

**PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES INTI SOLUSINDO  
CABANG PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Muhammad Wisnu Hidayat Amin**

**NIM : 212018187**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES INTI SOLUSINDO  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Muhammad Wisnu Hidayat Amin**

**NIM : 212018187**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Wisnu Hidayat Amin  
NIM : 212018187  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan kemudian apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar diperoleh karena karya ini serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, .....2022



Muhammad Wisnu Hidayat Amin

iii

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang

Nama : Muhammad Wisnu Hidayat Amin  
NIM : 212018187  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan,  
Pada Tanggal,.....2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.  
NIDN : 0229057501



Lesi Agusria, S.E., M.M.  
NIDN : 0205088201

Mengetahui,  
Dekan  
u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.  
NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Barangsiapa yang menginginkan kebahagiaan dunia, maka hendaklah ia menguasai ilmu dan barangsiapa yang menginginkan kebahagiaan akhirat, maka hendaklah ia menguasai ilmu dan barangsiapa yang menginginkan keduanya (dunia dan akhirat) hendaklah ia menguasai ilmu”

**(HR Ahmad)**

“Dan apabila dikatakan “berdirilah kamu” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan”

**(Q.S. Al-Mujaadila : 11)**

Ku Persembahkan Skripsi ini

Kepada :

- Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Maryono, S.Pd dan Ibu Rahmawati.
- Kedua kakak perempuanku, Ramadiani Zulaika, S.Pd dan Rafika Jumaryani beserta seluruh keluarga besarku.

## PRAKATA



Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Terima kasih yang tiada hentinya penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Maryono, S.Pd dan Ibu Rahmawati. Kedua kakak perempuan, Ramadiani Zulaika, S.Pd dan Rafika Jumaryani, beserta seluruh keluarga besar yang Insya Allah selalu diberkati oleh-Nya. Semoga Allah SWT senantiasa selalu memberikan nikmat dan rahmat-Nya kepada kita semua serta selalu dalam perlindungan Allah SWT, Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, masukan, arahan, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yuda Mahrom Darma Saputra, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Lesi Agusria, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M dan Bapak Gumar Herudiansyah, S.E.,M.M selaku Dosen Penelaah Seminar Proposal yang telah memberikan arahan, masukan dan saran yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat disempurnakan dengan baik.
6. Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing serta memberikan arahan dalam membantu perkuliahan.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tulus memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat serta memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
8. Bapak Petrus Tambunan, S.T selaku Kepala Cabang Perusahaan dan Ibu Mega Miradiana, S.E selaku Kepala Bidang Sumber Daya Manusia, beserta seluruh karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Responden yang telah berpartisipasi memberikan jawaban dalam proses pembuatan skripsi.
10. Teman dekat yang kusayangi, Chaya Wahyu Nakita yang turut memberikan semangat dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi serta teman seperjuanganku, Nabila, Triadi, Kokom, Milanda, Syabillah, Farid, Andi yang telah memberikan sumbangsih pemikiran selama perkuliahan, memberikan semangat dan menemani kurang lebih 4 tahun selama perkuliahan.
11. Rekan sejawat, Riky Dwi Riyanto yang telah menemani dalam melakukan penelitian di tempat yang sama serta memberikan banyak masukan dalam penulisan skripsi. Serta seluruh rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2018 yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.
12. Teman-teman Komunitas Promo Palembang, Mbak Ucan, Mbak Riana, Kak Darma, Kak Novri, Kak Raju, Kak Agung yang telah banyak memberikan masukan dalam bersosialisasi serta memberikan dukungan terkait penulisan skripsi.
13. Almamater Hijau, Unggul dan Islami Kebanggaanku.
14. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca serta dari berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih.

Palembang,

2022

Muhammad Wisnu Hidayat Amin

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Motto Dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata .....	vi
Halaman Daftar Isi .....	viii
Halaman Daftar Tabel .....	x
Halaman Daftar Gambar .....	xi
Halaman Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak .....	xiii
Abstract .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>12</b>
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Kerangka Pemikiran.....	37
C. Hipotesis.....	40



<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian .....	42
C. Operasionalisasi Variabel.....	43
D. Populasi dan Sampel .....	44
E. Data yang Diperlukan .....	46
F. Metode Pengumpulan Data .....	47
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	48
 <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	 <b>59</b>
A. Hasil Penelitian .....	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	85
 <b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	 <b>103</b>
A. Simpulan .....	103
B. Saran.....	103
 DAFTAR PUSTAKA .....	 106
LAMPIRAN.....	108

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan .....	3
Tabel I.2 Data Pra-Riset Disiplin Kerja .....	5
Tabel I.3 Data Pra-Riset Lingkungan Kerja .....	7
Tabel I.4 Data Pra-Riset Komitmen Organisasi .....	8
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	43
Tabel III.2 Populasi dan Sampel .....	46
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	61
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	62
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan (Y).....	69
Tabel IV.4 Disiplin ( $X_1$ ).....	72
Tabel IV.5 Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	74
Tabel IV.6 Komitmen Organisasi ( $X_3$ ).....	77
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	79
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Simultan).....	82
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial).....	83
Tabel IV.10 Hasil Uji Determinasi.....	85

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	39
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	65
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	66
Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian .....	108
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	109
Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	114
Lampiran 4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	118
Lampiran 5. Frekuensi Jawaban Responden .....	119
Lampiran 6. Data Kuesioner .....	127
Lampiran 7. Distribusi Tabel F .....	129
Lampiran 8. Distribusi Tabel t .....	131
Lampiran 9. Distribusi Tabel r .....	133

## ABSTRAK

**Muhammad Wisnu Hidayat Amin / 212018187 / 2022 / Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS For Windows Versi 25*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden dari total populasi 54 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Hasil Uji F secara simultan menunjukkan bahwa, ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Hasil Uji t secara parsial menunjukkan bahwa : 1) disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. 3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

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

## **ABSTRACT**

***Muhammad Wisnu Hidayat Amin / 212018187 / 2022 / The Influence of Discipline, Work Environment and Organizational Commitment To The Employees Performance Of PT. Sukses Inti Solusindo Palembang Branch.***

*This research aims to know how much the influence of discipline, work environment and organizational commitment to the employees performance of PT. Sukses Inti Solusindo Palembang Branch. The type of this research was uses associative research. The methods on this research were use of qualitative research who has been quantitative. The data analysis of this research applied multiple linear regression by using SPSS For Windows Version 25. The technique of data collection on this research was uses questionnaire methods, with 47 sample of respondent from 54 population of the permanent employees. The technique of sample collection on this research was uses Nonprobability Sampling Technique with Purposive Sampling methods. The Results of the F Test simultaneously shows that, there is a positive and significant influence between discipline, work environment and organizational commitment to the employees performance of PT. Sukses Inti Solusindo Palembang Branch. The Results of the partial t test shows that : 1) discipline has a positive and significant effect to the employees performance of PT. Sukses Inti Solusindo Palembang Branch. 2) work environment has a positive and significant effect to the employees performance of PT. Sukses Inti Solusindo Palembang Branch. 3) Organizational Commitment has a positive and significant effect to the employees performance of PT. Sukses Inti Solusindo Palembang Branch.*

***Keywords : Discipline, Work Environment, Organizational Commitment and Employees Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (Karyawan) merupakan faktor terpenting bagi perusahaan demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pada zaman yang di liputi oleh persaingan yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus bisa mengatur dan mengelola semua sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien, karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Adanya pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam menjaga kestabilan perusahaan. Sebagai aset perusahaan karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan, oleh sebab itu di dalam sebuah perusahaan harus mempunyai manajemen yang baik untuk melaksanakan visi dan misi perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melakukan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu karyawan baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi agar berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan atau organisasi merupakan suatu tempat dalam kegiatan sosial yang mencakup beberapa aspek dalam mengembangkan kemampuan suatu individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dirancang sedemikian rupa dan dikelola secara sistematis oleh pimpinan

perusahaan ataupun pimpinan organisasi, dengan kata lain rancangan dan pengelolaan tersebut merupakan suatu manajemen. Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Manajemen mengatur semua sumber daya manusia agar berjalan sesuai dengan perencanaan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai, Pandi Afandi (2018:1).

Perusahaan tentunya harus mempunyai kualitas dan kuantitas karyawan yang baik serta dipengaruhi oleh suatu kinerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Muhammad Busro (2018:89). Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam mencapai visi, misi, dan juga tujuan perusahaan.



PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perentalan alat berat jenis mesin pompa air berskala besar yang bernama *Dewatering Pump*. PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang merupakan perusahaan swasta yang memiliki 54 orang karyawan. Perusahaan ini menargetkan jasa perentalan alat berat jenis mesin pompa air berskala besar (*Dewatering Pump*) kepada perusahaan lain yang bergerak pada bidang pertambangan yang menjadi mitra kerja sama dengan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Dalam melakukan kerja sama dengan perusahaan lain dengan menawarkan jasa perentalan dan mengoperasikan alat berat secara optimal, maka dibutuhkan juga SDM yang berkualitas dengan tujuan agar upaya target perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang, diketahui bahwa kinerja karyawan belum optimal sehingga tujuan perusahaan belum tercapai, seperti dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan**  
**Terhadap Perentalan Mesin Pompa Air (*Dewatering Pump*)**  
**Dalam 5 Tahun Terakhir**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase yang Tercapai	Persentase yang Belum Tercapai
2016	10	1	10%	90%
2017	20	9	45%	55%
2018	30	11	36%	64%
2019	30	15	50%	50%
2020	30	22	73%	27%
Jumlah	120	58		

*Sumber : PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang, 2021*

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa target pencapaian perentalan Mesin *Dewatering Pump* terhadap mitra perusahaan lain dalam kurun waktu 5 tahun terakhir rata-rata hanya sebesar 48% dan yang belum tercapai sebesar 52%. Hal ini mendukung kondisi bahwa beberapa karyawan belum handal dalam melakukan setiap pekerjaan sesuai bidang profesi masing-masing khususnya pada bidang *sales marketing* yang belum optimal menawarkan jasa mesin alat berat jenis pompa air berskala besar (*Dewatering Pump*) sehingga target perusahaan belum tercapai, pada bidang *operator* yang beberapa karyawannya belum paham cara mengoperasikan mesin *dewatering pump* meskipun lulusan teknik permesinan hal ini disebabkan karena minimnya pengalaman dalam mengoperasikan mesin pompa air (*Dewatering Pump*) milik perusahaan, serta beberapa karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang telah ditentukan sehingga pekerjaan menumpuk akibat karyawan yang sering menunda pekerjaan.

Demi mewujudkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan harus senantiasa menjaga kedisiplinan yang mencakup beberapa aspek yang terkait dalam hal pekerjaan agar terciptanya kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan sehingga perusahaan dapat meningkatkan efektifitas karyawan dalam bekerja dengan adanya kedisiplinan yang melekat pada karyawan tersebut, disiplin kerja tentunya mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Sinambela (2016:332) mengasumsikan bahwa Disiplin Kerja adalah hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk

memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai atau karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

**Tabel 1.2**  
**Data Pra-Riset Disiplin Kerja**  
**PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pimpinan tegas terhadap karyawan dalam menerapkan kebijakan perusahaan.	7	23
2	Pimpinan memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan.	10	20
3	Pimpinan selalu memantau dan mengawasi karyawan ketika sedang bekerja.	14	16

*Sumber : Survei Pendahuluan, PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang, 2021*

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, terlihat permasalahan disiplin kerja terhadap karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang tergolong rendah yang diduga menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan yaitu tidak tegasnya pimpinan dalam menerapkan kebijakan perusahaan salah satunya yaitu pada aturan jam masuk kerja pada pukul 08.00 pagi, akan tetapi masih

terdapat beberapa karyawan yang melanggar aturan yang datang pada pukul 08.30 pagi tentunya hal ini menjadi kebiasaan tersendiri bagi karyawan yang tidak disiplin waktu mengenai peraturan jam masuk kerja, serta kurangnya pengawasan yang mengikat oleh pimpinan terhadap karyawan sehingga karyawan tidak disiplin dalam melakukan tugas dan merasa bebas tanpa beban karena merasa tidak diawasi oleh pimpinan. Beberapa permasalahan diatas dipengaruhi oleh tidak tegasnya pimpinan perusahaan dalam memberikan sanksi atau hukuman terhadap karyawan yang melanggar aturan.

Perusahaan tentunya harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar dapat memaksimalkan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan serta dapat mempengaruhi aktivitas karyawan agar dapat berjalan sebagaimana mestinya, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang menentukan kinerja karyawan. Pandi Afandi (2018:66) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang belum memenuhi standar terkait kinerja karyawan, dalam hal ini dapat dilihat seperti pada tabel berikut.

**Tabel 1.3**  
**Data Pra-Riset Lingkungan Kerja**  
**PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Sirkulasi udara di tempat kerja sehat dan bersih.	13	17
2	Suasana kerja jauh dari kebisingan.	6	24
3	Tersedianya fasilitas keamanan di tempat kerja.	4	26

**Sumber : Survei Pendahuluan, PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang, 2021**

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, terlihat permasalahan lingkungan kerja di PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Dalam hal ini disebabkan karena kurangnya ventilasi di tempat kerja sehingga sirkulasi udara tidak baik, terasa panas karena tempat kerja menyatu dengan gudang penyimpanan mesin pompa air (*Dewatering Pump*) sehingga menghambat udara yang masuk disertai juga dengan adanya suara kebisingan di tempat kerja hal ini karena lokasi perusahaan berdampingan dengan perusahaan lain yang menimbulkan suara bising dari mesin, kemudian tidak adanya fasilitas keamanan seperti Satuan Pengamanan (SATPAM) pribadi milik perusahaan dan tidak ada *CCTV* di tempat kerja, sehingga bagi para tamu yang datang ke perusahaan cukup sulit untuk mendapatkan informasi yang terkait dengan perusahaan tanpa adanya SATPAM, serta kegiatan karyawan maupun gudang penyimpanan mesin *dewatering pump* tidak bisa dipantau karena tidak

adanya *CCTV* sehingga pimpinan tidak bisa memantau secara langsung apa saja yang terjadi di tempat kerja ketika pimpinan sedang tidak berada di perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh adanya suatu Komitmen Organisasi agar keterikatan antara karyawan dan perusahaan dapat mempengaruhi kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan keterikatan karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi hasil kerja yang baik demi terwujudnya tujuan perusahaan. Wibowo (2016:431) menjelaskan bahwa Komitmen organisasi merupakan perasaan, sikap dan perilaku individu yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen Organisasi pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang belum berjalan sebagaimana mestinya. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.4**  
**Data Pra-Riset Komitmen Organisasi**  
**PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Perusahaan menjalin komitmen dengan karyawan.	12	18
2	Komitmen karyawan dengan perusahaan dilakukan secara berkelanjutan.	10	20
3	Karyawan saling mendukung satu sama lain dengan perusahaan.	9	21

*Sumber : Survei Pendahuluan, PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang, 2021*

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang pada komitmen organisasi yang diduga menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan yaitu karena belum terjalannya komitmen antar perusahaan terhadap karyawan yang mana perusahaan tidak memberikan bonus kepada karyawan secara menyeluruh terhadap hasil perentalan mesin *dewatering pump* sehingga beberapa karyawan merasa kecewa karena tidak adanya konsistensi perusahaan dalam memberikan bonus tersebut, serta belum terlaksananya komitmen yang berkelanjutan antara karyawan terhadap perusahaan yang dalam hal ini kesetiaan karyawan terhadap perusahaan masih kurang baik yang mana karyawan tersebut saat ditugaskan ke luar kota oleh perusahaan banyak yang tidak memenuhi tugasnya dalam arti beberapa karyawan tersebut mangkir dari tugas dan kewajiban mereka kepada perusahaan tidak terpenuhi sehingga mempengaruhi kinerja mereka dalam mengembangkan keahlian mereka terhadap perusahaan, kemudian identifikasi karyawan juga masih kurang baik, hal ini dapat dilihat sebagian karyawan tidak saling mendukung di dalam pekerjaan yang menyebabkan tujuan perusahaan sulit dicapai tanpa kerja sama dan dukungan dari para karyawannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang ?
2. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang ?
4. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.



**D. Manfaat Penelitian**

## 1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

## 2. Manfaat bagi perusahaan.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

## 3. Manfaat bagi almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan, dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang dalam bidang Manajemen SDM.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Landasan Teori**

###### **a. Kinerja Karyawan**

###### **1) Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil yang dicapai atas kegiatan yang dilakukan dalam waktu tertentu atas tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan ataupun organisasi secara efektif dan efisien, Benjamin Bukit (2017:85). Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan, Wibowo (2016:7). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2016:182). Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, Wibowo (dalam Agusria dan Herani 2021:101).

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok yang sesuai dengan apa yang telah dijadikan ketetapan perusahaan dalam melakukan penilaiannya.

## 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut Kasmir (2016:189) adalah sebagai berikut :

### a) Kemampuan dan Keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

### b) Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

### c) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

d) Kepribadian

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

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

g) Gaya kepemimpinan

Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

h) Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

i) Kepuasan kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Jadi dengan demikian kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

j) Lingkungan kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

k) Loyalitas

Karyawan yang setia atau loyal terhadap perusahaan ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya.

m) Disiplin kerja

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

3) Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator menurut Kasmir (2016:208) sebagai berikut :

a) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses

tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

b) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c) Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

d) Penekanan biaya

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

e) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

f) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

## **b. Disiplin**

### 1) Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai, Supomo dan Nurhayati (2019:134). Disiplin adalah suatu hal yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Hasibuan (2018:193). Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Pandi Afandi (2018:12).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal



ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

## 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2017:89) sebagai berikut :

### a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

### b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting bagi perusahaan, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia mengendalikan dirinya.

### c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

### d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan diciptakannya kebiasaan-kebiasaan disiplin yang positif seperti saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, serta sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, maka dapat menghasilkan disiplin kerja yang baik.

3) Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan dapat diukur berdasarkan beberapa indikator menurut Hasibuan (2018:194) sebagai berikut :

a) 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.

b) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya.

d) Keadilan

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

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan

langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya.

f) 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.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

**c. Lingkungan Kerja**

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja perantara. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang meliputi pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Lingkungan kerja perantara adalah lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia yang meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya, Sedarmayanti (2018:26). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, Sutrisno (dalam Suwondo dan Sutanto 2015:136). Lingkungan Kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal, Nitisemito (dalam Ummi Kaltsum 2016:6).

Berdasarkan uraian teori para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang meliputi temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja serta

semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

## 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, adapun faktor-faktor lingkungan kerja menurut Pandi Afandi (2018:66) yang diuraikan sebagai berikut :

### 1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri, yang terdiri dari :

#### a) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

#### b) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

#### c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat

mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

## 2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian, yang terdiri dari :

a) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diukur berdasarkan beberapa indikator menurut Sedarmayanti (2018:28) sebagai berikut :

a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

b) Temperatur di tempat kerja



Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran selama bekerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, terlebih lagi dalam jangka panjang yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h) Tata warna di tempat kerja

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

i) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

k) **Keamanan di tempat kerja**

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

**d. Komitmen Organisasi**

1) **Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi, Muhammad Busro (2018:72). Komitmen adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota, Robbins dan Judge (dalam Yusuf dan Syarif 2018:31). Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, Robbins dan Judge (dalam Yusuf dan Syarif 2018:30). Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang merefleksikan loyalitas karyawan atau anggota organisasi pada lembaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagaimana telah ditentukan bersama, loyalitas anggota organisasi terhadap organisasi

inilah yang akan menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan, Muhammad Busro (2018:73).

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

## 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi menurut Steers (dalam Yusuf dan Syarif 2018:39) sebagai berikut :

### a) Identifikasi dengan organisasi

Yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

### b) Keterlibatan

Yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerja yang diberikan kepadanya.

c) Loyalitas

Yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi akan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diukur berdasarkan indikator menurut Robbins dan Judge (dalam Yusuf dan Syarif 2018:38) sebagai berikut :

a) *Affective Commitment* (Komitmen afektif)

Merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

b) *Continuance Commitment* (Komitmen berkelanjutan)

Merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

c) *Normative Commitment* (Komitmen normatif)

Merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

## **2. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian dilakukan oleh Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling, dengan menggunakan metode proportional stratified random sampling, jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin, dengan jumlah populasi pegawai sebanyak 112 pegawai, yang diambil sebagai sampel sebanyak 53 responden. Jenis sumber data yang digunakan adalah data primer, diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, dan data sekunder diperoleh dari data atau dokumen PT. Telkomsel, serta buku referensi dan jurnal dari penelitian sebelumnya. Teknik pengambilan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada 53 responden, dan dokumentasi dari perusahaan adalah

riwayat singkat, struktur organisasi, data pegawai, dan lain-lain. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 20.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Madha Suryansyah Widodo dan Ambar Wariati (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. TIKI) Di Sukoharjo. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner terhadap 40 populasi Karyawan PT. Tiki Bagian Sortir di Sukoharjo yang diambil secara sensus menggunakan teknik sampling jenuh. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa analisis kualitatif dan kuantitatif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, F, dan R<sup>2</sup>. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan yang diajukan terbukti valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa penelitian ini terdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi pada model regresi.

Hasil persamaan koefisien regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus bagian sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo. Hasil uji t menunjukkan bahwa Komitmen

Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus bagian sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo, sedangkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus bagian sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo. Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan PT. Tiki bagian sortir di Sukoharjo. Hasil uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) diketahui bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 56,8% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tiki bagian sortir di Sukoharjo, sedangkan sisanya 43,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, insentif, kompensasi, kompetensi, kepemimpinan dan lain-lain.

Penelitian lain dilakukan oleh Makkira, Gunawan dan Abdul Razak Munir (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (*CARREFOUR*) Cabang Panakkukang Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (*CARREFOUR*) Cabang Panakkukang Makassar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner.



Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar.
- 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar.
- 4) disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Burhannudin, Mohammad Zainul dan Muhammad Harlie (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Penelitian ini dilakukan pada karyawan non-medis Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Responden yang terpilih berjumlah 55 orang sebagai sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini

menggunakan metode survei, sedangkan jenis penelitian ini termasuk *explanatory research*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi yang dibantu dengan penggunaan alat pengolah data *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) IBM Versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin, serta ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Dian Nuryuliaty Pratiwi dan Aniek Wahyuati (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim. Penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung data dari setiap responden (kuisisioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dengan jumlah sampel 37 responden pegawai yang bekerja di Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda dan menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil pengujian yang

menggunakan analisis uji t maka hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **B. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin merupakan suatu sikap kesadaran seseorang yang senantiasa tepat waktu dalam melakukan apapun sehingga akan selalu terjaga kebiasaan-kebiasaan positif dalam menerapkan perilaku disiplin. Dalam hal ini, disiplin kerja seseorang juga mempengaruhi lingkungan kerja yang mana sangat penting dalam menjaga lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan tentram sesuai dengan standar lingkungan kerja yang baik dengan kesadaran setiap karyawan. Dengan adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang optimal, maka dibutuhkan juga suatu komitmen organisasi yang mana sangat dibutuhkan dalam segala aspek yang berkaitan dengan kegiatan di suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya, disiplin merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai

ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja karyawan dan mendorong kinerja karyawan agar terwujudnya tujuan organisasi ataupun perusahaan, Pandi Afandi (2018:12).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan yang dimana setiap karyawan yang disiplin bisa dipastikan karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, Kasmir (2016:192).

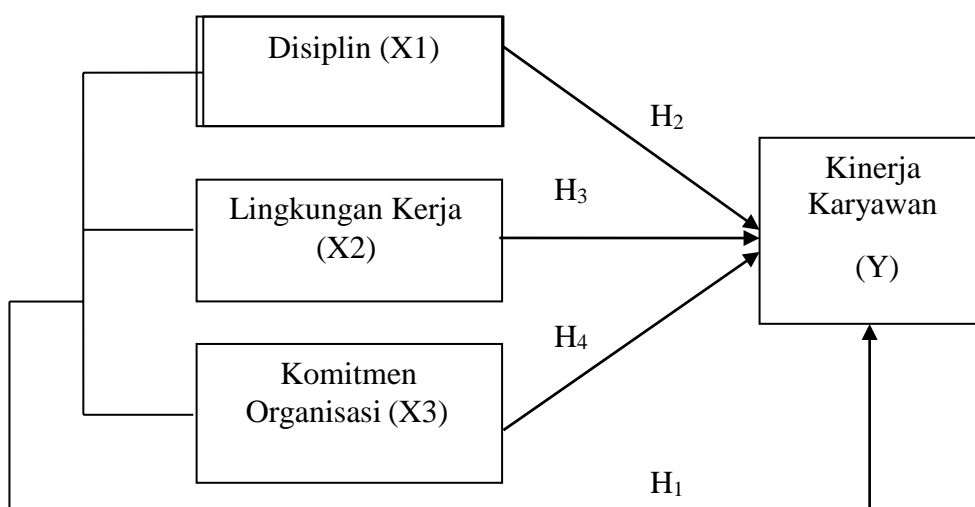
Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan suasana dan perasaan yang tenang yang dalam hal ini lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

#### 4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi, dalam hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi, Steers (dalam Yusuf dan Syarif 2018:27).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang mana dengan mematuhi janji atau kesepakatan yang telah dibuat maka karyawan dapat bekerja dengan baik. Pada akhirnya kepatuhan untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuat akan memengaruhi kinerja karyawan.

**Gambar II.1**  
**Kerangka Pemikiran**



### C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

- H<sub>a1</sub> : Adakah Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
- H<sub>a2</sub> : Adakah Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
- H<sub>a3</sub> : Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
- H<sub>a4</sub> : Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Diah Isnaini Asiati, dkk (2019:18) penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi dikelompokkan menjadi :

**1. Penelitian Deskriptif**

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud mengetahui nilai variabel mandiri (bisa satu variabel atau lebih), tanpa menghubungkan kondisi satu variabel dengan variabel yang lain, melihat pengaruh antar variabel, dan atau membandingkannya.

**2. Penelitian Asosiatif**

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bermaksud mengetahui keterkaitan antar variabel. Apabila keterkaitan tersebut hanya menjelaskan hubungan maka jenis penelitiannya adalah korelasional. Tetapi apabila keterkaitan tersebut menjelaskan pengaruh maka jenis penelitiannya kausal.

**3. Penelitian komparatif**

Penelitian komparatif adalah penelitian yang membandingkan antara satu sampel dengan sampel lain, baik perbandingan tersebut dilakukan secara bebas (*independent*) maupun secara berpasangan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Karena penelitian asosiatif kausal digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih untuk menganalisis

pengaruh disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

Alamat : Jl. Bayypass Alang-Alang Lebar. Komplek Pergudangan Sukarami, Blok E No. 10 Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang.

Website : [www.sukses-inti.com](http://www.sukses-inti.com)



### C. Operasionalisasi Variabel

**Tabel III.1**  
**Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang yang dapat dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Waktu
Disiplin (X1)	Disiplin merupakan rasa tanggung jawab karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.	1) Waskat 2) Sanksi Hukuman 3) Ketegasan
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung serta dapat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.	1) Sirkulasi udara ditempat kerja 2) Kebisingan ditempat kerja 3) Keamanan ditempat kerja
Komitmen Organisasi (X3)	Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang yang memihak pada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.	1) <i>Affective Commitment</i> 2) <i>Continuance Commitment</i> 3) <i>Normative Commitment</i>

**Sumber : Gagasan penulis berdasarkan teori : Kasmir (2016), Hasibuan (2018), Sedarmayanti (2018), Robbins dan Judge (dalam Yusuf dan Syarif 2018).**

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang yang berjumlah 54 karyawan.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang yang berjumlah 47 orang. Sampel yang dihitung berdasarkan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan yang dipilih yaitu 5% dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*)

Tingkat kesalahan yang ditetapkan 5%, Dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= \frac{54}{1 + 54(5\%^2)} \\ &= \frac{54}{1 + 54(0,0025)} \\ &= \frac{54}{1 + 0,135} \\ &= \frac{54}{1,135}\end{aligned}$$

$$n = 47$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Purposive Sampling* dikarenakan teknik ini dilakukan untuk penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, Sugiyono (2019:133). Maka, dalam penelitian ini menggunakan pertimbangan berdasarkan bidang pekerjaan.

**Tabel III.2**  
**Jumlah Populasi dan Sampel Karyawan**  
**Berdasarkan Tingkat Bidang Pekerjaan**  
**PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang**

No	Jabatan Karyawan	Populasi	Rumus	Jumlah
1	<i>Sales Marketing</i>	6	$\frac{6}{54} \times 47 =$	5
2	<i>Flip Section</i>	2	$\frac{2}{54} \times 47 =$	2
3	<i>Koordinator</i>	5	$\frac{5}{54} \times 47 =$	4
4	<i>Mechanic</i>	6	$\frac{6}{54} \times 47 =$	5
5	<i>Operator</i>	24	$\frac{24}{54} \times 47 =$	21
6	<i>Helper Mechanic</i>	5	$\frac{5}{54} \times 47 =$	4
7	<i>Logistic</i>	4	$\frac{4}{54} \times 47 =$	4
8	<i>Purchasing</i>	2	$\frac{2}{54} \times 47 =$	2
<b>Total</b>		<b>54</b>		<b>47</b>

*Sumber : PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang, 2021*

#### E. Data yang diperlukan

Menurut Sugiyono (2019:194) data dapat dilihat dari sumber datanya yang terdiri dari dua jenis, sebagai berikut :

##### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden terhadap indikator kuesioner pada variabel disiplin, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja. Data sekunder sebagai data pendukung yang diperoleh penulis dari perusahaan.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2019:195-203) metode pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut :

### **1. Wawancara (*Interview*)**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

### **2. Kuesioner (Angket)**

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

### **3. Observasi**

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (wawancara dan kuesioner). Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja,

gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Berdasarkan beberapa metode pengumpulan data yang telah diuraikan diatas, maka metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan pada setiap variabel.

## **G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis Data**

Menurut Diah Isnaini Asiati, dkk (2019:17) berdasarkan jenis data dan teknik analisisnya, penelitian dikelompokkan sebagai berikut :

#### **1. Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah penelitian yang mengandalkan data kuantitatif. Dengan demikian teknik analisisnya juga teknik analisis kuantitatif dengan statistik inferensial. Misalnya 1, 2, 3, 4, 5 atau 1 = tidak pernah, 2 = jarang, 3 = kadang-kadang, 4 = sering, dan 5 = selalu.

#### **2. Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif adalah penelitian yang mengandalkan data kualitatif. Dengan demikian teknik analisisnya juga teknik analisis kualitatif dengan statistik deskriptif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, atau gambar. Misalnya : selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Data kualitatif dapat diubah

menjadi data kuantitatif dengan memberi skore, misalnya 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, atau 5 = sangat setuju.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan, kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuesioner dengan menggunakan tabulasi yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuesioner.

Pada penelitian ini, skala yang akan digunakan adalah Skala likert. Menurut Diah Isnaini Asiati, dkk (2019:69) Skala likert digunakan secara luas dengan meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan tentang objek stimulus. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Misalnya :

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor, misalnya :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

Setiap jawaban responden memiliki skor, maka dari jumlah skor itu nanti akan diperoleh nilai rata-rata dari skor tersebut. Nilai rata-rata yang diperoleh akan disesuaikan dengan *range score* yang telah dihitung untuk mengetahui keterangan dari butir pertanyaan.

## 2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Serta untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya dilakukan uji hipotesis (Uji f dan Uji t) untuk mengetahui pengaruh secara signifikan dari variabel terkait serta membuat kesimpulan dan yang terakhir adalah menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Program For Specialscience (SPSS)*.



Sebelum menentukan teknik analisis ini, maka sesuai dengan syarat metode OLS (*Ordinary Last Square*).

a) Uji Validitas

Menurut Diah Isnaini Asiati, dkk (2019:75) uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur

apa yang diinginkan, artinya terdapat kesamaan data hasil penelitian dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Apabila objek berbentuk bulat maka data yang terkumpul juga menggambarkan bentuk bulat, apabila data yang terkumpul menggambarkan bentuk kotak

maka hasil penelitian tidak valid. Dengan demikian valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menghitung uji validitas dengan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Pengujian signifikansi dilakukan menggunakan  $r_{\text{tabel}}$  pada signifikansi 0,05 (5%) dengan uji 2 sisi. Jika diperoleh nilai positif dan  $r_{\text{hitung}}$  (*nilai pada corrected item total correlation*)  $\geq r_{\text{tabel}}$ , maka item dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  (didapat dari tabel t), maka item dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Diah Isnaini Asiati, dkk (2019:77) uji reliabilitas merupakan sejauh mana sebuah pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan berulang kali relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Perbedaan yang sangat besar dari waktu ke waktu membuat hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (tidak reliabel). Dengan demikian reliabilitas menjamin hasil pengukuran yang konsistensi apabila dilakukan pengukuran ulang.

Pengukuran uji reliabilitas bisa dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (dalam Diah Isnaini Asiati, dkk (2019:78) batas reliabel adalah 0,6. Nilai reliabilitas (yang ditunjukkan oleh *Cronbach Alpha*) kurang dari 0,6 dikatakan kurang baik, nilai 0,7 dikatakan dapat diterima, sedangkan nilai 0,8 dikatakan baik.

c) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut M Iqbal Hasan (2015:254) teknik analisis regresi linear berganda adalah dimana variabel terikat ( $Y$ ) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini adalah bentuk analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin ( $X_1$ ),

lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Bentuk persamaan linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

$a$  = Konstanta

$b_1b_2b_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel bebas (Disiplin)

$X_2$  = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

$X_3$  = Variabel bebas (Komitmen Organisasi)

$e$  = *Error of Term*

d) Uji Hipotesis

1) Uji F

Menurut M Iqbal Hasan (2015:264) Uji F merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi linear berganda dengan  $B_1$  dan  $B_2$  serentak atau bersama-sama mempengaruhi  $Y$ . Atau untuk menguji pengaruh bersama-sama antara Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Langkah-langkah yang dilakukan yaitu :

a) Menentukan formulasi hipotesis

$H_{01}$  : Tidak Ada Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

$H_{a1}$  : Ada Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

b) Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan nilai F tabel

Menentukan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan  $V_1 = k - 1$  dan  $V_2 = n - k$ . Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X1, X2, X3 terhadap Y.

c) Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

d) Menentukan nilai uji statistik menggunakan SPSS

Dalam mencari nilai uji statistik peneliti menggunakan program SPSS untuk melakukan pengolahan data.

e) Membuat Kesimpulan

1. Jika  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , artinya Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan tidak berpengaruh Terhadap

Kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

2. Jika  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

## 2) Uji t

Menurut M Iqbal Hasan (2015:267) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

- a) Menentukan formulasi hipotesis

$H_{02}$  : Tidak ada Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

$H_{a2}$  : Ada Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

$H_{03}$  : Tidak Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

$H_{a3}$  : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

$H_{o4}$  : Tidak Ada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

$H_{a4}$  : Ada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

b) Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dengan  $F_{tabel}$

Menentukan Nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05 derajat bebas (df) =  $n - k$  dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel  $X_1, X_2, X_3$ , terhadap  $Y$ .

c) Menentukan kriteria pengujian

$H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

d) Menentukan nilai uji statistik menggunakan SPSS

e) Membuat kesimpulan

1. Jika  $H_{o2}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , artinya Disiplin secara parsial tidak berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

2. Jika  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya Disiplin secara parsial berpengaruh positif Terhadap Kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
3. Jika  $H_{o3}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , artinya Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif Terhadap Kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
4. Jika  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif Terhadap Kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
5. Jika  $H_{o4}$  diterima dan  $H_{a4}$  ditolak apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , artinya Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif Terhadap Kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
6. Jika  $H_{o4}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif Terhadap Kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

- f) Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi (R)  
Menurut M Iqbal Hasan (2015:236) apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien penentu ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik / turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y).

Dirumuskan :

$$KP = R = (KK)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$KP$  = Koefisien Penentu

$R$  = Koefisien Determinasi

$KK$  = Koefisien Korelasi

Nilai koefisien penentu ini terletak antara 0 dan + 1 ( $0 \leq KP \leq +1$ ). Jika koefisien korelasinya adalah koefisien korelasi Pearson ( $r$ ), maka koefisien penentunya adalah :

$$KP = R = r^2 \times 100\%$$



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.**

PT. Sukses Inti Solusindo merupakan perusahaan swasta yang berbasis di Indonesia yang bergerak dalam menyediakan jasa perentalan alat berat jenis mesin pompa air berskala besar (*Dewatering Pump*) terhadap perusahaan yang bergerak pada industri pertambangan yang meliputi batu bara, emas, minyak bumi, besi dan tembaga. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2013 yang memiliki 3 kantor cabang. Kantor pusat PT. Sukses Inti Solusindo ini terletak di Jakarta, sedangkan ketiga kantor cabang perusahaan ini terletak di Balikpapan, Banjarbaru dan Palembang. Objek penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu berlokasi di Palembang yang bernama PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang yang memiliki 54 orang karyawan tetap yang dipimpin oleh seorang Kepala Cabang Perusahaan dan terdiri dari 8 bidang pekerjaan yang diduduki oleh karyawan. PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang ini beralamat di Jl. Bypass Alang-Alang Lebar, Komplek Pergudangan Sukarami, Blok E No.10 Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang. PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang senantiasa selalu memprioritaskan pelayanan jasa perentalan mesin pompa air secara maksimal.

## **b. Visi dan Misi**

### **1) Visi**

PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang berkomitmen untuk membantu perusahaan pertambangan di seluruh Indonesia dalam menjalankan tugas.

### **2) Misi**

1. PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang berusaha memberikan solusi terbaik bagi pelanggan dalam mencapai hasil yang terbaik
2. PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang senantiasa selalu akan memperhatikan pemeliharaan mesin dengan baik, selama masa penyewaan berlangsung.
3. Dengan adanya keseimbangan antara kemajuan teknologi dan berbagai pengalaman yang kami punya, maka akan memungkinkan kami untuk selalu membidik hasil yang terbaik

## **c. Jam Kerja**

Hari Kerja Karyawan	Jam Kerja
Senin – Kamis	08.00 – 17.00
Jum'at	08.00 – 14.30

## **2. Uji Instrument**

Uji Instrument terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, yang mana dengan menggunakan 30 sampel sebagai uji coba yang bertujuan untuk mengetahui ketepatan suatu instrumen dalam memuat fungsi ukurannya agar data yang diperoleh sesuai target pengukurannya.

### a. Uji Validitas

Uji Validitas diukur dengan menggunakan *Croanbach's Alpha* nilai rhitung yang diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan menggunakan bantuan *SPSS For Windows Versi 25* dengan kriteria sebagai berikut :

**Tabel IV.1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan (Indikator)	<i>Pearson Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ (N-2)	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	<b>0,708</b>	0,361	<b>Valid</b>
	Y2	<b>0,559</b>	0,361	<b>Valid</b>
	Y3	<b>0,690</b>	0,361	<b>Valid</b>
	Y4	<b>0,746</b>	0,361	<b>Valid</b>
	Y5	<b>0,679</b>	0,361	<b>Valid</b>
	Y6	<b>0,634</b>	0,361	<b>Valid</b>
<b>Disiplin (X<sub>1</sub>)</b>	X1.1	<b>0,676</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X1.2	<b>0,382</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X1.3	<b>0,674</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X1.4	<b>0,720</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X1.5	<b>0,792</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X1.6	<b>0,816</b>	0,361	<b>Valid</b>
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X2.1	<b>0,865</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X2.2	<b>0,761</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X2.3	<b>0,813</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X2.4	<b>0,747</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X2.5	<b>0,803</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X2.6	<b>0,555</b>	0,361	<b>Valid</b>
<b>Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)</b>	X3.1	<b>0,769</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X3.2	<b>0,797</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X3.3	<b>0,757</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X3.4	<b>0,779</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X3.5	<b>0,804</b>	0,361	<b>Valid</b>
	X3.6	<b>0,660</b>	0,361	<b>Valid</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0*

Berdasarkan Tabel IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap pernyataan dinyatakan valid bahwa nilai *Pearson Correlation* ( $r_{hitung}$ ) > nilai  $r_{tabel}$ .

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat diuji secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan pada setiap variabel. Jika nilai *Croanbach's Alpha*  $\geq 0,60$  maka dinyatakan hasilnya reliabel. Sedangkan, jika nilai *Croanbach's Alpha*  $\leq 0,60$  maka dinyatakan hasilnya tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.2**  
**Uji Reliabilitas**

<b>Keterangan</b>	<b><i>Croanbach's Alpha</i> (<math>\alpha</math>)</b>	<b>Standar Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Disiplin ( $X_1$ )	<b>0,758</b>	0,60	<b>Reliabel</b>
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	<b>0,847</b>	0,60	<b>Reliabel</b>
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	<b>0,851</b>	0,60	<b>Reliabel</b>
Kinerja Karyawan (Y)	<b>0,750</b>	0.60	<b>Reliabel</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0**

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas terhadap seluruh pernyataan pada setiap variabel penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai *Croanbach's Alpha* pada setiap variabel  $\geq 0,60$ .

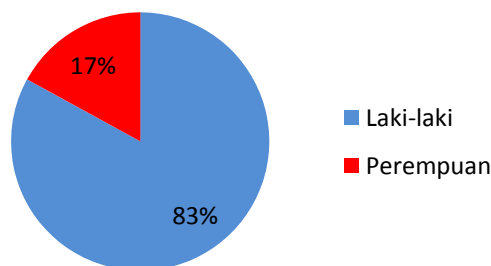
### 3. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden ini merupakan data identitas setiap responden yang didapat melalui kuesioner, yang meliputi karakteristik responden berdasarkan : Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Bidang Pekerjaan dan Masa Kerja. Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan 47 kuesioner yang dibagikan kepada responden (Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang). Data masing-masing karakteristik responden tersebut dijabarkan sebagai berikut :

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Melalui hasil kuesioner yang telah disebar, data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut :

**Gambar IV.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



*Sumber : Hasil Pengolahan Microsoft Excel, 2016*

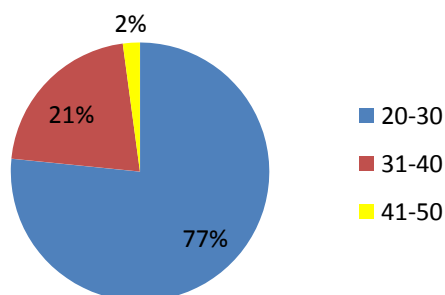
Berdasarkan Gambar IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa responden karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang didominasi oleh karyawan laki-laki dengan persentase 83 % atau 39 orang, sedangkan karyawan perempuan sebesar 17% atau 8 orang. Hal ini

mendukung kondisi bahwa PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang lebih banyak memperkerjakan karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan, karena dalam kegiatan operasional perusahaan yang bergerak pada bidang alat berat jenis mesin pompa air berskala besar, sehingga lebih banyak bergantung terhadap tenaga fisik. Oleh sebab itu, laki-laki lebih dominan dipekerjakan dibandingkan perempuan.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil jawaban responden terkait identitas yang terdapat pada kuesioner yang telah disebar, data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut :

**Gambar IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



**Sumber : Hasil Pengolahan Microsoft Excel, 2016**

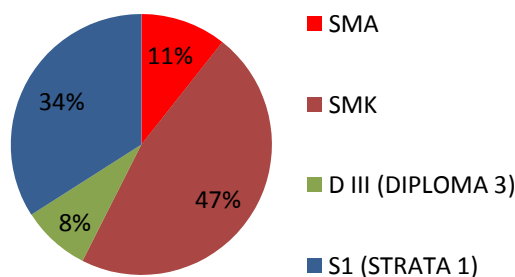
Berdasarkan Gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa usia responden karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang dominan sebesar 77 % yang berjumlah 36 orang yang berusia antara 20 – 30 tahun, selanjutnya yang berusia antara 31 – 40 tahun sebesar 21% yang berjumlah 10 orang kemudian yang berusia antara

41 – 50 tahun sebesar 2% yang berjumlah 1 orang. Dalam hal ini, PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang terlihat lebih dominan memperkerjakan karyawan yang berusia lebih muda karena didukung oleh latar belakang kegiatan perusahaan yang sering terjun ke lapangan dalam jangka waktu yang cukup lama sehingga membutuhkan karyawan muda yang sigap dan tangkas terhadap tugas yang diberikan.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Gambar IV.3 seperti berikut :

**Gambar IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**



*Sumber : Hasil Pengolahan Microsoft Excel, 2016*

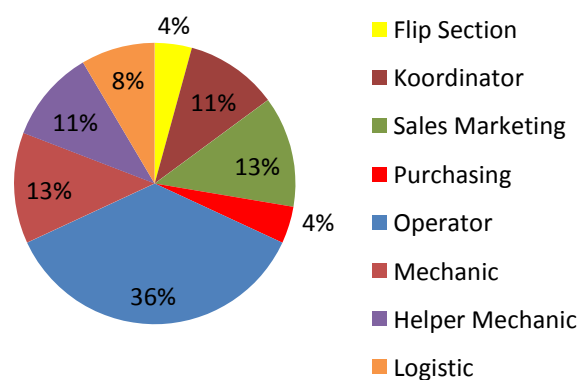
Berdasarkan Gambar IV.3 diatas, dapat dilihat bahwa responden karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan SMK sebesar 47% yang berjumlah 22 orang, dominasi selanjutnya yaitu lulusan S1 (STRATA 1) sebesar 34% yang berjumlah 16 orang, kemudian

lulusan SMA sebesar 11% yang berjumlah 5 orang dan lulusan D III (DIPLOMA 3) sebesar 8% yang berjumlah 4 orang. Berdasarkan data tingkat pendidikan tersebut, dapat dilihat bahwa PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang mengutamakan karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan teknik yang dalam hal ini didominasi oleh karyawan lulusan SMK dan D III (DIPLOMA 3), kemudian karyawan lulusan S1 (STRATA 1) juga didominasi oleh lulusan teknik sedangkan lulusan SMA dibutuhkan oleh perusahaan yang dipekerjakan yang tidak berurusan dengan mesin. Dalam Hal ini, karyawan lulusan teknik lebih dibutuhkan oleh perusahaan karena dalam kegiatan perusahaan lebih sering mengoperasikan mesin *Dewatering Pump*.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Berdasarkan hasil jawaban responden karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang, karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut :

**Gambar IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan**



*Sumber : Hasil Pengolahan Microsoft Excel, 2016*

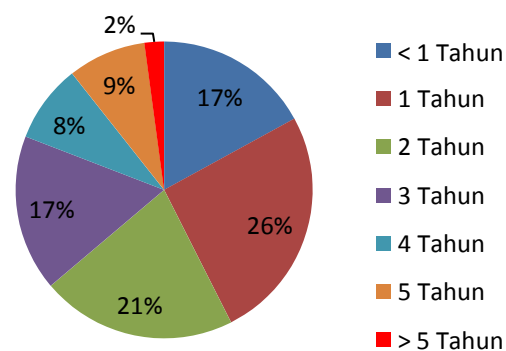


Berdasarkan Gambar IV.4 diatas, dapat dilihat bahwa responden karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang berdasarkan bidang pekerjaan didominasi oleh karyawan yang berprofesi sebagai *Operator* sebesar 36% yang berjumlah 17 orang, kemudian karyawan yang berprofesi sebagai *Mechanic* dan *Sales Marketing* sebesar 13% yang masing-masing berjumlah 6 orang, selanjutnya karyawan yang berprofesi sebagai *Koordinator* dan *Helper Mechanic* sebesar 11% yang masing-masing berjumlah 5 orang, lalu karyawan yang berprofesi sebagai *Logistic* sebesar 8% yang berjumlah 4 orang, sedangkan karyawan yang menduduki jabatan sebagai *Flip Section* dan *Purchasing* sebesar 4% yang masing-masing berjumlah 2 orang.

**e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan hasil jawaban responden karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang, karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut :

**Gambar IV.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**



*Sumber : Hasil Pengolahan Microsoft Excel, 2016*

Berdasarkan Gambar IV.5 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat masa kerja responden karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang didominasi oleh karyawan dengan masa kerja selama 1 Tahun sebesar 26% yang berjumlah 12 orang, selanjutnya karyawan dengan masa kerja selama 2 Tahun sebesar 21% yang berjumlah 10 orang, kemudian karyawan dengan masa kerja < 1 Tahun dan 3 Tahun sebesar 17% yang masing-masing berjumlah 8 orang, lalu karyawan yang memiliki masa kerja selama 5 Tahun sebesar 9% yang berjumlah 4 orang dan > 5 Tahun sebesar 2% yang berjumlah 1 orang. Hal ini mendukung kondisi bahwa karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang didominasi oleh karyawan yang mempunyai masa kerja yang singkat serta masih minim pengalaman dalam bekerja sesuai bidangnya masing-masing di perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai masa kerja  $\geq 1$  Tahun yang mempunyai lebih banyak pengalaman kerja di perusahaan, oleh karena itu tujuan perusahaan belum dapat tercapai secara maksimal.

#### 4. Gambaran Umum Jawaban Responden

##### a. Kinerja Karyawan (Y)

Jawaban responden terhadap kuesioner pada variabel Kinerja

Karyawan dapat dilihat seperti pada tabel berikut :

**Tabel IV.3**  
**Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan memiliki kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	9 19,1%	16 34,0%	1 2,3%	16 34,0%	5 10,6%
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.	6 12,8%	13 27,6%	6 12,8%	18 38,3%	4 8,5%
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal sesuai target yang telah ditentukan.	5 10,6%	12 25,5%	2 4,3%	21 44,7%	7 14,9%
4	Kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai ketentuan perusahaan.	5 10,6%	14 29,8%	6 12,8%	18 38,3%	4 8,5%
5	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.	2 4,3%	10 21,3%	2 4,3%	25 53,2%	8 16,9%
6	Perusahaan memberikan jam kerja tambahan (lembur) bagi karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.	3 6,3%	7 14,9%	7 14,9%	24 51,1%	6 12,8%

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0*

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas, hasil jawaban responden terkait variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Sebanyak 44,6% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya secara umum masih banyak karyawan yang berpendapat bahwa karyawan belum memiliki kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Sisanya 53,1% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 2,3% karyawan lainnya menyatakan netral.
- 2) Sebanyak 46,8% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya secara umum karyawan menyatakan belum menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan. Sisanya 40,4% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 12,8% karyawan lainnya menyatakan netral.
- 3) Sebanyak 59,6% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya secara umum karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka selesaikan tidak maksimal sesuai target yang ditentukan. Sisanya 36,1% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 4,3% karyawan lainnya menyatakan netral.
- 4) Sebanyak 46,8% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya secara umum bahwa kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan belum sesuai ketentuan

perusahaan. Sisanya 40,4% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 12,8% karyawan lainnya menyatakan netral.

- 5) Sebanyak 70,1% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya secara umum bahwa karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sisanya 25,6% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 4,3% karyawan lainnya menyatakan netral.
- 6) Sebanyak 63,9% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya secara umum bahwa perusahaan tidak menyeluruh memberikan jam kerja tambahan (lembur) bagi karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sisanya 21,2% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 14,9% karyawan lainnya menyatakan netral.

### b. Disiplin (X<sub>1</sub>)

Hasil jawaban responden terhadap kuesioner pada variabel Disiplin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.4**  
**Disiplin (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pimpinan selalu mengawasi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.	8 16,9%	10 21,3%	2 4,3%	21 44,7%	6 12,8%
2	Karyawan merasa senang diawasi oleh pimpinan saat bekerja.	5 10,6%	10 21,3%	8 17,0%	21 44,7%	3 6,4%
3	Pimpinan memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan.	4 8,5%	11 23,4%	6 12,8%	17 36,2%	9 19,1%
4	Karyawan setuju dengan kebijakan sanksi hukuman yang ditetapkan perusahaan.	4 8,5%	9 19,1%	12 25,5%	19 40,5%	3 6,4%
5	Pimpinan tegas terhadap karyawan dalam memutuskan sesuatu.	2 4,3%	8 17,0%	4 8,5%	22 46,8%	11 23,4%
6	Pimpinan tegas terhadap karyawan dalam menerapkan kebijakan perusahaan.	6 12,8%	6 12,8%	5 10,6%	22 46,8%	8 17,0%

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0*

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas, hasil jawaban responden terkait variabel disiplin dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Sebanyak 57.5% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya secara umum bahwa pimpinan tidak selalu mengawasi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

Sisanya 38,2% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 4,3% karyawan lainnya menyatakan netral.

- 2) Sebanyak 51,1% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya secara umum bahwa karyawan tidak merasa senang ketika diawasi oleh pimpinan saat bekerja. Sisanya 31,9% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 17,0% karyawan lainnya menyatakan netral.
- 3) Sebanyak 55,3% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa pimpinan tidak memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan. Sisanya 31,9% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 12,8% karyawan lainnya menyatakan netral.
- 4) Sebanyak 46,9% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa karyawan belum sepenuhnya setuju dengan kebijakan sanksi hukuman yang ditetapkan perusahaan. Sisanya 27,6% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 25,5% karyawan lainnya menyatakan netral.
- 5) Sebanyak 70,2% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa pimpinan tidak tegas terhadap karyawan dalam memutuskan sesuatu. Sisanya 21,3% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 8,5% karyawan lainnya menyatakan netral.

- 6) Sebanyak 63,8% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa pimpinan tidak tegas terhadap karyawan dalam menerapkan kebijakan perusahaan. Sisanya 25,6% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 10,6% karyawan lainnya menyatakan netral.

**c. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Jawaban responden terhadap kuesioner pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.5**  
**Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Sirkulasi udara ditempat kerja sehat dan bersih.	6 12,8%	14 29,8%	2 4,3%	13 27,6%	12 25,5%
2	Ventilasi ditempat kerja sudah memadai.	5 10,6%	13 27,7%	5 10,6%	17 36,2%	7 14,9%
3	Suasana kerja jauh dari kebisingan.	3 6,4%	7 14,9%	4 8,5%	22 46,8%	11 23,4%
4	Karyawan tidak terganggu oleh kebisingan saat bekerja.	3 6,4%	7 14,9%	11 23,4%	20 42,5%	6 12,8%
5	Tersedianya fasilitas keamanan ditempat kerja.	3 6,4%	9 19,1%	4 8,5%	15 32,0%	16 34,0%
6	Tempat kerja aman dan terkendali dari tindakan pencurian.	5 10,6%	8 17,0%	8 17,0%	16 34,1%	10 21,3%

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0*

Berdasarkan Tabel IV.5 diatas, hasil jawaban responden terkait variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :



- 1) Sebanyak 53,1% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa sirkulasi udara ditempat kerja belum sepenuhnya sehat dan bersih. Sisanya 42,6% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 4,3% karyawan lainnya menyatakan netral.
- 2) Sebanyak 51,1% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa ventilasi ditempat kerja belum memadai. Sisanya 38,3% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 10,6% karyawan lainnya menyatakan netral.
- 3) Sebanyak 70,2% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa suasana ditempat kerja dipenuhi oleh suara kebisingan. Sisanya 21,3% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 8,5% karyawan lainnya menyatakan netral.
- 4) Sebanyak 55,3% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa karyawan terganggu oleh suara kebisingan saat bekerja. Sisanya 21,3% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 23,4% karyawan lainnya menyatakan netral.
- 5) Sebanyak 66% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa tidak adanya fasilitas keamanan ditempat kerja. Sisanya 25,5% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 8,5% karyawan lainnya menyatakan netral.

- 6) Sebanyak 55,4% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa tempat kerja belum aman dan belum terkendali dari tindakan kriminal maupun tindakan pencurian. Sisanya 27,6% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 17,0% karyawan lainnya menyatakan netral.

#### d. Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)

Hasil jawaban responden terhadap kuesioner pada variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.6**  
**Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Perusahaan menjalin komitmen dengan karyawan.	5 10,6%	16 34,0%	3 6,4%	13 27,7%	10 21,3%
2	Komitmen perusahaan dan karyawan sesuai ketentuan yang ditetapkan.	2 4,3%	21 44,6%	3 6,4%	14 29,8%	7 14,9%
3	Komitmen karyawan dengan perusahaan dilakukan secara berkelanjutan.	4 8,5%	15 31,9%	3 6,4%	15 31,9%	10 21,3%
4	Komitmen berkelanjutan antara perusahaan dan karyawan sesuai ketentuan yang ditetapkan.	4 8,5%	15 31,9%	7 14,9%	12 25,5%	9 19,2%
5	Karyawan saling mendukung satu sama lain dengan perusahaan.	4 8,5%	12 25,5%	3 6,4%	20 42,6%	8 17,0%
6	Karyawan memberikan kontribusi terbaik terhadap perusahaan.	6 12,7%	13 27,7%	8 17,0%	10 21,3%	10 21,3%

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0*

Berdasarkan Tabel IV.6 diatas, hasil jawaban responden terkait variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Sebanyak 49% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa perusahaan belum menjalin komitmen dengan karyawan. Sisanya 44,6% karyawan yang menyatakan

setuju dan sangat setuju serta 6,4% karyawan lainnya menyatakan netral.

- 2) Sebanyak 44,7% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa komitmen perusahaan dan karyawan belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Sisanya 48,9% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 6,4% karyawan lainnya menyatakan netral.
- 3) Sebanyak 53,2% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa komitmen karyawan dengan perusahaan belum dilakukan secara berkelanjutan. Sisanya 40,4% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 6,4% karyawan lainnya menyatakan netral.
- 4) Sebanyak 44,7% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa komitmen berkelanjutan antara perusahaan dan karyawan belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Sisanya 40,4% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 14,9% karyawan lainnya menyatakan netral.
- 5) Sebanyak 59,6% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa karyawan tidak saling mendukung satu sama lain dengan perusahaan. Sisanya 34% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 6,4% karyawan lainnya menyatakan netral.

- 6) Sebanyak 42,6% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya bahwa karyawan belum memberikan kontribusi terbaik terhadap perusahaan. Sisanya 40,4% karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta 17,0% karyawan lainnya menyatakan netral.

## 5. Teknik Analisis Data

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS versi 25.0 For Windows*. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.7**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>		
<b>Model</b>		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	(Constant)	<b>2,160</b>	1,965		1,099	,278
	Disiplin	<b>,354</b>	,124	,315	2,847	,007
	Lingkungan Kerja	<b>,284</b>	,107	,319	2,664	,011
	Komitmen Organisasi	<b>,267</b>	,098	,328	2,728	,009

a. Dependent variable : Kinerja Karyawan

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0**

Berdasarkan Tabel IV.7 diatas, dapat diperoleh menjadi suatu persamaan analisis regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut :  $Y = 2,160 + 0,354X_1 + 0,284X_2 + 0,267X_3$  Persamaan analisis regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai Konstanta ( $a$ ) bernilai sebesar 2,160 hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) ada peningkatan serta berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan apabila disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi menurun maka kinerja karyawan menjadi rendah.
- 2) Nilai koefisien variabel Disiplin ( $X_1$ ) sebesar 0,354. Hal ini dinyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya jika terjadi peningkatan pada disiplin maka kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan sebaliknya jika disiplin pada karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah dengan asumsi lingkungan kerja dan komitmen organisasi tetap.
- 3) Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,284. Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang maksudnya jika terjadi

peningkatan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan sebaliknya jika lingkungan kerja di suatu perusahaan menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah dengan asumsi disiplin dan komitmen organisasi tetap.

- 4) Nilai koefisien variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,267. Hal ini dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya jika terdapat peningkatan pada komitmen organisasi dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan jika komitmen organisasi dalam suatu perusahaan menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah dengan asumsi disiplin dan lingkungan kerja tetap.

Beberapa penjelasan hasil analisis regresi linear berganda diatas, membuktikan bahwa variabel Disiplin lebih berpengaruh secara dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, kesimpulannya bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang, sedangkan Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi merupakan faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## b. Uji Hipotesis

### 1) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	693,855	3	231,285	<b>21,316</b>	,000 <sup>b</sup>
	Residual	466,571	<b>43</b>	10,850		
	Total	1160,426	46			

a. Dependent variable : Kinerja Karyawan

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

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0**

Berdasarkan Tabel IV.8 diatas, menentukan  $F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dengan tingkat kebebasan (df)  $v_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan  $v_2 = n - k - 1 = 47 - 3 - 1 = 43$  (df yang sama pada seperti pada tabel IV.8). Jika nilai df = 43 dengan tingkat kesalahan 0,05 maka nilai  $F_{\text{tabel}} = 2,82$ .

Berdasarkan Tabel Uji F (ANOVA) diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} 21,316 > F_{\text{tabel}} 2,82$  dengan tingkat sig.F  $0,000 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya ada pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap



peningkatan kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

## 2) Uji t

Uji t merupakan cara untuk menguji masing-masing variabel bebas secara parsial atau masing-masing terhadap variabel terikat dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel disiplin, lingkungan kerja atau komitmen organisasi berpengaruh secara parsial / individu terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat dilihat seperti pada tabel berikut :

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		<b>Unstandardized</b>	<b>Standardized</b>			
		<b>Coefficients</b>	<b>Coefficients</b>	<b>Std.</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
<b>Model</b>		<b>B</b>	<b>Error</b>	<b>Beta</b>		
1	(Constant)	2,160	1,965		1,099	,278
	Disiplin	,354	,124	,315	2,847	,007
	Lingkungan Kerja	,284	,107	,319	2,664	,011
	Komitmen Organisasi	,267	,098	,328	2,728	,009

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0**

Berdasarkan Tabel IV.9 diatas, menentukan  $t_{\text{tabel}}$  dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dengan tingkat kebebasan (df) = n – k, maka df = 0,05 (47 – 3) adalah 0,05 = 44. Jadi,  $t_{\text{tabel}} = 2,015$ .

Berdasarkan Tabel Uji t diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk disiplin sebesar  $2,847 > t_{tabel} 2,015$  dengan tingkat sig.t  $0,007 < 0,05$  (signifikan) maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Nilai  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja sebesar  $2,664 > t_{tabel} 2,015$  dengan tingkat sig.t  $0,011 < 0,05$  (signifikan) maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Nilai  $t_{hitung}$  untuk komitmen organisasi sebesar  $2,728 > t_{tabel} 2,015$  dengan tingkat sig.t  $0,009 < 0,05$  maka  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

## 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas, yaitu disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Uji koefisien determinasi tersebut dijelaskan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	,773 <sup>a</sup>	,598	<b>,570</b>	3,294

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

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0**

Berdasarkan Tabel IV.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) yang diperoleh sebesar 0,570 artinya variabel disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Dengan adanya pengaruh yang disebabkan lebih besar sebesar 57,0% sedangkan sisanya sebesar 43,0% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS*, dapat dibuktikan bahwa variabel disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisai memberikan nilai positif yang signifikan, hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas tersebut yang menjadi tolak ukur antara kinerja karyawan terhadap perusahaan. Dari pernyataan yang telah dijelaskan diatas, Berikut penjelasan dari masing-masing variabel tersebut.

## **1. Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear berganda, dapat dilihat bahwa diketahui adanya pengaruh positif yang disebabkan oleh variabel disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Dengan dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan dengan tingkat kepercayaan 95%, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Artinya, bahwa disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi mempunyai keterkaitan dalam berkontribusi untuk mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang menjelaskan bahwa variabel disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 57% terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil penelitian tersebut, dinyatakan bahwa disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi merupakan aspek yang menjadi prioritas dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga mendukung kondisi bahwa tinjauan terhadap rendahnya kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang disebabkan karena rendahnya faktor disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Sesuai dengan gambaran umum jawaban responden pada kuesioner disiplin, lingkungan

kerja dan komitmen organisasi yang telah dijelaskan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kesetujuan yang cukup tinggi atas pernyataan tipe negatif, maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mengakui kurangnya tingkat disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sehingga dampak yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang juga mengalami penurunan, sebagaimana keterkaitan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan yang menunjukkan tingkat yang rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan yang mempunyai keterkaitan saling mempengaruhi dan saling timbal balik yang dapat diartikan jika disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada suatu perusahaan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Sebaliknya, jika disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada suatu perusahaan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dalam hasil penelitian ini, sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Disiplin Kerja merupakan suatu hal yang dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan memengaruhi

kinerja. Lingkungan Kerja merupakan sarana yang dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Komitmen Organisasi merupakan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya.

Beberapa faktor kinerja karyawan yang dijelaskan berdasarkan teori diatas, maka perusahaan tentunya harus meningkatkan kinerja karyawan dengan memaksimalkan tingkat kedisiplinan yang baik, menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif bagi karyawan serta memberikan jaminan terbaik dalam suatu komitmen organisasi terhadap karyawan dengan memenuhi apa yang menjadi hak dan kebutuhan karyawan agar karyawan senantiasa memegang teguh komitmen terhadap kewajibannya kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016), Madha Suryansyah Widodo dan Ambar Wariati (2016), Makkira, Gunawan dan Abdul Razak Munir (2016), Burhannudin, Mohammad Zainul dan Muhammad Harlie (2019) serta Dian Nuryuliati Pratiwi dan Aniek Wahyuati (2021). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin, lingkungan kerja dan komitmen

organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian tersebut, maka penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan dengan hasil yang sama-sama menunjukkan adanya pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui bahwa ada pengaruh positif disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang sebesar  $2,847 > t_{\text{tabel}} 2,015$  dengan tingkat signifikan  $0,007 < 0,05$ . Hasil ini menjelaskan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara parsial ini, didukung berdasarkan teori menurut Hasibuan (2018:193) yang menjelaskan bahwa, Disiplin merupakan suatu hal yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan adanya tingkat kedisiplinan yang baik maka akan dapat menciptakan karyawan yang produktif.

Pengujian hipotesis secara parsial terhadap variabel disiplin ini juga dilandasi oleh beberapa indikator teori menurut Hasibuan (2018:194) yang diantaranya yaitu : Waskat, Sanksi Hukuman dan Ketegasan.

Waskat atau pengawasan melekat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan kondisi yang terjadi pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang serta didukung oleh jawaban responden pada kuesioner, dapat dilihat bahwa pimpinan perusahaan belum sepenuhnya melakukan pengawasan secara melekat terhadap karyawan serta beberapa karyawan juga menyatakan tidak setuju jika diawasi oleh pimpinan ketika bekerja yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Berdasarkan permasalahan tersebut, perusahaan tentunya harus melaksanakan pengawasan yang melekat secara menyeluruh terhadap karyawan agar karyawan menjadi disiplin jika dipantau secara langsung ketika bekerja. Sanksi Hukuman merupakan suatu hal yang berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan. Berdasarkan kondisi yang terdapat pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang dan didukung oleh jawaban responden pada kuesioner, dapat dilihat bahwa sanksi hukuman yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan belum konsisten atau dengan kata lain belum ditegakkan sepenuhnya sehingga masih terdapat beberapa karyawan yang melanggar aturan akibat sanksi hukuman belum ditegakkan secara maksimal. Berdasarkan permasalahan tersebut, perusahaan tentunya harus memberikan sanksi hukuman secara konsisten. Ketegasan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin



dalam melakukan tindakan yang akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Berdasarkan kondisi yang ada pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang dan didukung oleh jawaban responden pada kuesioner yang telah disebar, dapat dinyatakan bahwa ketegasan pimpinan terhadap karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Berdasarkan permasalahan tersebut, pimpinan harus lebih tegas dalam menetapkan sesuatu agar karyawan menjadi disiplin dan takut jika melanggar aturan.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa disiplin memiliki kontribusi yang besar dalam membangun kinerja karyawan. Hal ini mendukung kondisi bahwa seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik, maka tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat dikerjakan secara efektif dan terstruktur secara maksimal. Sehubungan dengan rendahnya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016), Madha Suryansyah Widodo dan Ambar Wariati (2016), Makkira, Gunawan dan Abdul Razak Munir (2016), Burhannudin, Mohammad Zainul dan Muhammad Harlie (2019) serta Dian Nuryuliati Pratiwi dan Aniek

Wahyuati (2021). Dengan hasil yang serupa, menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang sebesar  $2,664 > t_{\text{tabel}} 2,015$  dengan tingkat signifikan  $0,011 < 0,05$ . Hasil ini menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara parsial ini, didukung berdasarkan teori menurut Sedarmayanti (2018:26) yang menjelaskan bahwa, Lingkungan Kerja merupakan suatu hal yang terdiri dari dua jenis yaitu, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Perantara. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan Lingkungan Kerja Perantara adalah lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pengujian hipotesis secara parsial terhadap variabel lingkungan kerja ini juga dilandasi oleh beberapa indikator teori menurut Sedarmayanti (2018:28) yang diantaranya yaitu : Sirkulasi Udara ditempat kerja, Kebisingan ditempat kerja dan Keamanan ditempat kerja.

Sirkulasi Udara ditempat kerja merupakan suatu oksigen yang dibutuhkan oleh makhluk hidup, dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja akan memberikan kesejukan dan kesegaran selama bekerja. Berdasarkan kondisi yang terjadi pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang serta didukung oleh jawaban responden pada kuesioner, dapat dilihat bahwa sirkulasi udara ditempat kerja tidak sehat karena disebabkan polusi yang ditimbulkan melalui mesin *Dewatering Pump*, sehingga beberapa karyawan merasa terganggu akibat adanya polusi udara tersebut yang menyebabkan sirkulasi udara ditempat kerja menjadi tercemar. Berdasarkan permasalahan tersebut, perusahaan tentunya harus memberikan ruang sirkulasi udara lebih luas bagi karyawan agar bisa memudahkan karyawan bekerja tanpa adanya polusi udara serta menyediakan ventilasi yang lebih maksimal. Kebisingan ditempat kerja merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, terlebih lagi dalam jangka panjang yang dapat mengganggu ketenangan bekerja. Berdasarkan kondisi yang terjadi pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang serta didukung oleh jawaban responden pada kuesioner, dapat dilihat bahwa kebisingan ditempat kerja pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang sangat mengganggu ketenangan karyawan ketika bekerja yang dalam hal ini disebabkan karena lokasi perusahaan berdampingan dengan perusahaan lain yang menimbulkan suara bising dari mesin, serta suara bising dari mesin *Dewatering Pump* milik perusahaan sendiri. Berdasarkan permasalahan tersebut, perusahaan tentunya harus

mengkondisikan lokasi perusahaan agar terhindar dari suara bising yang dapat mengganggu karyawan dalam bekerja. Keamanan ditempat kerja merupakan suatu fasilitas guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja. Berdasarkan kondisi yang terjadi pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang serta didukung oleh jawaban responden pada kuesioner, dapat dilihat bahwa fasilitas keamanan ditempat kerja seperti *security* pribadi milik perusahaan serta *CCTV* di lokasi perusahaan belum tersedia secara maksimal sehingga keamanan lingkungan pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang belum kondusif karena masih banyak terjadi tindakan kriminal salah satunya yaitu beberapa karyawan mengalami tindakan pencurian terhadap barang pribadi milik mereka. Berdasarkan permasalahan tersebut, perusahaan hendaklah harus memperbanyak fasilitas keamanan baik dipantau melalui teknologi seperti *CCTV* maupun menggunakan tenaga Satuan Pengamanan (SATPAM) agar senantiasa selalu tercipta lingkungan kerja yang kondusif serta membuat karyawan merasa aman dalam bekerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa lingkungan kerja juga memiliki kontribusi yang besar dalam membangun kinerja karyawan. Hal ini mendukung kondisi bahwa jika lingkungan kerja pada perusahaan kondusif dan memiliki fasilitas

keamanan yang menyangkut kenyamanan karyawan, maka karyawan dapat bekerja secara optimal karena berada di lingkungan kerja yang kondusif, aman dan tentram. Sehubungan dengan rendahnya tingkat standar lingkungan kerja yang dimiliki oleh PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang maka hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016), Madha Suryansyah Widodo dan Ambar Wariati (2016), Makkira, Gunawan dan Abdul Razak Munir (2016), Burhannudin, Mohammad Zainul dan Muhammad Harlie (2019) serta Dian Nuryuliati Pratiwi dan Aniek Wahyuati (2021). Dengan hasil yang serupa, menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui bahwa ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang sebesar  $2,728 > t_{tabel} 2,015$  dengan tingkat signifikan  $0,009 < 0,05$ . Hasil ini menjelaskan bahwa apabila komitmen organisasi pada perusahaan ditingkatkan, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara parsial ini, didukung berdasarkan teori menurut Robbins dan Judge (dalam Yusuf dan Syarif 2018:30) yang

menjelaskan bahwa, Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Pengujian hipotesis secara parsial terhadap variabel komitmen organisasi ini juga dilandasi oleh beberapa indikator teori menurut Robbins dan Judge (dalam Yusuf dan Syarif 2018:38) yaitu sebagai berikut : *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*.

*Affective Commitment* (Komitmen Afektif) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Berdasarkan kondisi yang terjadi pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang serta didukung oleh jawaban responden pada kuesioner, dapat dilihat bahwa komitmen afektif yang terdapat pada karyawan tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Hal ini dapat dilihat bahwa beberapa karyawan merasa kecewa terhadap perusahaan karena perusahaan tidak konsisten memberikan bonus secara menyeluruh kepada karyawan terhadap hasil perentalan mesin *dewatering pump*. Berdasarkan permasalahan tersebut, perusahaan tentunya harus konsisten memberikan bonus kepada karyawan secara menyeluruh agar karyawan merasa diapresiasi kinerjanya dalam melakukan setiap pekerjaan. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan) merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan

meninggalkan organisasi tersebut. Berdasarkan kondisi yang terjadi pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang serta didukung oleh jawaban responden pada kuesioner, dapat dilihat bahwa komitmen berkelanjutan yang terdapat pada karyawan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini dibuktikan bahwa komitmen karyawan dengan perusahaan tidak dilakukan secara berkelanjutan yang disebabkan karena ketidaksetiaan karyawan masih kurang yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang mangkir dari tugasnya sehingga mempengaruhi kinerja mereka terhadap perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, perusahaan tentunya harus menegaskan karyawan agar senantiasa selalu memberikan komitmen yang terbaik dalam memberikan kontribusi di perusahaan. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Berdasarkan kondisi yang terjadi pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang serta didukung oleh jawaban responden pada kuesioner, dapat dilihat bahwa komitmen normatif yang terdapat pada karyawan belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini buktikan karena beberapa karyawan tidak saling mendukung dalam melakukan pekerjaan disebabkan karena adanya perasaan kecemburuan sosial sehingga sebagian karyawan merasa terkucilkan dan tujuan perusahaan belum tercapai secara maksimal. Berdasarkan permasalahan tersebut, perusahaan tentunya harus lebih memperhatikan karyawannya dalam mempertahankan komitmen normatif yang ada pada karyawan yaitu

dengan cara saling memberikan masukan positif agar karyawan berkomitmen untuk saling mendukung dalam bekerja.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa komitmen organisasi juga memiliki peranan yang besar dalam membangun kinerja karyawan. Hal ini mendukung kondisi bahwa jika komitmen organisasi pada perusahaan berjalan sebagaimana mestinya, maka karyawan dapat bekerja secara optimal karena berada dalam ruang lingkup komitmen organisasi yang baik. Sehubungan dengan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang maka hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016), Madha Suryansyah Widodo dan Ambar Wariati (2016), Makkira, Gunawan dan Abdul Razak Munir (2016), Burhannudin, Mohammad Zainul dan Muhammad Harlie (2019) serta Dian Nuryuliati Pratiwi dan Aniek Wahyuati(2021). Dengan hasil yang serupa, menyatakan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pelanggan Grapari Telkomsel Cabang Batam. Pada penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan ini memiliki objek



penelitian yang berbeda. Penelitian yang penulis lakukan meliputi pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang memiliki kesamaan yang serupa pada penelitian sebelumnya yaitu sama-sama bergerak pada bidang jasa. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian sebelumnya ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang serupa dengan jenis penelitian yang penulis gunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan memiliki perbedaan yaitu, pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*, sedangkan penelitian yang penulis lakukan menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian sebelumnya serupa dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS*. Persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan tersebut dapat dikatakan searah dan sejalan karena sama-sama membuktikan adanya pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Madha Suryansyah Widodo dan Ambar Wariati (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. TIKI) Di Sukoharjo. Pada penelitian sebelumnya

dengan penelitian yang penulis lakukan ini memiliki objek penelitian yang berbeda. Penelitian yang penulis lakukan meliputi pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang memiliki kesamaan yang serupa pada penelitian sebelumnya yaitu sama-sama bergerak pada bidang jasa. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian sebelumnya ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang serupa dengan jenis penelitian yang penulis gunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan memiliki persamaan yaitu menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* akan tetapi dengan metode yang berbeda, penelitian sebelumnya menggunakan *Sampling Jenuh*, sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian sebelumnya serupa dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS*. Persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan tersebut dapat dikatakan searah dan sejalan karena sama-sama membuktikan adanya pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Burhannudin, Mohammad Zainul dan Muhammad Harlie (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Pada

penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan ini memiliki objek penelitian yang berbeda. Penelitian yang penulis lakukan meliputi pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang memiliki kesamaan yang serupa pada penelitian sebelumnya yaitu sama-sama bergerak pada bidang jasa. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan memiliki perbedaan, pada penelitian sebelumnya menggunakan jenis penelitian deskriptif, sedangkan jenis penelitian yang penulis gunakan yaitu jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan memiliki persamaan yaitu menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* akan tetapi dengan metode yang berbeda, peneliti sebelumnya menggunakan metode *Sampling Kuota*, sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian sebelumnya serupa dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS*. Persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan tersebut dapat dikatakan searah dan sejalan karena sama-sama membuktikan adanya pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Dian Nuryulati Pratiwi dan Aniek Wahyuati (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja,

Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim. Pada penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan ini memiliki objek penelitian yang berbeda. Penelitian yang penulis lakukan meliputi pada PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang memiliki kesamaan yang serupa pada penelitian sebelumnya yaitu sama-sama bergerak pada bidang jasa. Analisis data yang digunakan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan memiliki perbedaan yaitu, pada penelitian sebelumnya menggunakan analisis data kuantitatif sedangkan penelitian yang penulis lakukan menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan memiliki persamaan yaitu menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* akan tetapi dengan metode yang berbeda, penelitian sebelumnya menggunakan metode *Sampling Jenuh*, sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian sebelumnya serupa dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS*. Persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan tersebut dapat dikatakan searah dan sejalan karena sama-sama membuktikan adanya pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Dengan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
4. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Dengan hasil kesimpulan tersebut, maka saran yang peneliti berikan sebagai berikut :

1. PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan, kiranya harus lebih mengutamakan peningkatan kualitas karyawan agar dapat menghasilkan karyawan yang handal dalam melakukan setiap pekerjaan dan memfokuskan peningkatan kuantitas yang dihasilkan dalam pengembangan kinerja karyawan serta kiranya karyawan agar dapat lebih mengefisiensi waktu dalam melakukan kinerja.
2. PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang dalam meningkatkan Disiplin Kerja yang optimal, kiranya pimpinan harus melaksanakan waskat atau pengawasan melekat secara menyeluruh agar karyawan dapat diawasi kinerja dan perilakunya dan harus lebih menerapkan sanksi hukuman yang konsisten agar karyawan lebih disiplin dan tidak melanggar aturan serta senantianya harus lebih meningkatkan ketegasan seorang pimpinan agar karyawan tunduk dan disiplin terhadap ketentuan yang diberlakukan oleh pemimpin.
3. PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang dalam meningkatkan Lingkungan Kerja, kiranya harus lebih memperhatikan sirkulasi udara ditempat kerja agar udara ditempat kerja tidak tercemar dengan cara memperbanyak ventilasi khususnya pada gudang penyimpanan mesin dewatering pump, tingkat kebisingan ditempat kerja hendaknya lebih dikondisikan agar karyawan dapat bekerja secara optimal serta keamanan ditempat kerja harus lebih ditingkatkan dengan memfasilitasi keamanan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

4. PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang dalam meningkatkan Komitmen Organisasi, kiranya harus lebih memperhatikan komitmen afektif agar lebih memperhatikan karyawan dengan cara memberikan hak yang dimiliki oleh karyawan berupa bonus agar karyawan merasa dihargai dan berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan, komitmen berkelanjutan antara karyawan dan perusahaan hendaklah harus ditingkatkan agar karyawan setia dengan perusahaan dan tidak mangkir dari pekerjaannya, serta komitmen normatif juga perlu diperhatikan agar menghasilkan karyawan yang kompak dalam melaksanakan tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agusria, Lesi dan Herani, Irenti Deskalia. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 6 No. 2, Oktober 2021.
- Asiati, Diah Isnaini, dkk. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri Offset.
- Bukit, Benjamin. dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Burhannudin, dkk. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal MaksiPreneur. Vol. 8 No. 2, Juni 2019.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Hasan, M.Iqbal. 2015. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya-Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kaltsum, Ummi. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JOM) FISIP UNRI, Vol. 3 No. 2 Oktober 2016.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Makkira, dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (CARREFOUR) Cabang Panakkukang Makassar*. Jurnal Mirai Management. Vol. 1 No. 1, Februari - Mei 2016.



- Pratiwi, Nuryuliaty Dian, Wahyuati, Aniek 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 10 No. 8, Agustus 2021.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Supomo, R dan Nurhayati, Eti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwondo dan Susanto. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK), Vol. 17, No. 2 September 2015.
- Triwibowo, Andika dan Zamora, Ramon. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam*. Jurnal Equilibiria. Vol. 3 No. 2, 2016.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo, Madha Suryansyah dan Wariati, Ambar. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. TIKI) Di Sukoharjo*. Jurnal Aktual Manajemen STIE AUB SURAKARTA. Vol. 2 No.1, Juni 2016.
- Wijaya, Candra dan Rifa'i, Muhammad. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen-Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan : Perdana Publishing.
- Yusuf, Ria Mardiana dan Syarif, Darman. 2018. *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar : Nas Media Pustaka.

## LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	√																							
2	Pengambilan Data		√																						
3	Penulisan BAB I BAB II BAB III		√	√	√	√	√	√	√																
4	Pelaksanaan Seminar Proposal									√															
5	Pengambilan Data										√	√	√	√											
6	Pengolahan Data														√	√	√								
7	Penulisan BAB IV dan BAB V														√	√	√	√	√						
8	Ujian Komprehensif dan Skripsi																					√			

## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

**Daftar Kuesioner**  
**PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang**

Kepada Responden Yang Terpilih

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Dalam rangka menyelesaikan tugas penelitian, saya mengharapkan kesediaan anda dalam membantu menjawab pertanyaan yang tersedia secara objektif.

Data yang didapat nantinya akan digunakan sebagai data primer untuk mengetahui **“Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang”** Kiranya Bapak/ibu dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner berikut ini:

Nama : Muhammad Wisnu Hidayat Amin

Nim 212018187

Penulis berharap agar kuesioner ini dapat di isi dengan sebenarnya. Atas bantuannya dan kerja samanya saya ucapkan terimakasih.

**Identitas Responden:**

1. No. Urut RSP :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Pendidikan :  SMA  D3  S1  
 SMK
4. Bagian :  Flip Section  Koordinator  Sales Marketing  
 Mechanic  Operator  Helper Mechanic  
 Logistic  Purchasing
5. Masa Kerja :  < 1 Tahun  2 Tahun  3 Tahun  4 Tahun  
 5 Tahun  > 5 Tahun

Petunjuk Memberikan Tanda  $\surd$  Pada Daftar Pertanyaan Yang Anda Anggap Benar. Keterangan:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

N =Netral

## KUESIONER

### KINERJA KARYAWAN (Y)

NO.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1.	Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan memiliki kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan.					
2.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
<b>Kuantitas</b>						
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal sesuai target yang telah ditentukan.					
2.	Kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai ketentuan perusahaan.					
<b>Waktu</b>						
1.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.					
2.	Perusahaan memberikan jam kerja tambahan (lembur) bagi karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.					

**DISIPLIN (X<sub>1</sub>)**

NO.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Waskat</b>						
1.	Pimpinan selalu mengawasi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.					
2.	Karyawan merasa senang diawasi oleh pimpinan saat bekerja.					
<b>Sanksi Hukuman</b>						
1	Pimpinan memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan.					
2	Karyawan setuju dengan kebijakan sanksi hukuman yang ditetapkan perusahaan.					
<b>Ketegasan</b>						
1	Pimpinan tegas terhadap karyawan dalam memutuskan sesuatu.					
2	Pimpinan tegas terhadap karyawan dalam menerapkan kebijakan perusahaan.					

**LINGKUNGAN KERJA (X<sub>2</sub>)**

<b>NO.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Sirkulasi udara ditempat kerja</b>						
1.	Sirkulasi udara ditempat kerja sehat dan bersih.					
2.	Ventilasi ditempat kerja sudah memadai.					
<b>Kebisingan ditempat kerja</b>						
1	Suasana kerja jauh dari kebisingan.					
2	Karyawan tidak terganggu oleh kebisingan saat bekerja.					
<b>Keamanan ditempat kerja</b>						
1	Tersedianya fasilitas keamanan ditempat kerja.					
2	Tempat kerja aman dan terkendali dari tindakan pencurian.					

**KOMITMEN ORGANISASI (X<sub>3</sub>)**

NO.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b><i>Affective Commitment (Komitmen afektif)</i></b>						
1.	Perusahaan menjalin komitmen dengan karyawan.					
2.	Komitmen perusahaan dan karyawan sesuai ketentuan yang ditetapkan.					
<b><i>Continuance Commitment (Komitmen berkelanjutan)</i></b>						
1	Komitmen karyawan dengan perusahaan dilakukan secara berkelanjutan.					
2	Komitmen berkelanjutan antara perusahaan dan karyawan sesuai ketentuan yang ditetapkan.					
<b><i>Normative Commitment (Komitmen normatif)</i></b>						
1	Karyawan saling mendukung satu sama lain dengan perusahaan.					
2	Karyawan memberikan kontribusi terbaik terhadap perusahaan.					

## Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

## Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,219	,454**	,330*	,398**	,243	,668**
	Sig. (2-tailed)		,139	,001	,023	,006	,099	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	,219	1	,334*	,561**	,237	,215	,630**
	Sig. (2-tailed)	,139		,022	,000	,108	,147	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	,454**	,334*	1	,351*	,494**	,162	,697**
	Sig. (2-tailed)	,001	,022		,016	,000	,277	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	,330*	,561**	,351*	1	,438**	,504**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,016		,002	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	,398**	,237	,494**	,438**	1	,430**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,006	,108	,000	,002		,003	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	,243	,215	,162	,504**	,430**	1	,600**
	Sig. (2-tailed)	,099	,147	,277	,000	,003		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y	Pearson Correlation	,668**	,630**	,697**	,771**	,722**	,600**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,768	6



### Uji Validitas Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-,069	,382**	,085	,406**	,398**	,635**
	Sig. (2-tailed)		,644	,008	,571	,005	,006	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	-,069	1	,009	,444**	,053	,073	,384**
	Sig. (2-tailed)	,644		,952	,002	,724	,624	,008
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	,382**	,009	1	,130	,330*	,429**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,008	,952		,385	,024	,003	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	,085	,444**	,130	1	,289*	,352*	,596**
	Sig. (2-tailed)	,571	,002	,385		,049	,015	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	,406**	,053	,330*	,289*	1	,362*	,662**
	Sig. (2-tailed)	,005	,724	,024	,049		,012	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	,398**	,073	,429**	,352*	,362*	1	,728**
	Sig. (2-tailed)	,006	,624	,003	,015	,012		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1	Pearson Correlation	,635**	,384**	,643**	,596**	,662**	,728**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,661	6

## Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,583**	,554**	,473**	,547**	,311*	,796**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,034	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	,583**	1	,437**	,473**	,511**	,259	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,001	,000	,078	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	,554**	,437**	1	,594**	,688**	,257	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000	,081	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	,473**	,473**	,594**	1	,548**	,440**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000	,002	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	,547**	,511**	,688**	,548**	1	,228	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,122	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	,311*	,259	,257	,440**	,228	1	,560**
	Sig. (2-tailed)	,034	,078	,081	,002	,122		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2	Pearson Correlation	,796**	,739**	,785**	,776**	,791**	,560**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,833	6

### Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,527**	,646**	,507**	,662**	,335*	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,021	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.2	Pearson Correlation	,527**	1	,577**	,734**	,605**	,379**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,009	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.3	Pearson Correlation	,646**	,577**	1	,550**	,571**	,386**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,007	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.4	Pearson Correlation	,507**	,734**	,550**	1	,520**	,429**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,003	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.5	Pearson Correlation	,662**	,605**	,571**	,520**	1	,514**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3.6	Pearson Correlation	,335*	,379**	,386**	,429**	,514**	1	,656**
	Sig. (2-tailed)	,021	,009	,007	,003	,000		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X3	Pearson Correlation	,790**	,810**	,800**	,796**	,826**	,656**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,869	6

## Lampiran 4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,160	1,965		1,099	,278
	Disiplin	,354	,124	,315	2,847	,007
	Lingkungan Kerja	,284	,107	,319	2,664	,011
	Komitmen Organisasi	,267	,098	,328	2,728	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 <sup>a</sup>	,598	,570	3,294

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

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693,855	3	231,285	21,316	,000 <sup>b</sup>
	Residual	466,571	43	10,850		
	Total	1160,426	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

## Lampiran 5. Frekuensi Jawaban Responden

**Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Kayawan (Y)****Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	5	10,6	10,6	10,6
	TIDAK SETUJU	16	34,0	34,0	44,7
	NETRAL	1	2,3	2,3	46,8
	SETUJU	16	34,0	34,0	80,9
	SANGAT SETUJU	9	19,1	19,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	4	8,5	8,5	8,5
	TIDAK SETUJU	18	38,3	38,3	46,8
	NETRAL	6	12,8	12,8	59,6
	SETUJU	13	27,6	27,6	87,2
	SANGAT SETUJU	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	7	14,9	14,9	14,9
	TIDAK SETUJU	21	44,7	44,7	59,6
	NETRAL	2	4,3	4,3	63,8
	SETUJU	12	25,5	25,5	89,4
	SANGAT SETUJU	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	4	8,5	8,5	8,5
	TIDAK SETUJU	18	38,3	38,3	46,8
	NETRAL	6	12,8	12,8	59,6
	SETUJU	14	29,8	29,8	89,4
	SANGAT SETUJU	5	10,6	10,6	100,0
Total		47	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	8	16,9	16,9	17,0
	TIDAK SETUJU	25	53,2	53,2	70,2
	NETRAL	2	4,3	4,3	74,5
	SETUJU	10	21,3	21,3	95,7
	SANGAT SETUJU	2	4,3	4,3	100,0
Total		47	100,0	100,0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	6	12,8	12,8	12,8
	TIDAK SETUJU	24	51,1	51,1	63,8
	NETRAL	7	14,9	14,9	78,7
	SETUJU	7	14,9	14,9	93,6
	SANGAT SETUJU	3	6,3	6,3	100,0
Total		47	100,0	100,0	

## Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Disiplin (X<sub>1</sub>)

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	6	12,8	12,8	12,8
	TIDAK SETUJU	21	44,7	44,7	57,4
	NETRAL	2	4,3	4,3	61,7
	SETUJU	10	21,3	21,3	83,0
	SANGAT SETUJU	8	16,9	16,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	3	6,4	6,4	6,4
	TIDAK SETUJU	21	44,7	44,7	51,1
	NETRAL	8	17,0	17,0	68,1
	SETUJU	10	21,3	21,3	89,4
	SANGAT SETUJU	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	9	19,1	19,1	19,1
	TIDAK SETUJU	17	36,2	36,2	55,3
	NETRAL	6	12,8	12,8	68,1
	SETUJU	11	23,4	23,4	91,5
	SANGAT SETUJU	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	3	6,4	6,4	6,4
	TIDAK SETUJU	19	40,5	40,5	46,8
	NETRAL	12	25,5	25,5	72,3
	SETUJU	9	19,1	19,1	91,5
	SANGAT SETUJU	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	11	23,4	23,4	23,4
	TIDAK SETUJU	22	46,8	46,8	70,2
	NETRAL	4	8,5	8,5	78,7
	SETUJU	8	17,0	17,0	95,7
	SANGAT SETUJU	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	8	17,0	17,0	17,0
	TIDAK SETUJU	22	46,8	46,8	63,8
	NETRAL	5	10,6	10,6	74,5
	SETUJU	6	12,8	12,8	87,2
	SANGAT SETUJU	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	



## Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	12	25,5	25,5	25,5
	TIDAK SETUJU	13	27,6	27,6	53,2
	NETRAL	2	4,3	4,3	57,4
	SETUJU	14	29,8	29,8	87,2
	SANGAT SETUJU	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	7	14,9	14,9	14,9
	TIDAK SETUJU	17	36,2	36,2	51,1
	NETRAL	5	10,6	10,6	61,7
	SETUJU	13	27,7	27,7	89,4
	SANGAT SETUJU	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	11	23,4	23,4	23,4
	TIDAK SETUJU	22	46,8	46,8	70,2
	NETRAL	4	8,5	8,5	78,7
	SETUJU	7	14,9	14,9	93,6
	SANGAT SETUJU	3	6,4	6,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	6	12,8	12,8	12,8
	TIDAK SETUJU	20	42,5	42,5	55,3
	NETRAL	11	23,4	23,4	78,7
	SETUJU	7	14,9	14,9	93,6
	SANGAT SETUJU	3	6,4	6,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	16	34,0	34,0	34,0
	TIDAK SETUJU	15	32,0	32,0	66,0
	NETRAL	4	8,5	8,5	74,5
	SETUJU	9	19,1	19,1	93,6
	SANGAT SETUJU	3	6,4	6,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	10	21,3	21,3	21,3
	TIDAK SETUJU	16	34,1	34,1	55,3
	NETRAL	8	17,0	17,0	72,3
	SETUJU	8	17,0	17,0	89,4
	SANGAT SETUJU	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

### Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)

#### X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	10	21,3	21,3	21,3
	TIDAK SETUJU	13	27,7	27,7	48,9
	NETRAL	3	6,4	6,4	55,3
	SETUJU	16	34,0	34,0	89,4
	SANGAT SETUJU	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

#### X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	7	14,9	14,9	14,9
	TIDAK SETUJU	14	29,8	29,8	44,7
	NETRAL	3	6,4	6,4	51,1
	SETUJU	21	44,6	44,6	95,7
	SANGAT SETUJU	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

#### X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	10	21,3	21,3	21,3
	TIDAK SETUJU	15	31,9	31,9	53,2
	NETRAL	3	6,4	6,4	59,6
	SETUJU	15	31,9	31,9	91,5
	SANGAT SETUJU	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	9	19,2	19,2	19,1
	TIDAK SETUJU	12	25,5	25,5	44,7
	NETRAL	7	14,9	14,9	59,6
	SETUJU	15	31,9	31,9	91,5
	SANGAT SETUJU	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	8	17,0	17,0	17,0
	TIDAK SETUJU	20	42,6	42,6	59,6
	NETRAL	3	6,4	6,4	66,0
	SETUJU	12	25,5	25,5	91,5
	SANGAT SETUJU	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	10	21,3	21,3	21,3
	TIDAK SETUJU	10	21,3	21,3	42,6
	NETRAL	8	17,0	17,0	59,6
	SETUJU	13	27,7	27,7	87,2
	SANGAT SETUJU	6	12,7	12,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	



25	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	1	1	49
26	1	3	2	2	2	2	2	2	5	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	44
27	2	3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	2	5	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	46	
28	5	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	84	
29	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	4	4	2	5	2	4	4	5	4	4	4	81	
30	5	5	5	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	2	96	
31	4	2	2	2	2	2	5	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5	4	77	
32	4	2	2	2	2	2	2	4	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	64	
33	4	4	4	5	5	4	4	1	2	3	2	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	93	
34	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	86	
35	5	4	2	4	4	2	2	2	2	3	4	2	5	4	2	4	4	2	3	4	4	3	4	5	80	
36	4	4	4	4	4	4	2	1	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	87	
37	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	1	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	69	
38	2	4	2	4	2	4	4	3	2	2	2	1	2	4	2	2	2	1	2	4	2	4	2	4	63	
39	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	4	4	4	4	3	2	67	
40	4	3	3	4	2	3	1	2	4	3	2	5	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	75	
41	4	1	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	4	1	2	2	1	3	4	1	2	2	2	3	56	
42	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	66	
43	4	4	4	3	4	3	5	2	3	2	3	2	5	4	1	3	2	3	4	4	4	3	4	3	79	
44	4	4	4	4	1	1	2	3	2	2	5	2	4	4	3	2	1	1	4	4	4	4	1	1	67	
45	2	2	2	2	1	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	50	
46	2	2	2	3	2	1	4	3	2	3	2	5	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	55	
47	1	1	2	3	2	4	1	3	2	5	2	1	1	1	2	3	2	4	1	1	2	3	2	4	53	

## Lampiran 7. Distribusi Tabel F

**Titik Persentase Distribusi F untuk  
Probabilitas = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



## Lampiran 8. Distribusi Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1- 40)							
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung.

Titik Persentase Distribusi t (df = 41- 80)							
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung.

Lampiran 9. Distribusi Tabel r

<b>Tabel r untuk df = 1 - 50</b>					
<b>df = (N-2)</b>	<b>Tingkat signifikansi untuk uji satu arah</b>				
	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.0005</b>
	<b>Tingkat signifikansi untuk uji dua arah</b>				
	<b>0.1</b>	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.001</b>
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



## PT. SUKSES INTI SOLUSINDO

DEWATERING SOLUTIONS

Tanggal : 26 Oktober 2021

No Surat : 138/HR-SIS/X/21

Kepada Yth,  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Palembang**  
 Jl Jalan Jenderal Ahmad Yani  
 13 Ulu - Palembang 30263  
 Telp : (0711) 511433 Fax. : (0711) 518018

### Perihal : Penerimaan Penelitian Skripsi

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat yang kami terima dari Dekan Universitas Muhammadiyah Palembang No. 777/H-5/FEB-UMP/X/2021 tertanggal 18 Oktober 2021 perihal Permohonan Izin Penelitian dengan ini disampaikan bahwa perusahaan kami menerima mahasiswa tersebut yang diajukan untuk melaksanakan penelitian penyusunan skripsi di tempat kami.

Nama mahasiswa yang kami terima sesuai surat pengajuan adalah **Muhammad Wisnu Hidayat Amin / NIM 212018187**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen SDM dan tempat pelaksanaan di kantor cabang PT. Sukses Inti Solusindo, Jl. Bypass Alang-Alang Lebar, Komp. Pergudangan Mitra Sukarami Blok E No. 10 Kec. Alang-Alang Lebar, Palembang - Sumsel.

Demikian kami sampaikan. Terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Hormat kami,  
 PT. Sukses Inti Solusindo

**PT. SUKSES INTI SOLUSINDO**  
**JAKARTA**

Nama : Evi Farida  
 Jabatan : Admin & Operasional Manager

**HEAD OFFICE** : Jl. Lingkar Luar Barat, Ruko Puri Mansion Blok C No. 35 A, Kembangan Selatan - Jakarta Barat 11610  
 Telp. +62-21 - 2966 7726, 2966 7727, 2966 7728, Fax. +62+21 - 2966 7730

**BRANCH OFFICE** : Balikpapan, Telp. +62-542 - 877188, 877179, +62-542 - 8530799  
 Palembang, +62-711 - 5720674  
[www.sukses-inti.com](http://www.sukses-inti.com)



## Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 28%

**NAMA** : Muhammad Wisnu Hidayat Amin  
**NIM** : 212018187  
**Judul** : Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang

Date: Monday, February 14, 2022

Statistics: 4705 words Plagiarized / 16902 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

-----  
**Staf Prodi Manajemen**

**Rosyadi Hidayatullah, SE**

**Ketua Prodi Studi Manajemen**

**Dr. Zaleha Trihandayani, SE, M.Si**  
**NIDM: 0229057501**

BAB I PENDAHULUAN Latar Belakang Masalah Sumber daya manusia (Karyawan) merupakan faktor terpenting bagi perusahaan demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pada zaman yang di liputi oleh persaingan yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus bisa mengatur dan mengelola semua sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien, karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Adanya pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam menjaga kestabilan perusahaan.

Sebagai aset perusahaan karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan, oleh sebab itu di dalam sebuah perusahaan harus mempunyai manajemen yang baik untuk melaksanakan visi dan misi perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melakukan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu karyawan baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi agar berupaya untuk meningkatkan kinerja



**PT. SUKSES INTI SOLUSINDO**  
DEWATERING SOLUTIONS

Tanggal : 14 Januari 2022  
No. Surat : 025/HR-SIS/II/22

Kepada Yth,  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Palembang**  
Jl. Jenderal. Ahmad Yani  
13 Ulu – Palembang 30263  
Telp : (0711)511433 Fax : (0711)518018

**Perihal : Keterangan Selesai Penelitian Skripsi**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian skripsi yang dilakukan oleh Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang di perusahaan kami yang bertempat di kantor cabang PT. Sukses Inti Solusindo, Jl. Bypass Alang-Alang Lebar, Komp. Pergudangan Mitra Sukarami Blok E No. 10 Kec. Alang-Alang Lebar, Palembang-Sumsel.

Dengan ini menerangkan bahwa, mahasiswa atas nama **Muhammad Wisnu Hidayat Amin / NIM 212018187**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen SDM, **Telah Menyelesaikan Penelitian** di perusahaan kami terhitung sejak tanggal 18 Oktober 2021 s/d Surat Keterangan ini kami keluarkan.

Demikian kami sampaikan. Terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Hormat Kami,  
PT. Sukses Inti Solusindo

**PT SUKSES INTI SOLUSINDO**  
  
JAKARTA

Nama : Petrus Tambunan  
Jabatan : Manager Officer



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI**

NAMA MAHASISWA : <b>Mubammad Wisnu Hidayat Amin</b>	PEMBIMBING :
NIM : <b>212018187</b>	PEMBIMBING I : <b>Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si</b>
PROGRAM STUDI : <b>MANAJEMEN</b>	PEMBIMBING II : <b>Lesi Agusria, S.E., M.Si</b>
JUDUL SKRIPSI : <b>PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES INTI SOLUSINDO CABANG PALEMBANG</b>	

NO	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			PEMB I	PEMB II	
		Bab 1-III : <i>Copy</i>			
	9/1-22	Bab IV : - <i>Ishtima, validitas &amp; uji statistik - tabel</i>		<i>Z</i>	<i>kurang &amp; copy</i>
	10/1-22	Bab 1+V : <i>Skripsi</i>	<i>Z</i>	<i>Z</i>	<i>Copy, Acc</i>
	10/2-22	Bab 1-III : <i>Skripsi</i>	<i>Z</i>		<i>Acc</i>
	10/2-22	Bab IV+V : <i>Gambaran umum jawaban responden</i>	<i>Z</i>		<i>Revisi</i>
	11/2-22	Bab IV-V : <i>Skripsi</i>	<i>Z</i>		<i>Revisi</i>
	12-2-22	Bab IV+V	<i>Z</i>		<i>Acc</i>

**CATATAN :**  
Mahasiswa diberikan Waktu Menyelesaikan Usulan Penelitian dan Skripsi 6 Bulan Terhitung Sejak Tanggal Ditetapkan

Dikeluarkan di Palembang  
Pada Tanggal :    /    /  
  
Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
LEMBAGA AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN**

*Sertifikat*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**DIBERIKAN KEPADA :**

**NAMA** : MUHAMMAD WISNU HIDAYAT AMIN  
**NIM** : 21 2018 187  
**FAKULTAS** : EKONOMI  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN

**Yang dinyatakan lulus hafal surat-surat pendek dari juz 30  
di Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Palembang,  
Mengetahui,  
Wakil Rektor IV**

**Dr. Antoni Selani, M.H.I.  
NBM/NIDN : 748955/0214046502**



No : 1598/J-18/FEB-UMP/II/2022



Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

## Sertifikat

Diberikan Kepada :

**Muhammad Wisnu Hidayat Amin**


Telah Mengikuti Pelatihan Aplikasi IBM SPSS Statistics  
Yang Dilaksanakan Pada Semester Ganjil Tahun Akademik 2021/2022





Palembang, 7 Februari 2022  
Dekan FEB UM Palembang




Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si  
NIDN/NBM: 0221036902/777316

 feb.um-palembang.ac.id

 humas.feb@um-palembang.ac.id

 FEBUMPalembang

 feb\_umpalembang



**LABORATORIUM KOMPUTER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Website: febum-palembang.ac.id  
 Email: humas.febum\_palembang.ac.id

***Sertifikat***

No: 869/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/II/2020

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : MUHAMMAD WISNU HIDAYAT AMIN  
 NIM : 212018187  
 Tempat Lahir : PALEMBANG  
 Tanggal Lahir : 17 MARET 2000

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah **Aplikasi Komputer dalam Bisnis** Khususnya pada Program **Microsoft Excel dan Microsoft Powerpoint** yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil **Memuaskan**



Palembang, Februari 2020  
 Mengetahui,  
 Dekan FEB UM Palembang

*Maftuhah Nurrahmi*

Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., MSi



**LABORATORIUM KOMPUTER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Website: feb.um-palembang.ac.id  
Email: hmtas.feb@um-palembang.ac.id

## Sertifikat

No: 1226/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/VIII/2019

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : MUHAMMAD WISNU HIDAYAT AMIN  
NIM : 212018187  
Tempat Lahir : PALEMBANG  
Tanggal Lahir : 17 MARET 2000

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Pengantar Aplikasi Komputer khususnya program *Microsoft Office Word dan Microsoft Office Excel* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Sangat Memuaskan



Palembang, Agustus 2019  
Mengetahui,  
Dekan FEB UM Palembang

*Maftuhah Nurrahmi*  
Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., MSi



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
PALEMBANG

Jl. Jenderal A. Yani 13 Ulu Palembang 30263

## CERTIFICATE

*This certificate is presented*

Muhammad Wisnu Hidayat Amin.

has attended the **Guest Lecture on Halal Supply Chain Management**  
January 16, 2019

acknowledged and signed on January 14, 2019

Rector,

Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.

Keynote Speaker,

Asst. Prof. Ferry Jie, Ph.D.

NO SERT : 5301 /SERT-SYNC/V/2021



# E - Certificate

diberikan kepada

*Muhammad Wisnu Hidayat Amin*  
*Program Studi Manajemen*

atas perannya sebagai

Peserta Pembekalan Bumdes  
untuk Mahasiswa Kuliah Kerja Nyata  
Universitas Muhammadiyah Palembang

Pada tanggal 24 Mei 2021



Yudha Mahrom DS., SE., MSI  
Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis UMPalembang



Rudy Suryanto, SE., M.Acc., Ak., CA  
Founder Bumdes id



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**LEMBAGA BAHASA**

Jl. Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu. Palembang 30263  
 Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637  
 email. lembagabahasaump@yahoo.co.id

# TEST OF ENGLISH ABILITY

## SCORE RECORD

*This is to certify that*

Name : M. WISNU HIDAYAT AMIN  
 Place/Date of Birth : Palembang, March 17th 2000  
 Test Times Taken : +1

### *Scaled Scores*

Sections	
Listening Comprehension	52
Structure Grammar	41
Reading Comprehension	42
<b>OVERALL SCORE</b>	450
Date of Test	December 21st 2019
Certificate No.	5499/TEA FE/LB/UMP/XII/2019

Palembang, December 26th 2019  
 Chairperson of Language Institute

Fikza Larasati, S.Pd., M.Pd.  
 NBM/NIDN | 1181268/0220088901

**BIODATA PENULIS**

Nama : Muhammad Wisnu Hidayat Amin  
NIM : 212018187  
Tempat, Tgl Lahir : Palembang, 17 Maret 2000  
Alamat : Jl. Silaberanti Lr. Aurgading RT. 24 RW. 06  
No.13 Kel. Silaberanti Kec. Jakabaring.  
Kota Palembang.  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Status : Lajang  
Anak-ke : 3 dari 3 bersaudara  
Nama Ayah : Maryono, S.Pd.  
Nama Ibu : Rahmawati  
Riwayat Pendidikan : SMA Negeri 19 Palembang (2015 – 2018)  
SMP Negeri 7 Palembang (2012 – 2015)  
SD Negeri 96 Palembang (2006 – 2012)  
E-mail : [mwisnuhidayatamin17@gmail.com](mailto:mwisnuhidayatamin17@gmail.com)  
No. Telepon : 0895-3292-66661





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI : INSTITUSI PERGURUAN TINGGI (UMP)  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)

Nomor : 330/SK/BAN-PT/Akred/PT/XII/2018 (B)  
Nomor : 1189/SK/BAN-PT/Akred/S/IV/2019 (A)  
Nomor : 270/SK/BAN-PT/Ak-PPJS/II/2021 (B)

Website : feb.um-palembang.ac.id

Email : humas.feb@um-palembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Fax. (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Hari/Tanggal : Selasa, 08 Maret 2022  
Waktu : 13.00 – 17.00 Wib  
Nama : Muhammad Wisnu Hidayat Amin  
Nim : 212018187  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

**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. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si	Pembimbing I	31-3-22	
2	Lesi Agusria, S.E.M.M	Pembimbing II	25/3/2022	
3	Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si	Ketua Penguji	31-3-22	
4	Anggreany Hustia, S.E.,M.M	Anggota Penguji I	18/03/2022	
5	Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M	Anggota Penguji II	17/03/2022	

Palembang, Maret 2022

Mengetahui,

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si  
MDN: 0239057501

**ISLAMI & UNGGUL**

Dipindai dengan CamScanner



**DATA PESERTA UJIAN KOMPRE/SKRIPSI/TESIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

NAMA LENGKAP : MUHAMMAD WISNU HIDAYAT AMIN  
 NIM : 212018187  
 NIK : 1671021703000006  
 TEMPAT LAHIR : PALEMBANG  
 TANGGAL LAHIR : 2000-03-17  
 PRODI : MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
 JUDUL SKRIPSI/TESIS : PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN  
 ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES INTI  
 SOLUSINDO CABANG PALEMBANG  
 IPK TERAKHIR : 3,62  
 TOTAL SKS : 149,0  
 TANGGAL KOMPRE : 2022-03-08  
 ALAMAT : JL. SILABERANTI LR. AURGADING RT. 24 RW. 06 KEL.  
 SILABERANTI KEC. JAKABARING. KOTA PALEMBANG  
 NO HP/TELP : 0895329266661  
 NAMA AYAH/WALI : MARYONO, S.PD  
 NAMA IBU/WALI : RAHMAWATI

FOTO :



(AFANDI, M.PD.)

PALEMBANG, 22-03-2022  
CALON ALUMNI

(MUHAMMAD WISNU HIDAYAT AMIN)