	4	20	4
110	4	4	4	4	4	20	4
111	4	4	4	4	5	21	4,2
112	4	5	5	5	5	24	4,8
113	5	4	5	5	5	24	4,8
114	4	3	4	5	2	18	3,6
115	3	4	5	4	5	21	4,2
116	5	4	5	5	5	24	4,8
117	3	4	5	5	5	22	4,4
118	5	3	5	5	3	21	4,2
119	5	2	5	5	3	20	4
120	5	4	3	4	4	20	4
121	4	4	4	5	4	21	4,2
122	5	5	4	5	3	22	4,4
123	4	4	4	4	4	20	4
124	4	3	2	2	4	15	3
125	4	4	2	2	4	16	3,2
126	5	4	5	5	4	23	4,6
127	5	5	5	4	5	24	4,8
128	4	4	5	5	4	22	4,4
129	4	5	5	4	5	23	4,6
130	4	5	5	4	2	20	4
131	3	3	3	4	3	16	3,2
132	5	5	4	5	5	24	4,8
133	4	3	5	5	5	22	4,4
134	4	2	5	4	2	17	3,4
135	4	3	5	5	4	21	4,2
136	5	4	5	5	5	24	4,8
137	5	4	5	4	5	23	4,6
138	5	4	4	4	4	21	4,2
139	4	3	5	4	5	21	4,2

140	5	4	5	4	5	23	4,6
141	4	3	4	5	4	20	4
142	4	5	3	5	5	22	4,4
143	5	4	5	4	5	23	4,6
144	5	5	4	5	5	24	4,8
145	5	4	5	4	5	23	4,6
146	5	4	5	4	5	23	4,6

LINGKUNGAN KERJA (X2)					TOTAL	RATA-RATA
1	2	3	4	5		
3	4	4	5	3	19	3,8
5	4	3	5	5	22	4,4
4	5	5	5	5	24	4,8
3	4	4	5	5	21	4,2
5	4	5	3	5	22	4,4
5	4	3	5	5	22	4,4
5	4	5	4	5	23	4,6
5	3	5	4	5	22	4,4
5	4	3	4	5	21	4,2
4	5	4	5	4	22	4,4
5	4	5	5	4	23	4,6
3	4	4	4	4	19	3,8
4	4	4	4	4	20	4
4	5	4	5	4	22	4,4
5	4	5	5	4	23	4,6
5	3	4	5	5	22	4,4
3	4	4	4	4	19	3,8
4	4	4	4	4	20	4
2	4	4	4	4	18	3,6
2	4	4	4	4	18	3,6
3	4	3	5	5	20	4
3	4	3	4	4	18	3,6
2	2	3	4	2	13	2,6
4	4	4	4	4	20	4
4	4	2	4	4	18	3,6
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	4	4	23	4,6
5	5	4	4	3	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
4	4	5	4	3	20	4
4	3	3	4	4	18	3,6
4	4	4	4	4	20	4
5	4	5	5	4	23	4,6
5	4	5	5	4	23	4,6
5	4	3	3	5	20	4
4	5	4	3	5	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4

4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	5	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
5	5	4	5	5	24	4,8
5	4	5	4	5	23	4,6
5	4	4	5	5	23	4,6
5	4	5	4	5	23	4,6
5	4	3	5	5	22	4,4
2	4	4	4	4	18	3,6
3	4	4	4	4	19	3,8
3	4	4	4	4	19	3,8
4	4	5	5	5	23	4,6
2	4	4	4	2	16	3,2
3	3	3	4	3	16	3,2
4	4	4	4	5	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
3	4	4	4	4	19	3,8
3	5	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
5	5	4	4	4	22	4,4
5	4	4	4	4	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
4	4	5	4	4	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
5	5	4	4	4	22	4,4
4	3	4	4	4	19	3,8
3	4	3	3	3	16	3,2
4	3	4	4	4	19	3,8
5	5	5	4	5	24	4,8

5	4	5	4	5	23	4,6
5	4	5	4	5	23	4,6
4	3	4	4	5	20	4
3	4	3	3	4	17	3,4
3	4	5	4	5	21	4,2
3	4	3	4	3	17	3,4
5	4	5	5	4	23	4,6
4	4	4	4	4	20	4
4	2	2	3	4	15	3
4	4	4	4	4	20	4
5	4	5	4	5	23	4,6
5	3	4	5	4	21	4,2
5	4	3	4	5	21	4,2
5	4	5	4	5	23	4,6
4	3	3	5	5	20	4
1	3	4	3	4	15	3
5	4	5	5	5	24	4,8
4	3	5	4	4	20	4
4	3	4	3	4	18	3,6
4	4	5	5	5	23	4,6
5	5	5	5	4	24	4,8
5	4	5	5	5	24	4,8
5	4	3	4	5	21	4,2
5	4	3	4	5	21	4,2
5	4	5	4	5	23	4,6
5	4	3	5	5	22	4,4
5	4	5	5	4	23	4,6
5	5	4	5	5	24	4,8
5	4	3	4	5	21	4,2
5	4	3	5	4	21	4,2
5	5	4	5	4	23	4,6

KINERJA KARYAWAN (Y)					TOTAL	RATA-RATA
1	2	3	4	5		
4	5	4	4	5	22	4,4
4	4	5	4	3	20	4
5	4	4	5	5	23	4,6
5	4	5	4	5	23	4,6
5	4	5	4	5	23	4,6
5	4	5	4	5	23	4,6
5	4	5	4	5	23	4,6
5	4	5	3	5	22	4,4
5	4	5	5	5	24	4,8
5	5	5	4	5	24	4,8
5	4	5	4	5	23	4,6
4	5	5	5	5	24	4,8
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	4	5	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
5	4	3	4	5	21	4,2
4	4	3	3	3	17	3,4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	3	3	18	3,6
3	3	4	4	4	18	3,6
4	4	4	4	3	19	3,8
4	4	4	4	4	20	4
5	4	4	4	5	22	4,4
4	4	4	4	5	21	4,2
4	4	4	3	4	19	3,8
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
5	4	4	4	4	21	4,2
4	3	4	3	3	17	3,4
4	3	4	3	3	17	3,4
4	4	4	4	5	21	4,2
5	4	5	5	5	24	4,8
5	3	5	4	4	21	4,2
5	3	4	5	4	21	4,2
5	5	4	5	5	24	4,8
4	4	4	5	4	21	4,2

4	4	4	4	5	21	4,2
4	4	5	5	5	23	4,6
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	3	3	3	4	17	3,4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	5	21	4,2
4	4	4	4	5	21	4,2
4	3	3	5	5	20	4
4	3	3	5	5	20	4
4	3	3	4	3	17	3,4
4	3	3	5	5	20	4
4	3	3	3	4	17	3,4
4	4	4	5	4	21	4,2
4	3	3	5	4	19	3,8
4	3	3	5	5	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	5	4	21	4,2
4	4	4	5	4	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
5	4	4	4	5	22	4,4
4	5	4	5	4	22	4,4
4	4	4	5	4	21	4,2
4	4	4	5	5	22	4,4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	5	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	5	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	5	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	5	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
3	3	4	3	4	17	3,4

5	4	5	4	5	23	4,6
5	4	5	4	5	23	4,6
5	4	3	2	5	19	3,8
4	5	4	3	5	21	4,2
5	4	3	4	5	21	4,2
4	4	3	4	3	18	3,6
5	4	4	3	5	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	3	19	3,8
4	4	4	4	3	19	3,8
5	4	5	4	5	23	4,6
5	4	5	4	5	23	4,6
5	5	5	5	5	25	5
5	4	3	3	4	19	3,8
5	5	5	4	5	24	4,8
4	3	3	4	4	18	3,6
5	4	5	5	5	24	4,8
4	5	3	3	5	20	4
4	3	4	2	5	18	3,6
4	5	5	5	5	24	4,8
3	4	5	4	5	21	4,2
5	5	4	5	5	24	4,8
5	4	5	4	5	23	4,6
5	4	3	4	5	21	4,2
5	3	5	3	5	21	4,2
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
5	4	5	5	5	24	4,8
5	4	3	4	5	21	4,2
5	4	3	5	4	21	4,2
4	3	4	5	5	21	4,2



CV MUSI MAJU MAKMUR
Jln. Camat II Sukajadi Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan
Email-jordanfoodplb@gmail.com/fax (0711)430610

Nomor : 001/MMM/XI/2015
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Palembang, 06 Februari 2015

Yth : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Jln. Jend. Ahmad Yani No. 13 Ulu
Sumatra Selatan

Memperhatikan surat saudara nomor 513/H-5/FEB-UMP/I/2015 tanggal 27 Januari 2015 perihal Pengambilan Data untuk Skripsi / usulan penelitian bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang pada prinsipnya setuju menerima mahasiswa saudara, atas nama :

Nama : Meti Kaporina
NIM : 21 2011 105
Program Studi : Manajemen

Untuk Melaksanakan penelitian di CV Musi Maju Makmur (Jordan Bakery) dalam penyusunan Skripsinya.

Sebelum melaksanakan kegiatan, mahasiswa tersebut diharapkan melapor terlebih dahulu ke Bagian Personalia/ HRD dan diwajibkan mematuhi ketentuan / peraturan yang telah ditentukan oleh Perusahaan.

Demikian surat ini kami buat, atas perhatian saudara kami ucapkan terima kasih.

a.n Direksi
CV Musi Maju Makmur (Jordan Bakery)





بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Meti Kaporina	PEMBIMBING
NIM : 212011105	KETUA : DR. Hj. Fatimah, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MUSI MAJU MAKMUR KABUPATEN BANYUASIN	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	4/1 - 2015	Bab I	A		Revisi
2	9/1 - 2015	Bab I	A		Revisi
3	13/1 - 2015	Bab I			ACC
4	16/1 - 2015	Bab II			Revisi
5	20/1 - 2015	Bab I			Revisi
6	24/1 - 2015	Bab II			ACC
7	27/1 - 2015	Bab II			Revisi
8	30/1 - 2015	Bab I			Revisi
9	7/2 - 2015	Bab I			Revisi
10	10/2 - 2015	Bab I			ACC
11	13/2 - 2015	Bab I			Revisi
12	16/2 - 2015	Bab I			Revisi
13	20/2 - 2015	Bab IV			Revisi
14	26/2 - 2015	Bab IV dan V			Revisi
15	7/3 - 2015	Bab IV dan V			ACC
16	9/3 - 2015	Abstrak	A		ACC

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi



Muray

Hj. Maftuhan Nurrahmi, S.E., M.Si



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



016/J-10/FEB-UMP/SHA/II/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : METI KAPORINA
NIM : 212611105
JURUSAN : Manajemen

Yang dinyatakan **LULUS** Membaca dan Hafalan Al - Qur'an
di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan Predikat **MEMUASKAN**

Palembang, 02 Maret 2015

an. Dekan
Wakil Dekan IV



Dr. Anton, M.H.I.





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
LABORATORIUM BAHASA

Jl. Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Telp. (0711) 512637

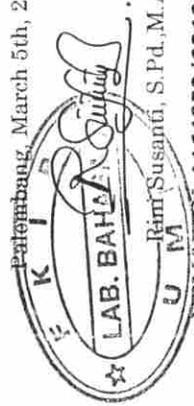
TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Meti Kaporina
Place/Date of Birth : Palembang, August 5th, 1993
Test Times Taken : +1
Test Date : February 17th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 43
Structure Grammar : 38
Reading Comprehension : 48
OVERALL SCORE : 430

Palembang, March 5th, 2015



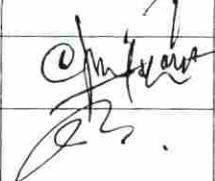
NEW/NIIDN. 1164932/0210098402

123 CERTIFICATES

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari / tanggal : Rabu / 1 April 2015
Waktu : 08.00-12.00 WIB
Nama : Meti Kaporina
NIM : 21 2011 105
Progran Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Musi Maju Makmur Kabupaten Banyuasin**

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING
SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	DR. Hj. Fatimah, S.E., M.Si	Pembimbing	07-4-2015	
2	DR. Hj. Fatimah, S.E., M.Si	Ketua Penguji	07-4-2015	
3	Hj. Choiriyah, S.E., M.Si	Penguji I	7-4-15	
4	Mardiana Puspasari, S.E., M.Si	Penguji II	6-4-15	

Palembang, April 2015

Mengetahui,
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhan Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN/NBM.021657001/673839