

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
PELABUHAN PALEMBANG**

Skripsi

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



Nama : LIA GUSTIANA

Nim : 21-2013-380

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lia Gustiana

Nim : 212013380

Jurusan : Manajemen

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

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

Palembang, 10 januari 2017



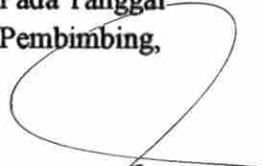
Lia Gustiana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang
Nama : Lia Gustiana
Nim : 21-2013-380
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal
Pembimbing,


Omar Hendro, S.E, M.Si, DR
NIDN/NBM : 0213106902/790473

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen


Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 021605701


Motto :

"kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan doa, karena sesungguhnya nasib seorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha"

"Buatlah Dirimu Menjadi Orang yang Sukses Dunia dan Akhirat

Dengan Adanya Orang-orang dibelakangmu

Buatlah Mereka Untuk Bisa Mengakui Kesuksesanmu itu"

Dengan Cinta dan Do'a

Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus

Kepada :

- ❖ *Allah SWT Atas Ridhonya*
- ❖ *Rasulullah ku Muhammad SAW*
- ❖ *Kedua Orang Tua ku Tercinta*
- ❖ *Saudara-saudara ku Tercinta*
- ❖ *Sahabat-sahabat Terdekat ku*
- ❖ *Almamaterku yang Kubanggakan*
- ❖ *Teman-Teman Posko 147 Palembang*
- ❖ *Teman-teman ku SD, SMP, SMA,
Kuliahan dan Sahabat Seperjuanganku*
- ❖ *Imam ku AL-QUR'AN*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIRUMAH SAKIT PELABUHAN PALEMBANG yang merupakan persyaratan dalam mencapai gelar kesarjanaan dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin manyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Omar Hendro, S.E.,M.Si.,DR selaku Pembimbing Skripsi yang dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Edy Liswani,S.E.,M.Si selaku Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
Kedua Orang tua ku tercinta terima kasih banyak atas pengorbanan kalian berdua yang tulus membiayai kami berempat saudara untuk kuliah demi mendapatkan gelar sarjana, jasa kalian berdua sampai kapanpun tidak bisa terbalaskan dengan apapun, tapi kami akan berusaha untuk menjadi anak-anak yang sukses.
7. Teman-teman SD, SMP, SMA, Kuliah telah menyupport ku untuk mendapatkan gelar sarjana, tanpa kalian ini tidak ada artinya.
8. Sahabat-sahabat seperjuanganku yang selalu ada dibelakangku yaitu ; Icak, Karin, Tiara, Aditya, Rico, Rendy, Samsu, Agus, Ayes, Agnes, Dea,Dessy, Grenda, Gusti,Putra, Bobby, dan sahabat-sahabat lainnya yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu.
9. Teman-teman seperjuangan ku KKN Posko 147, terima kasih atas kerjasamanya selama menjalankan program yang kita buat bersama.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapan terima kasih.

Palembang, 10 januari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Penelitian Sebelumnya	9
B. Landasan Teori	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
2. Disiplin Kerja	15
3. Lingkungan Kerja.....	20
C. Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Operasionalisasi Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel	25
E. Data yang Diperlukan.....	26
F. Metode Pengumpulan Data.....	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Hasil Penelitian.....	34
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	40
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	59
A. Simpulan.....	59
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Data KunjunganPasien	3
Tabel I.2. AbsensiKaryawan.....	5
Tabel III.1 OperasionalisasiVariabel	25
Tabel IV.1. Hasil Responden Berdasarkan JenisKelamin	36
Tabel IV.2. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel IV.3. Hasil Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel IV.4. Hasil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel IV.5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	40
Tabel IV.6. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	41
Tabel IV.7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	42
Tabel IV.8. Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel IV.9. Hasil Tanggapan RespondenVariabelDisiplin.....	43
Tabel IV.10. Hasil Tanggapan RespondenVariabellingkungan	46
Tabel IV.11. Hasil Tanggapan RespondenVariabelKinerja	48
Tabel IV.12. Analisis Regresi Linear Berganda	51
Tabel IV.13. Hasil Uji F (Simultan).....	62
Tabel IV.14. Hasil Uji t (Parsial).....	53
Tabel IV.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Hasil Uji Validitas Disiplin

Lampiran : Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Disiplin

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran : Hasil Uji F (Simultan)

Lampiran : Hasil Uji t (Parsial)

Lampiran : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Lampiran : Frekuensi Tanggapan Responden

Lampiran : Surat Keterangan Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : sertifikat TOEFL

Lampiran : sertifikat KKN

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Tabel r, t, F

ABSTRAK

Lia Gustiana / 212013380 / 2017 / Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RS Pelabuhan Palembang. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RS Pelabuhan Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y). jenis penelitian ini jenis asosiatif. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 120 karyawan. Sampel yang diambil berjumlah 120 karyawan. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh. Data yang digunakan menggunakan data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data yang digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan $Y = 12.711 + 0,369X_1 + 0,442X_2$ yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RS Pelabuhan Palembang.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Lia Gustiana / 212013380/2017 / Effect of Discipline Work and Work Environment on Employee Performance in RS Port of Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of labor discipline and working environment on the performance of employees in RS Port of Palembang. The variable in this study is the Work Discipline (X1), Working Environment (X2), and employee performance (Y). This type of associative type of research. In this study population of 120 people. Samples taken were 120 employees. Saturated sampling using sampling techniques. Data used using primary data. Methods of data collection using the questionnaire. The data analysis used qualitative and quantitative analysis. Techniques using multiple linear regression analysis. The results showed $Y = 12.711 + 0,369X_1 + 0,442X_2$ which means there is a significant positive influence and discipline of work and work.

Keyword : labor discipline, work environment, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Karena manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, agar dapat terwujud tujuan organisasi dan kepuasan dalam kerja karyawan. dalam manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan dan kinerja dari diri karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan terdapat di sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2007;131) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin karyawan. Menurut Irham Fahmi (2016;190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Irham Fahmi juga mengatakan (2016;176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu atau periode waktu.

pencapaian kinerja yang baik bagi perusahaan, disiplin dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2011;193). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan motivasi karyawan akan bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

meningkatkan kinerja karyawan juga dibutuhkan lingkungan kerja yang bersih rapi dan juga nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal tanpa adanya gangguan-gangguan dari lingkungan sekitar. Menurut Edy Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Kasmir (2016;192) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Rumah Sakit Pelabuhan Palembang merupakan instansi pelayanan umum bagi masyarakat yang beralamat di Jl. Mayor Memet Satrawirya No.1 Boom Baru. Rumah sakit ini bersifat transisi dengan kemampuan

hanya memberikan pelayanan kedokteran umum dan gigi. Rumah sakit ini juga menampung rujukan yang berasal dari puskesmas.

**Tabel I.1
Berdasarkan data kunjungan
di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang**

Tahun	Jumlah rata-rata/tahun
2014	16,963
2015	16,706
2016	14,358

Berdasarkan data primer 2017

data yang di dapat di RS Pelabuhan Kinerja karyawan RS Pelabuhan masih terbilang rendah hal ini dapat dilihat dari jumlah kunjungan pasien yang menurun dikarenakan kualitas pekerjaan karyawan yang belum dikatakan baik seperti karyawan (perawat) yang jarang mengontrol pasien setiap saat sehingga karyawan kurang mengetahui apa yang di butuhkan oleh pasien hal ini disebabkan kurangnya jumlah karyawan dalam pekerjaan yang sama dan jumlah pasien yang dirawat dalam satu kamar terlalu padat membuat perawat kurang mengontrol kesehatan pasien setiap saat dan juga pada saat pasien memanggil melalui telepon perawat datang tidak tepat waktu dikarenakan masih melakukan pekerjaan lain yang belum diselesaikan hal ini membuat pasien kurang di perhatikan. Pasien yang kurang di perhatikan dan kurang di kontrol oleh perawat membuat menurunnya jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dalam satu waktu. Dimana perawat harus menyelesaikan pekerjaan yang di butuhkan oleh

setiap masing-masing pasien seperti menganti infus, merapikan tempat tidur, menganti selimut, memberikan obat, mentensi pasien tetapi hal ini tidak dapat di selesaikan secara keseluruhan dengan cepat dikarenakan banyaknya tugas yang dibebankan kepada perawat dan kurangnya jumlah perawat membuat pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan cepat. Kinerja karyawan yang rendah juga disebabkan oleh kurangnya kesadaran tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaan seperti karyawan jarang mengganti selimut atau alas kasur pasien sehingga pasien kurang nyaman, banyak tugas yang harus dikerjakan tetapi jumlah karyawan yang kurang membuat hal kecil seperti ini tidak terlalu di perhatikan dan juga kurang nya komunikasi antar perawat dan pasien membuat perawat kurang tahu apa yang dibutuhkan pasien selain kebutuhan dalam obat-obatan. Selain itu pelaksanaan tugas karyawan sering tidak sesuai dengan jabatan atau posisi seperti karyawan bagian medical record yang tugas nya mendata riwayat pasien sementara harus mengantikan pekerjaan bagian adminitrasi dikarenakan jumlah karyawan yang kurang hal ini meyebabkan kesalahan informasi kepada calon pasien.

Tabel I.2
Berdasarkan data absensi karyawan
Di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang
Tahun 2016

Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan
Januari	9	1
Febuari	12	3
Maret	8	3
April	11	4
Mei	4	1
Juni	8	5
Juli	9	3
Agustus	10	2
September	5	1
Oktober	6	1
November	10	2
Desember	9	4

Berdasarkan data primer 2017

Terdapat indikasi kurangnya kedisipinan kerja karyawan hal ini dapat dilihat dari karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang di tentukan. Dimana terdapat 3 *shift* pergantian waktu kerja, *shift* pagi jam 08.00-14.00, *shift* sore 14.00-21.00, dan *shift* malam dari 21.00-08.00. Karyawan *shift* pagi sering terlambat 5menit - 10menit dari waktu yang di tentukan hal ini sudah termasuk terlambat, absen yang

digunakan pada RS Pelabuhan memakai *finger pin*. Karyawan yang terlambat dan ketidakhadiran yang cenderung meningkat, kinerja yang belum optimal serta rendahnya kedisiplinan dalam bekerja merupakan bukti yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja rumah sakit Pelabuhan. Karyawan tidak mematuhi peraturan karena pekerjaan atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan atau jauh dari kemampuan karyawan seperti bagian medical record yang harus menggantikan pekerjaan bagian adminitrasi, tujuan pekerjaan yang tidak sesuai dengan karyawan yang bersangkutan membuat karyawan tidak sungguh-sungguh dalam bekerja. Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi atau teguran pada karyawan yang melakukan pelanggaran didalam perusahaan membuat karyawan merasa bahwa melanggar peraturan merupakan hal yang biasa, maka hal tersebut akan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Lingkungan kerja di RS pelabuhan belum dikatakan nyaman karena sarana yang kurang memadai membuat pekerjaan karyawan kurang efektif seperti kendaraan mobil ambulance yang kurang mengakibatkan pekerjaan karyawan tertunda dan harus menunggu pekerjaan karyawan lain selesai. Tidak adanya alat seperti *rontgen* untuk mendiagnosa penyakit pasien membuat pasien harus di periksa di tempat lain hal ini membuat waktu pekerjaan karyawan yang tertunda untuk melakukan pekerjaan lain di rumah sakit karena karyawan yang diharuskan menemani pasien untuk periksa di tempat yang memiliki alat *rontgen*. Temperatur yang panas

diakibatkan ac yang sering mati sehingga mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan Karyawan juga tidak nyaman bekerja karena cahaya diruangan tempat bekerja sedikit gelap dan samar-samar dikarenakan kurang nya penerangan seperti lampu.

Permasalahan diatas dapat disimpulkan untuk judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RS Pelabuhan Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan di peroleh manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan perbandingan bagi peneliti selanjutnya berkaitan dengan disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Bagi instansi, sebagai salah satu sumber informasi bagi manager untuk mengambil keputusan dalam hal yang berkaitan tentang kinerja karyawan.
- c. Bagi almamater : untuk koleksi skripsi di perpustakan untuk memudahkan peneliti selanjutnya melihat contoh skripsi.

BAB II.

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. Variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan kinerja. Sampel yang diambil sebanyak 40 pegawai. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BAPPEDA dengan nilai $Y = 2.463 + 0.717 X$ dan nilai t_{hitung} sebesar $30.352 > t_{tabel}$ sebesar 2.026

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Firda Anggun Cahyani (2015) dengan judul pengaruh disiplin lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Populasi dalam penelitian ini 110 dosen dengan sampel 52 dosen dengan menggunakan teknik sampel *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan dan lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan

nilai t hitung $7,364 > t$ tabel 2,009 dan lingkungan kerja tidak berpengaruh dengan nilai t hitung $0,363 < t$ tabel 2,009

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2007;131)

Mangkunegara (2007;131) mengemukakan bahwa indikator kinerja,yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Irham Fahmi (2016;190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Menurut Irham Fahmi (2016;176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu-satu periode waktu.

Menurut Irham Fahmi (2016;195) indikator kinerja karyawan meliputi :

- a. Kualitas,yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas,yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) antara lain:

- a. Kemampuan dan keahlian

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

kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik.

b. Pengetahuan

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

c. Rancangan kerja

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

d. Kepribadian

Adalah kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. 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

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik

f. Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

g. Gaya kepemimpinan

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

h. Budaya organisasi

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

i. Kepuasan kerja

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

j. Lingkungan kerja

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

k. Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

I. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

m. Disiplin kerja

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

2. Disiplin Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014;193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun indikator kedisiplinan menurut Hasibuan (2014;194)

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang karyawan. hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kecintaan dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan

dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan terciptanya kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

e. Pengawasan melekat

Dengan pengawasan, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga setiap bawahannya dinilai objektif. Jadi, pengawasan melekat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringanya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau tidak terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

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 serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusia yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertical maupun horizontal di antara semua karyawannya.

Menurut Edy Sutrisno (2012;89-92) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi operusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya dari

ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan yang disiplin yang sudah ditetapkan

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada 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 sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pimpinan yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tenram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pemimpin setiap waktu.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Edy Sutrisno (2009;139)

MC. Maryati (2014;140) indikator lingkungan kerja meliputi :

a. Warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Selain warna mempunyai efek dari segi psikologis, pemilihan warna juga akan mempunyai hubungan yang erat dengan sistem penataan penerangan dalam ruang kerja, terutama untuk sistem penerangan yang menggunakan dinding atau atap sebagai pemantul sinar.

b. Penerangan

Penerangan yang baik para karyawan kan bekerja lebih baik, lebih teliti sehingga hasil kerja karyawan mempunyai kualitas yang lebih baik.

a. Suara

Suara bising akan berpengaruh buruk terhadap fisik karyawan, dan secara tidak langsung menurunkan prestasi kerja karyawan.

b. Musik

Penggunaan musik dikantor dimungkinkan namun tergantung dari kondisi lingkungan kerja serta selera karyawan kantor tersebut. Musik bisa menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi, namun sebaliknya bisa menganggu jika pemilihan jenis musik tidak tepat.

c. Udara

Udara yang baik berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja.

d. Suhu

Suhu ruang kerja yang terlalu panas akan menyebabkan karyawan merasa gerah, gelisah, mengantuk, akibatnya akan menurunkan gairah kerja serta meningkatkan tingkat kesalahan kerja. Sedangkan suhu yang terlalu dingin menyebabkan tidak nyaman dan menurunkan daya tangkap.

Menurut Kasmir (2016;192) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Kasmir indikator lingkungan kerja :

a. Ruangan

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

a. Layout (tata letak ruangan)

Tata letak ruangan sangat penting untuk interaksi sosial sesama karyawan. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik.

b. Sarana

Fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Antara lain ruangan kantor, perlengkapan kerja, kendaraan, peralatan.

c. Prasarana

Fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab seperti gedung, rumah instansi, proyek.

d. Hubungan sesama rekan kerja

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena saling membutuhkan.

Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

C. Hipotesis

1. ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja karyawan secara bersama terhadap kinerja karyawan pada RS Pelabuhan Palembang
2. ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RS Pelabuhan Palembang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014;11) Jenis penelitian menurut tingkat eksplanasi sebagai berikut :

1. Jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.
2. Jenis penelitian komperatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan.
3. Jenis penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable latau lebih.

Dari pemahaman tentang jenis penelitian tersebut penulis memilih jenis penelitian asosiatif yang tujuannya untuk mengetahui pengaruh dan juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Lokasi Penelitian

RS Pelabuhan Palembang Jl. Mayor Memet Satrawirya No. 1 telp.(0711) 711843 fax. (0711) 717100

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1 Variabel, Definisi, dan Indikator

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan RS Pelabuhan Palembang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab
2	Disiplin Karyawan (X_1)	Kesadaran dan kesediaan karyawan RS Pelabuhan menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di RS Pelabuhan Palembang.	e. Tujuan dan Kemampuan f. Ketegasan g. Sanksi hukuman
3	Lingkungan Kerja (X_2)	Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di RS Pelabuhan disekitar karyawan RS Pelabuhan Palembang yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.	h. Suhu i. Penerangan j. Sarana

Sumber: (Mangkunegara;2007, Hasibuan;2014, Edy Sutrisno;2009)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generealisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2014;90)

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan RS Pelabuhan berjumlah 120 orang yang bekerja.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013;80) sampel (n) adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 120 dengan menggunakan teknik sampel sampling jenuh.

E. Data yang di Perlukan

Menurut J. Supranto (2008;11) data berdasarkan sumbernya diklasifikasikan menjadi dua, sebagai berikut :

1. Data primer : data yang dikumpul dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya.
2. Data sekunder : data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain, yang biasanya dalam bentuk publikasi.

Data yang akan diperlukan dalam penelitian ini adalah sumber primer.

Data ini merupakan jawaban responden terhadap kuisioner yang akan diedarkan.

F. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan cara pengumpulannya. Menurut Sugiyono (2014:157-166) dikenal beberapa cara pengumpulan data penelitian antara lain: interview (wawancara), kuisioner, dan observasi (pengamatan).

1. Wawancara : wawancara merupakan 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 dalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
2. Kuisioner : kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. Observasi : observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan kuisioner

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:89) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

Menurut Sugiyono (2014:8-9) analisis terdiri dari:

- a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

b. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi*.

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan dengan menggunakan kalimat-kalimat. Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014:107) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pada skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, Secara kualitatif sebagai berikut:

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Ragu-Ragu = RR

Tidak Setuju = ST

Sangat Tidak Setuju =STS

Kemudian di kuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Ragu-Ragu = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

1. Uji Intrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012;168) validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas itu dilakukan dengan cara pengujian validitas kontruksi itu dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas maka butir instrument tersebut memiliki validitas yang baik, bila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instumen

tersebut tidak valid sehingga harus di perbaiki atau di buang. Menurut Sugiyono (2012;174)

b. Uji reabilitas

Menurut Riatna Sujarweni (2015;110) uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu dan disusun dalam suatu bentuk kuisoner. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Hasil uji reabilitas menunjukan bahwa alat ukur yang digunakan reabil apabila nilai $\alpha_{alphacranbach} > 0,60$ maka instrument dinyatakan reliabel.

2. Teknik Analisis

a. Regresi Linier Berganda

Menurut Misbahudin dan Iqbal (2013;88) regresi linier berganda adalah regresi linier dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel.

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

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X₁ = disiplin karyawan

X₂ = lingkungan kerja

a = nilai Y, apabila X₁ – X₂ = 0

b₁b₂ = bilangan koefisien masing-masing variabel X₁X₂

e = standard error

3. Uji hipotesis

1. Uji F (ujisimultan)

Menurut Misbahudin dan Iqbal (2013;159) uji F adalah uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi variable bebas (Y)

Langkah-langkah uji F (uji simultan), yaitu:

- Menentukan formulasi hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di RS Pelabuhan Palembang.

H_a = ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di RS Pelabuhan Palembang

- Menentukan F tabel dan taraf nyata (α)

Menentukan F_{tabel} dengan taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini 5% (0,05) dengan tingkat kebebasan (df) = $n-k-1$

- Menentukan kriteria pengujian

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

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

- Menghitung nilai statistik

- Menarik kesimpulan

H_0 di terima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh disiplin karyawan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan RS Pelabuhan Palembang

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya ada pengaruh disiplin karyawan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan RS Pelabuhan Palembang

2. Uji t (uji parsial)

Menurut Misbahudin dan Iqbal (2013;160) uji t adalah uji statistic bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefesien regresi yang mempengaruhi variabel bebas (Y)

Langkah-langkah uji t (ujiparsial) yaitu:

- Menentukan formulasi hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS Pelabuhan Palembang

H_a = ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS Pelabuhan Palembang

- Menentukan t tabel dan taraf nyata (α)

Menentukan t tabel dengan taraf nyata yang digunakan pada penelitian ini menggunakan taraf nyata 5% (0,05) dan tingkat kebebasannya yaitu (df) = $n-2$; $t_{\alpha/2} n-2$

- Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima H_a ditolak apabila $t_o \leq t_{\alpha/2}$

H_0 ditolak H_a diterima apabila $t_o > t_{\alpha/2}$

- Menentukan nilai uji statistik

- Menarik kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya ada pengaruh disiplin karyawan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS Pelabuhan Palembang

Ho diterima dan Ha ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh disiplin karyawan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS Pelabuhan Palembang.

3. Koefesien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel (X_1) dan variabel (X_2) terhadap variabel (Y)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Pelabuhan Palembang

Rumah sakit pelabuhan Palembang bermula dari didirikannya unit kesehatan (UKES) pada tahun 1974 yang merupakan bagian dari organisasi BPP (Badan Pengusahaan Pelabuhan) Palembang sebagai sarana pelayanan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya. Pada saat itu pelayanannya baru berupa rawat jalan , rawat inap bersalin, dan apotik.

Dengan adanya perkembangan pelabuhan Palembang, maka pada tahun 1980 mulailah dibangun sebuah sarana Rumah Sakit yang terletak di jalan Mayor Memet Sastrawirya bekas daerah asrama TNI AD yang diresmikan pada tanggal 02 oktober 1981 oleh Dirjen Perhubungan Laut dengan sarana pelayanan berupa rawat jalan + UGD, rawat inap umum dan kebidanan dengan kapasitas 50 kamar, apotik, radiologi dan laboratorium dengan nama “ Rumah Sakit Boom Baru ”.

Perkembangan Rumah Sakit Boom Baru tidak terlepas dari perkembangan/perubahan status perusahaan induknya yaitu Pelabuhan Palembang yang semula berbentuk PN. Pelabuhan, pada tahun 1984 berubah menjadi Perum Pelabuhan II, kemudian tahun 1992 berubah menjadi PT

(Persero) Pelabuhan Indonesia II, dimana Pelabuhan II merupakan salah satu cabang Pelabuhan dibawah PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II.

Dalam rangka kemandirian dan profesionalisme usaha, makan direksi PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II menetapkan Rumah Sakit Pelabuhan dijadikan unit usaha yang berdiri sendiri dan pada tanggal 1 mei 1999 secara resmi berdiri PT. Rumah Sakit Pelabuhan dengan nama “Rumah Sakit Boom Baru” diganti dengan nama “Rumah Sakit Pelabuhan Palembang” yang merupakan salah satu Rumah Sakit yang berada dibawah PT Rumah Sakit Pelabuhan.

Sejak saat itu promosi untuk pasien umum terus ditingkatkan, peralatan medis yang dibutuhkan dilengkapi secara bertahap, kompetensi tenaga medis dan paramedic terus ditingkatkan, sehingga masyarakat sudah mengenal Rumah Sakit Pelabuhan Palembang sebagai Rumah Sakit yang melayani pasien umum dan mudah dijangkau.

2. Visi dan Misi

Rumah Sakit Pelabuhan Palembang memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

a. Visi

menjadi Rumah Sakit rujukan dengan layanan unggulan dan wajar bagi masyarakat sekitarnya.

b. Misi

Keberadaan Rumah Sakit Pelabuhan untuk melaksanakan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan masyarakat yang ada disekitarnya.

2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik karyawan sebagai responden, berikut ini diuraikan pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin responden, pendidikan responden, Usia Responden, dan lama bekerja responden. Adapun data yang penulis peroleh mengenai identitas responden adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	persentasi
1	Laki-laki	42	35%
2	Perempuan	78	65%
Total		120	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 42 orang (35%) sedangkan perempuan sebanyak 78 orang (65%). Artinya Karyawan di RS Pelabuhan Palembang, terdapat lebih banyak perempuan yang bekerja karena rumah sakit membutuhkan banyak perawat.. Oleh karena itu perempuan lebih banyak dari laki-laki yang bekerja di RS Pelabuhan Palembang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentasi
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	33	24,47 %
4	DIPLOMA	77	57,1 %
5	SARJANA	10	7,42 %
Total		120	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan yang terbanyak adalah tingkat DIPLOMA sebanyak 77 orang (57,1 %). Artinya untuk menjadi pegawai di RS Pelabuhan Palembang memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi dan banyak yang sudah menjadi perawat.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang Usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentasi
1	18-30 tahun	54	45%
2	31-50 tahun	50	41,7%
3	> 50 tahun	16	13,3%
Total		120	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel IV.3 diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dengan jumlah responden terbanyak yaitu berjumlah 54 orang (45%). Artinya bahwa seluruh pegawai di rumah

sakit tersebut sudah memasuki masa kerja yang dinilai sudah berpengalaman dibidangnya masing-masing. Kondisi ini ditandai dengan banyaknya pegawai yang usinya 18-30 tahun sebanyak 54 orang (45%).

d. karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang Usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel IV.4
Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja**

No	Lama bekerja	Jumlah	persentasi
1	< 1 tahun	9	7,5%
2	1-5 tahun	27	22,5%
3	5-10 tahun	46	38,3%
4	Lebih dari 10 tahun	38	31,7%
Total		120	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel IV.3 diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dengan jumlah responden terbanyak yaitu berjumlah 46 orang (38,3%). Artinya bahwa seluruh pegawai di rumah sakit tersebut sudah memasuki pengalaman bekerja yang cukup lama. Kondisi ini ditandai dengan banyaknya karyawan yang lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 46 orang (38,3%).

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Disiplin Kerja (X_1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Disiplin Karyawan**

No	Keterangan	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,723	0,1793	Valid
2	X1.2	0,730	0,1793	Valid
3	X1.3	0,545	0,1793	Valid
4	X1.4	0,470	0,1793	Valid
5	X1.5	0,550	0,1793	Valid
6	X1.6	0,634	0,1793	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.5 diatas hasil pengolahan data variabel Disiplin Kerja (X_1) Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Corrected Item-Total Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X_2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.6
Hasil Uji validitas Lingkungan Kerja**

No	Keterangan	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X2.1	0,667	0,1793	Valid
2	X2.2	0,650	0,1793	Valid
3	X2.3	0,404	0,1793	Valid
4	X2.4	0,754	0,1793	Valid
5	X2.5	0,743	0,1793	Valid
6	X2.6	0,619	0,1793	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.6 diatas hasil pengolahan data variabel Lingkungan Kerja (X_2) Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Corrected Item-Total Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti

Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	Y1	0,540	0,1793	Valid
2	Y2	0,517	0,1793	Valid
3	Y3	0,522	0,1793	Valid
4	Y4	0,602	0,1793	Valid
5	Y5	0,483	0,1793	Valid
6	Y6	0,661	0,1793	Valid
7	Y7	0,490	0,1793	Valid
8	Y8	0,265	0,1793	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.7 diatas hasil pengolahan data variabel Kinerja Karyawan (Y) Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Corrected Item-Total Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan

oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,746	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,757	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,709	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.8 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

2. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Disiplin Karyawan (X_1)

Tabel IV.9

NO	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
1	RS Pelabuhan Palembang memberikan pekerjaan/tugas sesuai dengan tujuan pekerjaan dan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan	-	26	19	41	34
	Persentase	-	21,7%	15,8%	34,2%	28,3%
2	Tujuan pekerjaan yang sesuai dengan karyawan yang bersangkutan membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya	3	10	19	57	31
	Persentase	2,5%	8,3%	15,8%	45,7%	25,8%

3	Pemimpin RS Pelabuhan Palembang selalu tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang kurang disiplin	1	3	31	51	34
	Persentase	0,8%	2,5%	25,8%	42,5%	28,3%
4	Adanya ketegasan dan keberanian pimpinan RS Pelabuhan Palembang membuat saya selalu mematuhi peraturan	-	5	27	65	23
	Persentase	-	4,2%	22,5%	54,2%	19,2%
5	Pimpinan RS Pelabuhan Palembang memberikan sanksi hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan	-	2	20	73	25
	Persentase	-	1,7%	16,7%	60,8%	20,8%
6	Adanya sanksi hukuman ketika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi saya untuk bekerja lebih baik	1	6	16	73	24
	Persentase	0,8%	5%	13,3%	60,8%	20%

Sumber : Hasil Pengelolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.9 diatas, dari 120 responden yang menjawab di pertanyaan 1 paling banyak adalah setuju dengan perolehan persentase 34,2%. Artinya Pemimpin RS Pelabuhan Palembang sudah memberikan pekerjaan/tugas sesuai dengan tujuan pekerjaan dan juga sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.

Jawaban responden dari pertanyaan ke2 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 45,7%. artinya tujuan pekerjaan yang sesuai dengan karyawan yang bersangkutan membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Jawaban responden dari pertanyaan ke3 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 42,5%. artinya pemimpin RS Pelabuhan Palembang selalu tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang kurang disiplin.

Jawaban responden dari pertanyaan ke4 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 54,2%. artinya adanya ketegasan dan keberanian pimpinan RS Pelabuhan Palembang membuat saya selalu mematuhi peraturan.

Jawaban responden dari pertanyaan ke5 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 60,8%. artinya pimpinan RS Pelabuhan Palembang memberikan sanksi hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Jawaban responden dari pertanyaan ke6 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 60,8%. artinya adanya sanksi hukuman ketika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi saya untuk bekerja lebih baik.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel IV.10

NO	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
1	Ruang kerja saya terasa nyaman	-	-	25	39	56
	Persentase	-		20,8%	32,5%	46,7%
2	Suhu diruang kerja saya cukup	-	7	9	57	47
	Persentase	-	5,8%	7,5%	47,5%	39,2%
3	Penerangan diruang kerja saya cukup	3	4	24	64	25
	Persentase	2,5%	3,3%	20,0%	53,3%	20,8%
4	Lampu penerangan diruang kerja saya cukup	1	29	22	44	24
	Persentase	0,8%	24,2%	18,3%	36,7%	20,0%
5	Fasilitas ditempat saya bekerja seperti peralatan dan kendaraan sudah cukup membuat nyaman dalam bekerja	6	9	21	58	26
	Persentase	5%	7,5%	17,5%	48,3%	21,7%
6	Pihak RS Pelabuhan sudah memberikan fasilitas yang memungkinkan untuk memudahkan saya dalam bekerja	2	2	20	62	34
	Persentase	1,7%	1,7%	16,7%	51,7%	28,3%

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.10 diatas, dari 120 responden yang menjawab di pertanyaan 1 paling banyak adalah sangat setuju dengan perolehan persentase 46,7% artinya ruang kerja responden sudah terasa nyaman.

Jawaban responden dari pertanyaan ke2 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 47,5%. artinya suhu diruang kerja responden sudah cukup.

Jawaban responden dari pertanyaan ke3 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 53,3%. artinya penerangan diruang kerja responden sudah cukup.

Jawaban responden dari pertanyaan ke4 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 36,7%. artinya lampu penerangan ditempat responden sudah cukup terang.

Jawaban responden dari pertanyaan ke5 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 48,3%. artinya fasilitas ditempat responden bekerja seperti peralatan dan kendaraan sudah cukup membuat nyaman mereka dalam bekerja.

Jawaban responden dari pertanyaan ke6 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 51,7%. artinya Pihak RS Pelabuhan sudah memberikan fasilitas yang memungkinkan untuk memudahkan responden dalam bekerja.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel IV.11

NO	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
1	Saya merasa kualitas kinerja yang saya berikan kepada RS Pelabuhan sudah sesuai dengan harapan	2	4	19	71	24
	Persentase	1,7%	3,3%	15,8%	59,2%	20%
2	Saya merasa kualitas kinerja yang saya berikan kepada RS Pelabuhan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	2	4	13	77	24
	Persentase	1,7%	3,3%	10,8%	64,2%	20%
3	Saya merasa kuantitas kinerja yang diselesaikan sudah sesuai dengan keinginan pemimpin	1	9	19	66	25
	Persentase	0,8%	7,5%	15,8%	55%	20,8%
4	Saya merasa jumlah tugas yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya	4	10	17	67	22
	Persentase	3,3%	8,3%	14,2%	55,8%	18,3%
5	Saya merasa pelaksanaan tugas yang saya kerjakan tidak ada kesalahan dan akurat	1	5	23	60	31
	Persentase	0,8%	4,2%	19,2%	50%	25,8%
6	Saya merasa pelaksanaan tugas yang saya kerjakan tepat waktu sesuai dengan keinginan pemimpin	-	3	20	54	43
	Persentase	-	2,5%	16,7%	45%	35,8%
7	Saya merasa sudah melakukan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan RS Pelabuhan	-	7	9	65	39
	Persentase	-	5,8%	7,5%	54,2%	32,5%
8	Saya merasa atasan saya memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada saya sesuai dengan jabatan	2	5	14	73	26
	Persentase	1,7%	4,2%	11,7%	60,8%	21,7%

Berdasarkan tabel IV.11 diatas, dari 120 responden yang menjawab di pertanyaan 1 paling banyak adalah setuju dengan perolehan persentase 59,2% artinya responden merasa kualitas kinerja yang mereka berikan kepada RS Pelabuhan sudah sesuai dengan harapan.

Jawaban responden dari pertanyaan ke2 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 64,2%. Artinya responden merasa kualitas kinerja yang mereka berikan kepada RS Pelabuhan sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Jawaban responden dari pertanyaan ke3 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 55%. artinya responden merasa kuantitas kinerja yang diselesaikan sudah sesuai dengan keinginan pemimpin.

Jawaban responden dari pertanyaan ke4 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 55,8%. Artinya responden merasa jumlah tugas yang dibebankan kepada mereka sesuai dengan kemampuan mereka.

Jawaban responden dari pertanyaan ke5 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 50%. Artinya responden merasa pelaksanaan tugas yang mereka kerjakan tidak ada kesalahan dan akurat.

Jawaban responden dari pertanyaan ke6 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 45%. Artinya responden merasa pelaksanaan tugas yang mereka kerjakan tepat waktu sesuai dengan keinginan pemimpin.

Jawaban responden dari pertanyaan ke7 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 54,2%. Artinya responden merasa sudah melakukan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan RS Pelabuhan.

Jawaban responden dari pertanyaan ke8 tabel diatas, dari 120 responden yang menjawab setuju dengan perolehan persentase 60,8%. Artinya responden merasa atasan mereka memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada mereka sesuai dengan jabatan.

4. Regresi linier berganda

Analisis linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.12
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.711	1.695		7.500	.000
DISIPLIN KARYAWAN	.369	.084	.350	4.375	.000
LINGKUNGAN KERJA	.442	.077	.460	5.751	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.12 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 12.711 + 0,369X_1 + 0,442X_2$$

Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 12.711 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) maka skor Kinerja Karyawan (Y) adalah 12.711 Artinya masih tetap ada Kinerja Karyawan walaupun nilai X_1 dan X_2 terhadap Y bernilai nol (0). Koefisien regresi X_1 sebesar 0,369 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Disiplin Karyawan akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,369 dengan menjaga skor Lingkungan Kerja (X_2)

tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Disiplin Karyawan (X_1) akan menurunkan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,442 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Lingkungan Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,442 dengan menjaga skor Disiplin Karyawan (X_1) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Lingkungan Kerja (X_2) akan menurunkan Kinerja Karyawan.

4. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Karyawan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama/simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.13
Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	715.824	2	357.912	65.566	.000 ^a
Residual	638.676	117	5.469		
Total	1354.500	119			

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

b. Dependent Variable: KINERJA
KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.13 diatas, nilai F_{hitung} sebesar = 65,566 maka dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} $65,566 > F_{tabel} 3,92$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel disiplin karyawan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama/simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang.

5. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Karyawan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat tabel berikut ini :

**Tabel IV.14
Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.711	1.695		7.500	.000
DISIPLIN KARYAWAN	.363	.084	.350	4.375	.000
LINGKUNGAN KERJA	.442	.077	.460	5.751	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.14 diatas, nilai hitung_t adalah sebesar = 7,500 maka dapat dijelaskan masing-masing variabel Disiplin Karyawan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara individu/parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel disiplin karyawan (X_1) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel IV.14 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel disiplin karyawan (X_1) sebesar = 4,375 terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar = 1,65 hal ini berarti $t_{hitung} 4,375 > t_{tabel} 1,65$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh disiplin karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Pengaruh variabel Lingkungan kerja (X_2) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel IV.14 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja (X_2) sebesar = 5,751 terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar = 1,65 hal ini berarti $t_{hitung} 5,751 > t_{tabel} 1,65$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang sebagai berikut :

**Tabel IV.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.520	2,336

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.15 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,727. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel Independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dapat disumbangkan oleh persamaan ini

sebesar 52,8%. Sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi variabel/faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

7. Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan . variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan variabel tersebut merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ketika terjadi perubahan pada salah satu maupun semua variabel tersebut akan berdampak pada perubahan pergerakan pada kinerja karyawan. disiplin kerja dan lingkungan kerja tersebut saling beriringan untuk mendukung terjadinya perubahan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan banyak didorong oleh berbagai hal seperti ketegasan pemimpin ,sanksi hukuman, dan fasilitas. Oleh karna itu disiplin kerja dan lingkungan kerja saling berdampingan tidak bisa dipisahkan atau diambil salah satunya. Karena jika hanya disiplin saja yang berjalan dengan baik dan lingkungan kerja tidak berjalan dengan baik maka kinerja perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Kinerja

karyawan sangat diperlukan demi kelangsungan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu disiplin dan lingkungan kerja ini sangat diperlukan dalam pengembangan pertumbuhan perusahaan. Semakin besarnya ukuran perusahaan semakin besar disiplin dan lingkungan yang diperlukan. Jika tujuan perusahaan ingin dicapai dengan sempurna maka pimpinan harus bisa menciptakan disiplin dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja agar karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal. Begitu pula dengan fasilitas yang terdapat didalam suatu perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas RS Pelabuhan Palembang. Dengan demikian fasilitas ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumh Sakit.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kinerja yang baik apabila tidak ada lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan. oleh karena itu lingkungan

sangat penting dalam masalah ini karena perusahaan tidak akan berkembang baik apabila kinerja karyawan terus menurun.

Disiplin sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, karena karyawan yang mengikuti aturan akan berpengaruh pada kinerja, kinerja akan baik bila disiplin kerja karyawan baik. Disiplin waktu juga sangat dibutuhkan pada perusahaan jika ketepatan waktu dijalankan oleh karyawan dengan baik maka tingkat kinerja karyawan dapat terlihat.

Disiplin karyawan pada suatu perusahaan sangat diperlukan , karena disiplin ini merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat kinerja karyawan. disiplin bisa dilihat dari tingkat absensi karyawan. semakin tinggi tngkat absensi pada karyawan , maka semakin rendah kinerja pada karyawan tersebut

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan adanya pengaruh disiplin karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda ada pengaruh yang (positif) disiplin karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini pengujian hipotesis secara bersama terbukti. Selanjutnya untuk variabel disiplin karyawan terhadap kinerja pegawai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh disiplin karyawan secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan. dan untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh lingkungan kerja secara individu/parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari uji determinasi kinerja karyawan yang dapat disumbangkan oleh persamaan ini sebesar 52,8%. Sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi variabel/faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

A. Saran

Setelah melakukan pengamatan dan pembahasan peneliti ingin memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. Sebaiknya Rumah Sakit Pelabuhan Palembang meningkatkan kualitas kinerja pegawai antara lain :

1. Memperhatikan dan meningkatkan disiplin karyawan sehingga kualitas kinerja pegawai meningkat sehingga kinerja mereka akan baik.
2. Memperhatikan dan meningkatkan disiplin karyawan sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan dapat diselesaikan dalam waktu yang cepat.
3. Memperhatikan dan meningkatkan disiplin serta memenuhi fasilitas yang mereka butuhkan sehingga pelaksanaan tugas yang mereka kerja tidak ada kesalahan dan cepet diselesaikan.
4. Dengan disiplin meningkat dan lingkungan kerja yang memadai maka kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja akan meningkat.

5. Pemimpin harus memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan itu dengan sungguh-sungguh.
6. Pemimpin harus tegas dalam mengambil keputusan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin sehingga karyawan akan takut untuk melanggar peraturan.
7. Pemimpin harus memberikan sanksi yang sesuai dengan apa yang dilanggar oleh pemimpin sehingga bawahan tidak akan mengulangi kesalahan yang mereka lakukan.
8. Pemimpin harus memberikan fasilitas yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja seperti ac atau fasilitas pendingin lainnya hal itu akan membuat konsentrasi karyawan tidak terganggu.
9. Pemimpin harus memberikan peralatan penerangan seperti lampu yang cukup terang untuk karyawan bekerja di malam hari agar karyawan dapat bekerja secara maksimal di malam hari.
10. Pemimpin harus menambah peralatan seperti mobil ambulance dan alat rongent agar kinerja karyawan tidak menurun dan semangat dalam melakukan pekerjaan.

- Firda Anggun Cahyani. (2015). Pengaruh Disiplin dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. H5-12
- Irham Fahmi. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Irham Fahmi. (2016b). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Iqbal Hasan dan Misbahuddin. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT RajaGrafindo Persada
- Anwar P. Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- MC. Maryati. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Diani Khairani Sofyan. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. *Jurnal MIEJ*,2(1) H18-23
- Sugiyono. (2012a). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2014b). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2012c). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Wiratna Sujarwени. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT Perputakaan Baru
- J. Supranto. (2008). *Statistik*. Jakarta: Erlangga
- Edy Sutrisno. (2009a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Edy Sutrisno. (2014b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

LAMPIRAN 1 : KUISONER

Daftar Pertanyaan

Mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/saudari untuk mengisi daftar pertanyaan berikut sebagai bahan penelitian skripsi. Jawaban dapat bapak/ibu/saudara/saudari tuliskan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan jawaban yang menurut bapak/ibu/saudara/saudari paling tepat. Jawaban ini tidak dipublikasikan karena hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Atas kesediaan bapak/ibu/saudara/saudari saya ucapan terimakasih.

A. Identitas Responden

1. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan
 - a. Tamat SD
 - b. Tamat SMP
 - c. Tamat SMA
 - d. Diploma
 - e. Sarjana
3. Umur Karyawan
 - a. 18-30 thn
 - b. 30-50 thn
 - c. > 50 thn
4. Lama bekerja
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-5 tahun
 - c. 5-10 tahun
 - d. > 10 tahun

Note :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RG = Ragu-Ragu

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
Variabel Disiplin (X₁)						
1	RS Pelabuhan Palembang memberikan pekerjaan/tugas sesuai dengan tujuan pekerjaan dan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan					
2	Tujuan pekerjaan yang sesuai dengan karyawan yang bersangkutan membuat karyawan bekerjadengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya					
3	Pemimpin RS Pelabuhan Palembang selalu tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang kurang disiplin					
4	Adanya ketegasan dan keberanian pimpinan RS Pelabuhan Palembang membuat saya selalu mematuhi peraturan					
5	Pemimpin RS Pelabuhan Palembang memberikan sanksi hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan					
6	Adanya sanksi hukuman ketika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi saya untuk bekerja lebih baik					
Variabel Lingkungan Kerja (X₂)						
1	Ruang kerja saya terasa nyaman					
2	Suhu di ruang kerja saya cukup dingin					
3	Penerangan di ruang kerja saya cukup nyaman					
4	Lampu penerangan di ruangan kerja sayacukup terang					
5	Fasilitas ditempat saya bekerja seperti peralatan dan Kendaraan sudah cukup membuat nyaman dalam bekerja					
6	Pihak RS sudah memberikan fasilitas yang memungkinkan untuk memudahkan saya bekerja					
Variabel Kinerja Karyawan (Y)						
1	Saya merasa kualitas kinerja yang saya berikan kepada RS Pelabuhan sudah sesuai dengan harapan					
2	Saya merasa kualitas kinerja yang saya berikan kepada RS Pelabuhan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Saya merasa kuantitas kinerja yang diselesaikan sudah sesuai dengan keinginan pemimpin					
4	Saya merasa jumlah tugas yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuans aya					
5	Saya merasa pelaksanaan tugas yang saya kerjakan tidak ada kesalahan dan akurat					
6	Saya merasa pelaksanaan tugas yang saya kerjakan tepat waktu sesuai dengan keinginan pemimpin					
7	Saya merasa sudah melakukan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan RS Pelabuhan					
8	Saya merasa atasan saya memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada saya sesuai dengan jabatan					

LAMPIRAN 2 :TABULASI

RESPONDEŃ	DISIPLIN KERJA						TOTAL	RATA-RATA		
	X1									
	1	2	3	4	5	6				
1	5	5	4	3	5	4	26	23.07		
2	4	5	3	3	3	5	23	23.05		
3	3	2	3	4	4	3	19	23.06		
4	2	3	2	3	4	3	17	23.02		
5	2	3	3	4	4	3	19	23.10		
6	5	5	5	4	5	5	29	23.13		
7	2	4	5	3	4	2	20	23.08		
8	5	4	4	5	4	4	26	23.09		
9	4	4	4	4	4	4	24	23.11		
10	4	4	5	4	3	4	24	23.13		
11	4	4	5	4	4	4	25	23.14		
12	3	3	3	4	3	3	19	23.10		
13	2	4	4	5	4	4	23	23.22		
14	4	4	4	5	5	5	27	23.23		
15	5	4	4	4	4	4	25	23.26		
16	4	4	4	4	4	4	24	23.23		
17	2	2	4	3	3	2	16	23.28		
18	2	1	3	4	4	4	18	23.34		
19	3	3	4	4	4	4	22	23.39		
20	4	4	5	4	4	5	26	23.47		
21	4	4	3	4	5	4	24	23.43		
22	4	5	4	4	4	4	25	23.44		
23	4	5	5	4	4	4	26	23.44		
24	4	4	4	4	4	4	24	23.42		
25	5	4	5	5	5	5	29	23.39		
26	2	4	3	4	4	4	21	23.27		
27	2	4	5	4	4	4	23	23.27		
28	2	4	5	4	4	4	23	23.31		
29	4	4	4	4	4	4	24	23.32		
30	4	4	5	4	4	4	25	23.33		
31	4	4	4	4	4	4	24	23.32		
32	5	4	4	5	4	4	26	23.31		
33	2	4	5	4	4	2	21	23.34		
34	5	5	5	4	5	5	29	23.37		
35	2	2	3	3	4	3	17	23.30		
36	2	3	2	3	4	3	17	23.38		
37	4	4	4	4	4	4	24	23.45		
38	4	5	5	4	4	4	26	23.45		
39	4	5	4	4	4	4	25	23.41		
40	4	4	4	4	4	4	24	23.40		
41	4	4	4	4	4	5	25	23.39		
42	3	3	4	4	4	4	22	23.37		
43	2	1	3	4	4	4	18	23.38		

44	3	2	3	4	4	3	19	23.45
45	4	5	3	3	3	5	23	23.51
46	5	5	4	3	5	4	26	23.52
47	4	4	4	4	4	4	24	23.49
48	5	4	4	4	4	4	25	23.48
49	4	4	4	5	5	5	27	23.46
50	2	4	4	5	4	4	23	23.41
51	3	3	3	4	3	3	19	23.41
52	4	4	5	4	4	4	25	23.48
53	2	3	4	4	4	4	21	23.46
54	2	4	5	4	4	4	23	23.49
55	2	4	3	4	4	4	21	23.50
56	5	4	5	5	5	5	29	23.54
57	2	2	4	3	3	2	16	23.45
58	4	4	4	4	4	4	24	23.57
59	3	2	3	4	4	3	19	23.56
60	4	4	4	4	4	4	24	23.64
61	4	5	3	3	3	5	23	23.63
62	2	4	5	4	4	4	23	23.64
63	2	2	4	3	3	2	16	23.66
64	2	4	5	4	4	4	23	23.79
65	5	3	5	5	5	5	28	23.80
66	4	4	5	4	4	4	25	23.73
67	2	4	3	4	4	4	21	23.70
68	3	3	3	4	3	3	19	23.75
69	2	4	4	5	4	4	23	23.85
70	5	4	4	4	4	4	25	23.86
71	4	4	4	5	5	5	27	23.84
72	5	5	4	3	5	4	26	23.78
73	2	1	3	4	4	4	18	23.73
74	2	4	5	4	4	2	21	23.85
75	3	3	4	4	4	4	22	23.91
76	4	4	5	4	4	5	26	23.96
77	4	4	4	4	4	4	24	23.91
78	4	5	4	4	4	4	25	23.91
79	5	5	2	4	3	5	24	23.88
80	5	5	3	3	3	3	22	23.88
81	3	2	5	3	4	4	21	23.93
82	4	2	4	2	3	4	19	24.00
83	4	4	1	5	4	4	22	24.13
84	4	4	4	5	4	5	26	24.19
85	5	5	4	5	4	4	27	24.14
86	3	4	4	4	5	4	24	24.06
87	5	4	3	4	4	4	24	24.06
88	4	4	3	5	4	4	24	24.06
89	4	4	5	4	2	5	24	24.06

90	5	5	4	3	3	4	24	24.06
91	3	3	3	2	2	3	16	24.07
92	4	4	4	3	4	5	24	24.34
93	4	4	4	3	3	3	21	24.36
94	5	5	5	3	3	4	25	24.48
95	3	3	3	3	5	4	21	24.46
96	5	5	4	5	5	4	28	24.60
97	5	4	4	4	4	4	25	24.46
98	5	5	3	4	4	4	25	24.43
99	3	3	3	4	4	5	22	24.41
100	5	5	5	5	5	4	29	24.52
101	5	5	4	3	3	4	24	24.30
102	5	5	5	5	5	5	30	24.32
103	3	3	3	4	4	5	22	24.00
104	5	5	5	5	5	4	29	24.12
105	3	3	3	2	5	5	21	23.81
106	4	4	4	3	3	4	22	24.00
107	5	5	5	5	5	4	29	24.14
108	5	2	5	3	4	4	23	23.77
109	5	5	3	3	5	4	25	23.83
110	5	5	4	4	4	3	25	23.73
111	5	5	5	2	4	3	24	23.60
112	4	4	4	5	3	1	21	23.56
113	3	3	3	3	4	3	19	23.88
114	3	3	3	4	4	4	21	24.57
115	2	4	5	5	5	5	26	25.17
116	3	3	4	5	5	4	24	25.00
117	5	5	5	2	4	4	25	25.25
118	4	4	4	3	5	4	24	25.33
119	5	5	3	3	3	4	23	26.00
120	5	5	5	4	5	5	29	29.00

LINGKUNGAN KERJA						TOTAL	RATA-RATA
X2							
1	2	3	4	5	6		
5	5	2	5	5	4	26	23.35
5	5	3	4	5	3	25	23.31
3	2	5	3	2	3	18	23.26
4	2	4	2	3	2	17	23.34
4	4	1	2	1	1	13	23.39
4	4	4	5	5	5	27	23.56
5	5	4	2	4	5	25	23.53
3	4	4	5	4	4	24	23.53
5	4	3	4	4	4	24	23.51
4	4	3	4	4	5	24	23.57
5	5	3	4	4	5	26	23.57
3	4	4	3	3	3	20	23.61
4	4	4	2	4	4	22	23.64
5	4	5	4	4	4	26	23.72
4	5	4	5	4	4	26	23.66
5	5	5	4	4	4	27	23.64
3	4	4	2	2	4	19	23.60
3	4	4	2	1	3	17	23.57
4	4	4	3	3	4	22	23.65
5	5	5	4	4	5	28	23.64
4	4	4	4	4	4	24	23.60
4	4	4	4	5	4	25	23.57
5	4	4	4	5	5	27	23.60
4	4	4	4	4	4	24	23.58
5	5	5	5	4	5	29	23.59
4	4	4	2	4	3	21	23.51
5	4	4	2	4	5	24	23.60
5	4	4	2	4	5	24	23.60
4	5	4	4	4	4	25	23.67
4	4	3	4	4	5	24	23.64
5	4	3	4	4	4	24	23.69
3	4	4	5	4	4	24	23.66
5	5	4	2	4	5	25	23.66
4	4	4	5	5	5	27	23.64
4	4	1	2	1	1	13	23.60
4	2	4	2	3	2	17	23.73
4	4	4	4	4	4	24	23.81
5	4	4	4	5	5	27	23.81
4	4	4	4	5	4	25	23.77
4	5	4	4	4	4	25	23.75
5	5	5	4	4	4	27	23.74
4	4	4	3	3	4	22	23.70
3	4	4	2	1	3	17	23.72

3	2	5	3	2	3	18	23.81
5	5	3	4	5	3	25	23.88
5	5	2	5	5	4	26	23.87
5	5	5	4	4	4	27	23.84
4	5	4	5	4	4	26	23.79
5	4	5	4	4	4	26	23.76
4	4	4	2	4	4	22	23.73
3	4	4	3	3	3	20	23.76
5	5	3	4	4	5	26	23.81
5	4	4	2	3	4	22	23.78
5	4	4	2	4	5	24	23.81
4	4	4	2	4	3	21	23.80
5	5	5	5	4	5	29	23.85
3	4	4	2	2	4	19	23.77
5	5	5	4	4	4	27	23.84
3	2	5	3	2	3	18	23.79
4	5	4	4	4	4	25	23.89
5	5	3	4	5	3	25	23.87
5	4	4	2	4	5	24	23.85
3	4	4	2	2	4	19	23.84
5	4	4	2	4	5	24	23.93
5	5	5	5	3	5	28	23.93
5	5	3	4	4	5	26	23.85
4	4	4	2	4	3	21	23.81
3	4	4	3	3	3	20	23.87
4	4	4	2	4	4	22	23.94
4	5	4	5	4	4	26	23.98
5	4	5	4	4	4	26	23.94
5	5	2	5	5	4	26	23.90
3	4	4	2	1	3	17	23.85
5	5	4	2	4	5	25	24.00
4	4	4	3	3	4	22	23.98
5	5	5	4	4	5	28	24.02
4	4	4	4	4	4	24	23.93
4	4	4	4	5	4	25	23.93
5	5	2	4	3	5	24	23.90
5	5	3	3	3	3	22	23.90
3	2	5	3	4	4	21	23.95
4	2	4	2	3	4	19	24.03
4	4	1	1	1	4	15	24.16
4	4	4	5	4	5	26	24.41
5	5	4	5	4	4	27	24.36
3	4	4	4	5	4	24	24.29
5	4	3	4	4	4	24	24.29
4	4	3	5	4	4	24	24.30
4	5	4	3	2	4	22	24.31

4	4	4	3	3	3	21	24.39
5	5	5	3	3	4	25	24.50
3	3	3	3	5	4	21	24.48
5	5	4	5	5	4	28	24.61
5	4	4	4	4	4	25	24.48
5	5	3	4	4	4	25	24.46
3	3	3	4	4	5	22	24.44
5	5	5	5	5	4	29	24.54
5	5	4	3	3	4	24	24.35
5	5	5	5	5	5	30	24.36
3	3	3	4	4	5	22	24.10
5	5	5	5	5	4	29	24.20
3	3	3	2	5	5	21	23.95
4	4	5	4	2	5	24	24.11
5	5	4	3	3	4	24	24.12
3	3	3	2	2	3	16	24.13
4	4	4	3	4	5	24	24.67
4	4	4	3	3	3	21	24.71
5	5	5	3	3	4	25	25.00
3	3	3	3	5	4	21	25.00
5	5	4	5	5	4	28	25.36
5	4	4	4	4	4	25	25.10
5	5	3	4	4	4	25	25.11
3	3	3	4	4	5	22	25.13
5	5	5	5	5	4	29	25.57
5	5	4	3	3	4	24	25.00
5	5	5	5	5	5	30	25.20
3	3	3	4	4	5	22	24.00
5	5	5	5	5	4	29	24.67
3	3	3	2	5	5	21	22.50
5	5	4	4	3	3	24	24.00

KINERJA KARYAWAN								TOTAL	RATA-RATA
Y									
1	2	3	4	5	6	7	8		
3	5	4	5	4	5	5	2	33	31.86
3	3	5	5	3	5	5	3	32	31.83
4	4	3	2	3	3	2	5	26	31.82
3	4	3	3	2	4	2	4	25	31.82
1	4	3	4	5	4	4	1	26	31.89
4	5	5	5	5	4	4	4	36	31.98
4	4	2	4	5	5	5	4	33	31.97
5	4	4	4	4	3	4	4	32	31.98
4	4	4	4	4	5	4	3	32	31.95
4	4	4	4	5	4	4	3	32	31.95
4	4	4	4	5	5	5	3	34	31.95
4	3	3	3	3	3	4	4	27	31.95
5	4	4	4	4	4	4	4	33	32.00
5	5	5	4	4	5	4	5	37	31.93
4	4	4	4	4	4	5	4	33	31.82
4	4	4	4	4	5	5	5	35	31.77
3	3	2	2	4	3	4	4	25	31.77
4	4	4	1	3	3	4	4	27	31.86
4	4	4	3	4	4	4	4	31	31.93
4	4	5	4	5	5	5	5	37	31.94
4	4	4	4	4	4	4	4	32	31.88
4	4	4	5	4	4	4	4	33	31.85
4	4	4	5	5	5	4	4	35	31.77
4	4	4	4	4	4	4	4	32	31.74
5	5	5	4	5	5	5	5	39	31.77
4	4	4	4	3	4	4	4	31	31.74
4	4	4	4	5	5	4	4	34	31.77
4	4	4	4	5	5	4	4	34	31.74
4	4	4	4	4	4	5	4	33	31.72
4	4	4	4	5	4	4	3	32	31.73
4	4	4	4	4	5	4	3	32	31.72
5	4	4	4	4	3	4	4	32	31.65
4	4	2	4	5	5	5	4	33	31.65
4	5	5	5	5	4	4	4	36	31.63
1	4	3	4	5	4	4	1	26	31.58
3	4	3	3	2	4	2	4	25	31.65
4	4	4	4	4	4	4	4	32	31.73
4	4	4	5	5	5	4	4	35	31.72
4	4	4	5	4	4	4	4	33	31.68

4	4	4	4	4	4	5	4	33	31.67
4	4	5	4	4	5	5	5	36	31.65
4	4	4	3	4	4	4	4	31	31.59
4	4	4	1	3	3	4	4	27	31.60
4	4	3	2	3	3	2	5	26	31.66
3	3	5	5	3	5	5	3	32	31.74
3	5	4	5	4	5	5	2	33	31.73
4	4	4	4	4	5	5	5	35	31.72
4	4	4	4	4	4	5	4	33	31.67
5	5	5	4	4	5	4	5	37	31.65
5	4	4	4	4	4	4	4	33	31.58
4	3	3	3	3	3	4	4	27	31.56
4	4	4	4	5	5	5	3	34	31.62
4	4	4	3	4	5	4	4	32	31.59
4	4	4	4	5	5	4	4	34	31.58
4	4	4	4	3	4	4	4	31	31.55
5	5	5	4	5	5	5	5	39	31.55
3	3	2	2	4	3	4	4	25	31.44
4	4	4	4	4	5	5	5	35	31.54
4	4	3	2	3	3	2	5	26	31.48
4	4	4	4	4	4	5	4	33	31.57
3	3	5	5	3	5	5	3	32	31.55
4	4	4	4	5	5	4	4	34	31.54
3	3	2	2	4	3	4	4	25	31.50
4	4	4	4	5	5	4	4	34	31.61
5	5	5	3	5	5	5	5	38	31.57
4	4	4	4	5	5	5	3	34	31.45
4	4	4	4	3	4	4	4	31	31.41
4	3	3	3	3	3	4	4	27	31.42
5	4	4	4	4	4	4	4	33	31.50
4	4	4	4	4	4	5	4	33	31.47
5	5	5	4	4	5	4	5	37	31.44
3	5	4	5	4	5	5	2	33	31.33
4	4	4	1	3	3	4	4	27	31.29
4	4	2	4	5	5	5	4	33	31.38
4	4	4	3	4	4	4	4	31	31.35
4	4	5	4	5	5	5	5	37	31.36
5	5	4	3	5	4	4	4	34	31.23
2	1	3	4	4	4	4	4	26	31.16
2	4	5	4	4	2	5	2	28	31.29
3	3	4	4	4	4	5	3	30	31.37
4	4	5	5	4	3	5	4	34	31.40

4	4	2	1	3	4	4	4	26	31.33
4	5	2	4	5	4	4	2	30	31.47
5	5	3	3	4	4	4	4	32	31.51
5	5	4	4	5	4	4	5	36	31.50
3	2	4	4	4	4	4	4	29	31.37
4	2	4	5	4	4	4	4	31	31.44
4	4	5	5	2	4	3	5	32	31.45
4	4	5	5	3	3	3	3	30	31.44
5	5	3	2	5	3	4	4	31	31.48
3	4	4	2	4	2	3	4	26	31.50
5	4	4	4	1	5	4	4	31	31.69
4	4	4	4	4	5	4	5	34	31.71
4	4	5	5	4	5	4	4	35	31.63
5	5	3	4	4	4	5	4	34	31.50
3	3	5	4	3	4	4	4	30	31.40
4	4	4	4	3	5	4	4	32	31.46
4	4	4	4	5	4	2	5	32	31.43
5	5	5	5	4	3	3	4	34	31.41
5	5	4	3	5	4	2	3	31	31.29
2	1	3	4	4	4	4	5	27	31.30
2	4	5	4	4	2	3	3	27	31.53
3	3	4	4	4	4	3	4	29	31.78
4	4	5	4	4	5	5	4	35	31.94
4	4	4	4	4	4	5	4	33	31.75
4	5	4	4	4	4	4	4	33	31.67
5	5	2	4	3	5	4	4	32	31.57
5	5	3	3	3	3	4	5	31	31.54
3	2	5	3	4	4	5	4	30	31.58
4	2	4	2	3	4	3	4	26	31.73
4	4	1	5	4	4	5	5	32	32.30
4	4	4	5	4	5	4	5	35	32.33
5	5	4	5	4	4	5	4	36	32.00
3	4	4	4	5	4	5	5	34	31.43
5	4	3	4	4	4	3	4	31	31.00
4	4	3	5	4	4	4	4	32	31.00
4	4	5	4	2	5	5	5	34	30.75
5	5	4	3	3	4	3	4	31	29.67
3	3	3	2	2	3	5	5	26	29.00
4	4	4	3	4	5	4	4	32	32.00

LAMPIRAN 3 : HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
RESPONDEN	.	.	0
PERTANYAAN 1	3.69	1.106	120
PERTANYAAN 2	3.86	.981	120
PERTANYAAN 3	3.95	.849	120
PERTANYAAN 4	3.88	.758	120
PERTANYAAN 5	4.01	.667	120
PERTANYAAN 6	3.94	.781	120
TOTAL JAWABAN	23.33	3.198	120

Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Correlations

	RESPO NDEN	PERTAN YAAN 1	PERTAN YAAN 2	PERTAN YAAN 3	PERTAN YAAN 4	PERTAN YAAN 5	PERTAN YAAN 6	TOTAL JAWABAN
RESPON DEN	Pearson Correlation	a	a	a	a	a	a	a
	Sig. (2-tailed)
	N	0	0	0	0	0	0	0
PERTAN YAAN 1	Pearson Correlation	a	1	.610**	.207*	.047	.163	.368**
	Sig. (2-tailed)	.	.	.000	.023	.611	.075	.000
	N	0	120	120	120	120	120	120
PERTAN YAAN 2	Pearson Correlation	a	.610**	1	.294**	.113	.156	.307**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.	.001	.218	.089	.001
	N	0	120	120	120	120	120	120
PERTAN YAAN 3	Pearson Correlation	a	.207*	.294**	1	.161	.223*	.135
	Sig. (2-tailed)	.	.023	.001	.	.080	.014	.141
	N	0	120	120	120	120	120	120
PERTAN YAAN 4	Pearson Correlation	a	.047	.113	.161	1	.384**	.244**
	Sig. (2-tailed)	.	.611	.218	.080	.	.000	.007
	N	0	120	120	120	120	120	120
PERTAN YAAN 5	Pearson Correlation	a	.163	.156	.223*	.384**	1	.356**
	Sig. (2-tailed)	.	.075	.089	.014	.000	.	.000
	N	0	120	120	120	120	120	120

		N	0	120	120	120	120	120	120	120	120
PERTANYAAN 6	Pearson Correlation	^a	.368**	.307**	.135	.244**	.356**	1	.634**		
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.141	.007	.000		.000		
	N	0	120	120	120	120	120	120	120	120	120
TOTAL JAWABA		^a	.723**	.730**	.545**	.470**	.550**	.634**	1		
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	0	120	120	120	120	120	120	120	120	120

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

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

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

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	120	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	120	100.0

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

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PERTANYAAN 1	3.69	1.106	120
PERTANYAAN 2	3.86	.981	120
PERTANYAAN 3	3.95	.849	120

PERTANYAAN 4	3.88	.758	120
PERTANYAAN 5	4.01	.667	120
PERTANYAAN 6	3.94	.781	120
TOTAL JAWABAN	23.33	3.198	120

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46.67	40.896	6.395	7

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PERTANYAAN 1	4.26	.783	120
PERTANYAAN 2	4.20	.816	120
PERTANYAAN 3	3.87	.869	120
PERTANYAAN 4	3.51	1.092	120
PERTANYAAN 5	3.74	1.041	120
PERTANYAAN 6	4.03	.819	120
TOTAL JAWABAN	23.61	3.508	120

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

	PERTAN YAAN 1	PERTAN YAAN 2	PERTAN YAAN 3	PERTAN YAAN 4	PERTAN YAAN 5	PERTAN YAAN 6	TOTAL JAWABAN
PERTAN Pearson Correlation YAAN 1 Sig. (2-tailed)	1 .668** .000	.113 .220 .001	.307** .001 .000	.361** .000 .006	.248** .006 .018	.667** .000 .000	
N	120	120	120	120	120	120	120
PERTAN Pearson Correlation YAAN 2 Sig. (2-tailed)	.668** .000	1 .589	.050 .000	.422** .000	.249** .006	.216 .018	.650** .000
N	120	120	120	120	120	120	120
PERTAN Pearson Correlation YAAN 3 Sig. (2-tailed)	.113 .220	.050 .589	1 .080	.161 .320	.092 .045	.183 .000	.404** .000

N	120	120	120	120	120	120	120
PERTAN Pearson Correlation	.307**	.422**	.161	1	.560**	.300**	.754**
YAAN 4 Sig. (2-tailed)	.001	.000	.080		.000	.001	.000
N	120	120	120	120	120	120	120
PERTAN Pearson Correlation	.361**	.249**	.092	.560**	1	.473**	.743**
YAAN 5 Sig. (2-tailed)	.000	.006	.320	.000		.000	.000
N	120	120	120	120	120	120	120
PERTAN Pearson Correlation	.248**	.216*	.183*	.300**	.473**	1	.619**
YAAN 6 Sig. (2-tailed)	.006	.018	.045	.001	.000		.000
N	120	120	120	120	120	120	120
TOTAL Pearson Correlation	.667**	.650**	.404**	.754**	.743**	.619**	1
JAWABA Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	120	120	120	120	120	120	120

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

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

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	120	100.0
Excluded ^a	0	0
Total	120	100.0

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

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PERTANYAAN 1	4.26	.783	120
PERTANYAAN 2	4.20	.816	120
PERTANYAAN 3	3.87	.869	120
PERTANYAAN 4	3.51	1.092	120
PERTANYAAN 5	3.74	1.041	120
PERTANYAAN 6	4.03	.819	120
TOTAL JAWABAN	23.61	3.508	120

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47.22	49.230	7.016	7

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PERTANYAAN 1	3.92	.801	120
PERTANYAAN 2	3.98	.772	120
PERTANYAAN 3	3.88	.856	120
PERTANYAAN 4	3.78	.957	120
PERTANYAAN 5	3.96	.834	120
PERTANYAAN 6	4.14	.781	120
PERTANYAAN 7	4.13	.788	120
PERTANYAAN 8	3.97	.809	120
TOTAL JAWABAN	31.75	3.374	120

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	PERTAN YAAN 1	PERTAN YAAN 2	PERTAN YAAN 3	PERTAN YAAN 4	PERTAN YAAN 5	PERTAN YAAN 6	PERTAN YAAN 7	PERTAN YAAN 8	TOTAL JAWABAN
PERTAN Pearson Correlation	1	.541**	.109	-.011	.046	.165	-.037	.476**	.540**

YAAN 1	Sig. (2-tailed)		.000	.237	.903	.621	.072	.686	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
PERTAN	Pearson Correlation	.541**	1	.135	.117	.233	.159	.006	-.015	.517**
YAAN 2	Sig. (2-tailed)	.000		.141	.201	.010	.082	.952	.873	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
PERTAN	Pearson Correlation	.109	.135	1	.366**	.040	.215	.150	.055	.522**
YAAN 3	Sig. (2-tailed)	.237	.141		.000	.667	.018	.103	.553	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
PERTAN	Pearson Correlation	-.011	.117	.366**	1	.262**	.459**	.319**	-.184	.602**
YAAN 4	Sig. (2-tailed)	.903	.201	.000		.004	.000	.000	.045	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
PERTAN	Pearson Correlation	.046	.233*	.040	.262**	1	.267**	.264**	-.152	.483**
YAAN 5	Sig. (2-tailed)	.621	.010	.667	.004		.003	.004	.099	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
PERTAN	Pearson Correlation	.165	.159	.215*	.459**	.267**	1	.392**	.047	.661**
YAAN 6	Sig. (2-tailed)	.072	.082	.018	.000	.003		.000	.607	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
PERTAN	Pearson Correlation	-.037	.006	.150	.319**	.264**	.392**	1	-.085	.490**
YAAN 7	Sig. (2-tailed)	.686	.952	.103	.000	.004	.000		.354	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
PERTAN	Pearson Correlation	.476**	-.015	.055	-.184*	-.152	.047	-.085	1	.265**
YAAN 8	Sig. (2-tailed)	.000	.873	.553	.045	.099	.607	.354		.003
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
TOTAL	Pearson Correlation	.540**	.517**	.522**	.602**	.483**	.661**	.490**	.265**	1
JAWABA	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

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

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PERTANYAAN 1	3.92	.801	120
PERTANYAAN 2	3.98	.772	120
PERTANYAAN 3	3.88	.856	120
PERTANYAAN 4	3.78	.957	120
PERTANYAAN 5	3.96	.834	120
PERTANYAAN 6	4.14	.781	120
PERTANYAAN 7	4.13	.788	120
PERTANYAAN 8	3.97	.809	120
TOTAL JAWABAN	31.75	3.374	120

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.50	45.529	6.748	9

LAMPIRAN 4 : FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN

Frequencies

Frekuensi Disiplin Kerja (X1)

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	120	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0	0

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	26	21.7	21.7	21.7
	RAGU-RAGU	19	15.8	15.8	37.5
	SETUJU	41	34.2	34.2	71.7
	SANGAT SETUJU	34	28.3	28.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	3	2.5	2.5	2.5
	TIDAK SETUJU	10	8.3	8.3	10.8
	RAGU-RAGU	19	15.8	15.8	26.7
	SETUJU	57	47.5	47.5	74.2
	SANGAT SETUJU	31	25.8	25.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	.8	.8	.8
	TIDAK SETUJU	3	2.5	2.5	3.3
	RAGU-RAGU	31	25.8	25.8	29.2
	SETUJU	51	42.5	42.5	71.7
	SANGAT SETUJU	34	28.3	28.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	5	4.2	4.2	4.2
	RAGU-RAGU	27	22.5	22.5	26.7
	SETUJU	65	54.2	54.2	80.8
	SANGAT SETUJU	23	19.2	19.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	1.7	1.7	1.7
	RAGU-RAGU	20	16.7	16.7	18.3
	SETUJU	73	60.8	60.8	79.2
	SANGAT SETUJU	25	20.8	20.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	.8	.8	.8
	TIDAK SETUJU	6	5.0	5.0	5.8
	RAGU-RAGU	16	13.3	13.3	19.2
	SETUJU	73	60.8	60.8	80.0
	SANGAT SETUJU	24	20.0	20.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Frequencies

Frekuensi Lingkungan Kerja (X2)

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	120	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	25	20.8	20.8	20.8
	SETUJU	39	32.5	32.5	53.3
	SANGAT SETUJU	56	46.7	46.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	7	5.8	5.8	5.8
	RAGU-RAGU	9	7.5	7.5	13.3
	SETUJU	57	47.5	47.5	60.8
	SANGAT SETUJU	47	39.2	39.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	3	2.5	2.5	2.5
	TIDAK SETUJU	4	3.3	3.3	5.8
	RAGU-RAGU	24	20.0	20.0	25.8
	SETUJU	64	53.3	53.3	79.2
	SANGAT SETUJU	25	20.8	20.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	.8	.8	.8
	TIDAK SETUJU	29	24.2	24.2	25.0
	RAGU-RAGU	22	18.3	18.3	43.3
	SETUJU	44	36.7	36.7	80.0
	SANGAT SETUJU	24	20.0	20.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	6	5.0	5.0	5.0
	TIDAK SETUJU	9	7.5	7.5	12.5
	RAGU-RAGU	21	17.5	17.5	30.0
	SETUJU	58	48.3	48.3	78.3
	SANGAT SETUJU	26	21.7	21.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	1.7	1.7	1.7
	TIDAK SETUJU	2	1.7	1.7	3.3
	RAGU-RAGU	20	16.7	16.7	20.0
	SETUJU	62	51.7	51.7	71.7
	SANGAT SETUJU	34	28.3	28.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Frequencies

Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
N	Valid	120	120	120	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	1.7	1.7	1.7
	TIDAK SETUJU	4	3.3	3.3	5.0
	RAGU-RAGU	19	15.8	15.8	20.8
	SETUJU	71	59.2	59.2	80.0
	SANGAT SETUJU	24	20.0	20.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	1.7	1.7	1.7
	TIDAK SETUJU	4	3.3	3.3	5.0
	RAGU-RAGU	13	10.8	10.8	15.8
	SETUJU	77	64.2	64.2	80.0
	SANGAT SETUJU	24	20.0	20.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	.8	.8	.8
	TIDAK SETUJU	9	7.5	7.5	8.3
	RAGU-RAGU	19	15.8	15.8	24.2
	SETUJU	66	55.0	55.0	79.2
	SANGAT SETUJU	25	20.8	20.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	4	3.3	3.3	3.3
	TIDAK SETUJU	10	8.3	8.3	11.7
	RAGU-RAGU	17	14.2	14.2	25.8
	SETUJU	67	55.8	55.8	81.7
	SANGAT SETUJU	22	18.3	18.3	100.0
Total		120	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	.8	.8	.8
	TIDAK SETUJU	5	4.2	4.2	5.0
	RAGU-RAGU	23	19.2	19.2	24.2
	SETUJU	60	50.0	50.0	74.2
	SANGAT SETUJU	31	25.8	25.8	100.0
Total		120	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	2.5	2.5	2.5
	RAGU-RAGU	20	16.7	16.7	19.2
	SETUJU	54	45.0	45.0	64.2
	SANGAT SETUJU	43	35.8	35.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	7	5.8	5.8	5.8
	RAGU-RAGU	9	7.5	7.5	13.3
	SETUJU	65	54.2	54.2	67.5
	SANGAT SETUJU	39	32.5	32.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	1.7	1.7	1.7
	TIDAK SETUJU	5	4.2	4.2	5.8
	RAGU-RAGU	14	11.7	11.7	17.5
	SETUJU	73	60.8	60.8	78.3
	SANGAT SETUJU	26	21.7	21.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

.AMPIRAN 5 : HASIL REGRESI LINIER BERGANDA, UJI F DAN t, KOEFISIEN DETERMINASI

JJI F (SIMULTAN)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	715.824	2	357.912	65.566	.000 ^a
Residual	638.676	117	5.459		
Total	1354.500	119			

i. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, DISIPLINKERJA

ii. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Jji T (Parsial) dan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.711	1.695		7.500	.000
DISIPLINKERJA	.369	.084	.350	4.375	.000
LINGKUNGANKERJA	.442	.077	.460	5.751	.000

Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.73	36.22	31.75	2.453	120
Residual	-8.306	6.559	.000	2.317	120
Std. Predicted Value	-2.864	1.824	.000	1.000	120
Std. Residual	-3.555	2.807	.000	.992	120

Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.727 ^a	.528	.520	2.336

i. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, DISIPLINKERJA

i. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Jadwal Penelitian

Tahun 2017



RUMAH SAKIT PELABUHAN PALEMBANG

SURAT KETERANGAN

Nomor : UM.33/2 / / RSP.Plg-2016

Yang berlada tangan dibawah ini Depulu General Manager Administrasi & Keuangan Rumah Sakit Pelabuhan Palembang menerangkan bahwa :

Nama : Lia Gustiana
NIM : 21 2013 380
Institusi : Universitas Indonesia
Program Studi : Managemen

Mengijinkan nama yang tercantum diatas untuk menggunakan data Rumah Sakit Pelabuhan Palembang guna kegiatan Peiaksanaan Penelitian.

Dimohon kepada yang bersangkutan tidak menyebarluaskan data-data yang diambil dari Rumah Sakit Pelabuhan Palembang.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

DIKELUARKAN DI
PADA TANGGAL

: PALEMBANG
: 30 Januari 2016

RUMAH SAKIT PELABUHAN PALEMBANG
DEPT. GENERAL MANAGER
ADMINISTRASI DAN KEUANGAN



جَمِيعَ الْكَوْنُونَ

جَامِعَةِ مُحَمَّدِيَّةِ

No. 118/H-4/LPKKNUMP/XII/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama	: LIA GUSTIANA
Nomor Pokok Mahasiswa	: 212013380
Fakultas	: EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir	: PALEMBANG, 31-08-1995

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa	: 8 ILIR (B)
Kecamatan	: ILIR TIMUR II
Kota/Kabupaten	: PALEMBANG
Dinyatakan	: Lulus

Palembang, 17 September 2016
Rektor,


Dr. Aqil Diazuli, S.E., M.M.
NRP/NIDN. 743462/0230106301

LABORATORIUM KOMPUTER

Nomor : 568/1PAK / LAB.. FE UMP/I/2015

Diberikan Kepada :

Nama : LIA GUSTIANA

Nim : 212013380

Tempat Lahir : PALEMBANG

Tanggal Lahir : 31 AGUSTUS 1995

Nilai :

70	B	MEMUASKAN
----	---	-----------

Peserta Pelatihan Komputer Windows, Microsoft Word dan Microsoft Excel yang dilaksanakan dari bulan September 2014 sampai dengan bulan Desember 2014 (14 Kali: 28 Jam) bertepat di Laboratorium Komputer Fakultas Universitas Muhammadiyah Palembang.



Palembang, Februari 2015

Dekan

Fauzi Ridwan, SE, MM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Ungul dan Islami

الرَّبِيعُ الْجَلِيلُ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : LIA GUSTIANA

NIM : 212013380

PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (22) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Kamis, 25 Agustus, 2011

i. Dekan

Wakil Dekan

Dr. Furmansyah Ariadi, M.Hum
NBMI/NIDN : 731454/0215126902





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

LEMBAKA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

Email. lembagabahasaump@yahoo.com.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Lia Gustiana

Place/Date of Birth : Palembang, August 31st 1995

Test Times Taken : +1

Test Date : January 26th 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 42

Structure Grammar : 42

Reading Comprehension : 40

OVERALL SCORE : 413

Palembang, February, 01st 2017
Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A.

BIODATA PENULIS

Nama : Lia Gustiana
NIM : 212013380
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir : Palembang, 31 Agustus 1995
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Rumah : JL. Ali Gatmir Lr. Masawa RT:07 RW:03 NO: 314
13 ilir, Palembang.
Nama Ayah : M. Soleh
Nama Ibu : Nur Ellin
No. Telp/Hp : 089644772381
Email : liyalgs31@yahoo.com

No	Sekolah	Tahun
1	SD Negeri 46 Palembang	2007
2	SMP Negeri 6 Palembang	2010
3	SMK Muhammadiyah I Palembang	2013
4	Universitas Muhammadiyah Palembang	2017

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	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: Probabilita 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 df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	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: Probabilita 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 = 81 – 120)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita 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 = 121 – 160)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita 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 = 161 – 200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita 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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/II / 2014 (E)
 Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/II / 2014 (E)
 Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XIII/ 2015 (E)
 Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015 (E)

Website : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumplg@umpalembang.ac

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp (0711)511433 Faximile (0711)518018

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Senin / 20 Februari 2017
 Waktu : 08.00 – 12.00 WIB
 Nama : Lia Gustiana
 Nim : 21 2013 380
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber daya Manusia
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PELABUHAN PALEMBANG

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

No.	Nama Dosen	Jabatan	Tanggal Persetujuan	TTD
1	Omar Hendro Hendro, S.E, M.Si.,DR	Pembimbing	9/3/2017	
2	Omar Hendro Hendro, S.E, M.Si.,DR	Ketua Penguji	9/3/2017	
3	Zawawi Kohar, S.E.,M.Si	Penguji 1		
4	Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si	Penguji 2		

Palembang, Maret 2017

Mengetahui,

Dekan

Jl. Ketua Program Studi Manajemen



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



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : LIA GUSTIANA	PEMBIMBING :
NIM : 212013380	KETUA : OMAR HENDRO, S.E., M.Si., DR.
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RS PELABUHAN PALEMBANG	

NO.	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1.	3/2/2017	T - V			Jelaskan
2.	4/2 - 2017	T - V			per
3.	7/2/2017	T			per
4.	7/2/2017	T - V			per
5.	7/2/2017	T - V			per
6.					
7.	8/2/2017	Cover - layout			per
8.					
9.	9/2/2017	Cover - layout			per
10.					
11.	10/2/2017	Ac. Yia			
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					

CATATAN :

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

