

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2

DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN
(Karyawan PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin)

Kepada yth. Responden yang terpilih
 Assalamualikum Wr.Wb

Dalam rangka menyelesaikan Usulan Penelitian saya, saya mengharapkan kesediaan anda membantu menjawab pertanyaan yang telah tersedia secara objektif.

Data yang di dapatkan nantinya tidak akan di publikasikan kepada masyarakat umum, tetapi akan digunakan sebagai data pendukung untuk mengetahui, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kartawan Pada PT. Sumatra Candi Kencana.

Penulis berharap agar kuesioner ini diisi dengan sebenarnya, atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Identitas Responden :

1. Nomor Responden :

2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan3. Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Diploma ☐ Sarjana4. Usia (Tahun) : ☐ <30 ☐ 30-40 ☐ >40

5. Posisi Pekerjaan :

6. Masa Kerja : ☐ < 1 tahun ☐ 1-3 tahun ☐ >3 tahun**Petunjuk :**

Berilah tanda $\sqrt{}$ pada daftar Pernyataan yang anda anggap benar.

Keterangan:

SS = 5 (Sangat Setuju), S = 4 (Setuju), N = 3 (Netral), TS = 2 (Tidak setuju),

STS = 1 (Sangat Tidak Setuju).

Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sesuai standar yang telah ditetapkan.					
2	Karyawan menjaga ketelitian dan meminimalkan kesalahan dalam pekerjaanya					
Kuantitas						
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya setiap hari					
4	Karyawan sudah memenuhi target pekerjaan yang diberikan kepadanya					
Waktu						
5	Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar tidak terjadi keterlambatan					

Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Penerangan atau Cahaya						
1	Pencahayaan di tempat kerja cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja karyawan					
2	Kondisi cahaya di tempat kerja sangat mempengaruhi fokus karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
Kebisingan						
3	Tingkat kebisingan di tempat kerja mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.					
4	Kebisingan di lingkungan kerja memengaruhi konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Hubungan antar Karyawan						
5	Karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan lainnya					
6	Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan					

Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Tujuan dan kemampuan						
1	Tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin.					
2	Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan dengan disiplin.					
Sanksi hukuman						
3	Penerapan sanksi membantu meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.					
4	Perusahaan memberikan sanksi yang cukup tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan.					
Ketegasan						
5	Ketegasan pimpinan tidak membedakan karyawan dalam menerapkan aturan pekerjaan.					
6	Ketegasan pimpinan membuat karyawan lebih patuh terhadap setiap aturan yang berlaku.					

Lampiran 3. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.497**	.449*	.268	.208	.651**	.645**
	Sig. (2-tailed)		.005	.013	.152	.270	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.497**	1	.815**	.707**	.535**	.699**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.449*	.815**	1	.590**	.668**	.713**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.268	.707**	.590**	1	.491**	.578**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.152	.000	.001		.006	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.208	.535**	.668**	.491**	1	.663**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.270	.002	.000	.006		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.651**	.699**	.713**	.578**	.663**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.645**	.879**	.873**	.761**	.745**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja(X₁)

		Correlations						Lingkungan Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.755**	.755**	.575**	.592**	.362*	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.049	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.755**	1	.693**	.472**	.478**	.529**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.009	.008	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.755**	.693**	1	.795**	.623**	.425*	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.575**	.472**	.795**	1	.437*	.424*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000		.016	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.592**	.478**	.623**	.437*	1	.417*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.016		.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.362*	.529**	.425*	.424*	.417*	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.049	.003	.019	.019	.022		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.837**	.813**	.909**	.797**	.746**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja(X₂)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.781**	.556**	.478**	.471**	.435*	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.008	.009	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.781**	1	.647**	.357	.591**	.523**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.053	.001	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.556**	.647**	1	.564**	.574**	.374*	.830**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.001	.042	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.478**	.357	.564**	1	.211	.094	.610**
	Sig. (2-tailed)	.008	.053	.001		.264	.620	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.471**	.591**	.574**	.211	1	.772**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.001	.264		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.435*	.523**	.374*	.094	.772**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.016	.003	.042	.620	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.811**	.858**	.830**	.610**	.771**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	6

Lampiran 4. Uji Analisa Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.668	.660	3.132

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1502.274	2	751.137	76.575	.000 ^b
	Residual	745.498	76	9.809		
	Total	2247.772	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.484	1.042		2.384	.020
	Lingkungan Kerja	.496	.082	.555	6.008	.000
	Disiplin Kerja	.319	.090	.327	3.548	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 5. Tabulasi

Jawaban Responden

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total	X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	Total	X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	Total
1	2	4	2	4	2	2	16	2	4	2	2	3	4	17	4	4	2	4	2	2	18
2	2	3	2	4	1	2	14	1	2	2	1	1	1	8	2	2	2	1	2	2	11
3	4	2	2	2	1	2	13	2	1	3	4	4	2	16	4	5	4	2	2	2	19
4	2	2	1	2	1	2	10	1	1	2	2	1	3	10	1	2	2	1	2	3	11
5	1	2	2	2	1	2	10	2	2	4	4	3	2	17	2	3	2	2	2	3	14
6	1	2	2	1	2	1	9	2	1	2	1	5	1	12	2	1	5	4	1	1	14
7	1	2	2	2	4	1	12	1	1	2	5	1	2	12	2	2	1	1	2	5	13
8	2	2	1	1	2	2	10	1	1	2	2	2	5	13	1	1	2	5	1	1	11
9	4	1	1	1	1	2	10	2	2	1	1	1	3	10	1	2	2	1	1	1	8
10	2	1	1	2	2	2	10	2	2	2	4	1	2	13	1	2	1	1	2	2	9
11	2	2	1	2	1	2	10	2	2	3	2	1	1	11	2	4	4	2	2	2	16
12	1	1	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	1	11
13	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	1	2	2	10	1	1	1	1	2	2	8
14	3	2	2	2	4	4	17	1	2	1	1	1	2	8	2	2	2	2	2	2	12
15	1	2	1	1	2	2	9	2	2	1	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12
16	1	1	1	2	2	2	9	2	1	1	1	1	1	7	1	2	2	2	1	2	10
17	4	4	3	4	4	4	23	4	5	5	4	4	4	26	2	4	4	2	4	4	20
18	4	4	4	5	4	5	26	3	4	4	4	2	2	19	4	5	4	4	3	4	24
19	4	4	4	1	3	4	20	5	4	4	4	3	3	23	2	2	2	3	2	2	13
20	3	2	1	2	1	2	11	2	1	2	2	1	2	10	2	1	1	1	1	2	8
21	1	1	1	1	2	1	7	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	6
22	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	2	1	10	2	2	4	2	4	4	18
23	2	2	1	2	2	2	11	2	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6
24	2	2	1	2	1	2	10	2	2	2	2	1	1	10	4	4	4	3	3	4	22
25	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	5	5	4	27	2	2	2	2	2	2	12
26	2	2	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	1	10	2	1	1	2	2	2	10
27	4	2	1	1	1	2	11	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	1	2	2	11
28	2	2	1	2	2	2	11	1	2	1	1	2	2	9	2	2	2	1	2	2	11
29	2	3	3	4	4	3	19	4	4	5	5	4	4	26	3	4	5	4	4	4	24
30	1	2	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	1	2	2	2	2	2	11
31	3	4	4	3	4	3	21	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
32	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	1	2	2	10	2	2	1	2	2	1	10
33	4	2	2	2	1	1	12	2	2	2	1	2	2	11	1	2	2	2	2	2	11
34	2	2	2	5	2	2	15	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12
35	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	12
36	2	1	2	2	2	2	11	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12
37	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	1	10	2	1	2	1	1	2	9
38	1	2	1	2	1	1	8	2	2	2	1	2	2	11	3	4	4	4	3	4	22
39	4	2	1	2	1	2	12	1	1	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	2	11

40	2	2	2	2	2	1	11	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	1	1	2	10
41	2	1	2	2	2	1	10	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	2	2	11
42	1	3	3	2	2	2	13	1	3	3	3	2	1	13	1	2	3	2	3	3	14
43	4	4	3	3	3	4	21	3	3	5	5	3	3	22	3	3	4	4	3	3	20
44	2	3	2	2	1	2	12	1	2	3	3	1	2	12	1	2	3	3	3	3	15
45	2	2	3	2	2	1	12	2	3	1	2	3	1	12	1	3	2	2	2	1	11
46	3	1	3	1	2	1	11	1	2	3	2	1	2	11	1	2	3	3	2	1	12
47	3	3	3	4	4	4	21	4	4	5	4	5	3	25	4	3	5	4	3	4	23
48	1	4	3	4	5	3	20	3	4	5	4	4	3	23	4	3	5	3	5	4	24
49	2	1	5	4	5	3	20	5	4	3	5	4	3	24	4	5	3	4	5	3	24
50	1	2	3	5	4	5	20	5	4	4	3	5	4	25	4	3	5	3	5	4	24
51	1	2	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	2	10	2	1	2	1	2	2	10
52	3	2	1	2	1	2	11	2	1	2	1	2	2	10	1	2	1	2	1	2	9
53	3	2	2	2	1	2	12	2	1	1	2	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11
54	2	2	2	4	2	2	14	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	1	11
55	2	3	1	2	4	2	14	4	4	4	4	3	4	23	2	2	2	2	2	2	12
56	2	2	1	3	2	3	13	2	2	2	2	2	2	12	4	4	3	4	4	4	23
57	2	1	2	2	4	2	13	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	1	2	2	10
58	2	2	3	5	2	4	18	1	2	1	2	1	1	8	2	2	2	2	1	2	11
59	3	2	2	2	2	1	12	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12
60	2	2	2	1	2	2	11	2	1	2	2	2	1	10	2	2	1	2	1	2	10
61	2	4	2	2	1	2	13	4	4	4	4	4	4	24	1	2	1	2	1	4	11
62	4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	4	4	4	26
63	2	2	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	4	26	4	5	4	3	3	4	23
64	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	3	2	2	19
65	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	2	4	3	20	3	3	4	5	5	4	24
66	4	2	4	3	5	4	22	4	4	3	3	2	4	20	5	4	4	4	3	3	23
67	3	4	3	2	4	3	19	5	4	5	3	4	3	24	3	4	3	2	4	4	20
68	4	4	3	2	3	3	19	2	2	4	4	3	3	18	4	3	4	2	5	4	22
69	5	4	4	3	3	3	22	2	4	5	4	3	4	22	3	4	3	4	2	2	18
70	4	5	5	4	4	5	27	3	3	3	3	4	3	19	3	2	4	3	4	3	19
71	2	2	1	2	1	2	10	2	2	3	2	1	1	11	2	4	4	2	2	2	16
72	1	1	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	1	11
73	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	1	2	2	10	1	1	1	1	2	2	8
74	3	2	2	2	4	4	17	1	2	1	1	1	2	8	2	2	2	2	2	2	12
75	1	2	1	1	2	2	9	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12
76	1	1	1	2	2	2	9	2	1	1	1	1	1	7	1	2	2	2	1	2	10
77	4	4	3	4	4	4	23	4	3	5	4	3	3	22	2	4	4	2	4	4	20
78	4	4	4	3	4	5	24	3	4	4	4	2	2	19	4	5	4	4	3	4	24
79	4	4	4	1	3	4	20	5	4	3	3	2	2	19	2	2	2	3	2	2	13

Lampiran 6

Frekuensi Jawaban Responden (Y)

Y.1

Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sesuai standar yang telah ditetapkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	20.3	20.3	20.3
	Tidak Setuju	33	41.8	41.8	62.0
	Netral	10	12.7	12.7	74.7
	Setuju	19	24.1	24.1	98.7
	Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.2

Karyawan menjaga ketelitian dan meminimalkan kesalahan dalam pekerjaanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	20.3	20.3	20.3
	Tidak Setuju	38	48.1	48.1	68.4
	Netral	7	8.9	8.9	77.2
	Setuju	16	20.3	20.3	97.5
	Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.3

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya setiap hari

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	25	31.6	31.6	31.6
	Tidak Setuju	27	34.2	34.2	65.8
	Netral	14	17.7	17.7	83.5
	Setuju	11	13.9	13.9	97.5
	Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.4

Karyawan sudah memenuhi target pekerjaan yang diberikan kepadanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	16.5	16.5	16.5
	Tidak Setuju	41	51.9	51.9	68.4
	Netral	7	8.9	8.9	77.2
	Setuju	13	16.5	16.5	93.7
	Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.5

Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	21	26.6	26.6	26.6
	Tidak Setuju	30	38.0	38.0	64.6
	Netral	5	6.3	6.3	70.9
	Setuju	20	25.3	25.3	96.2
	Sangat Setuju	3	3.8	3.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.6

Karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar tidak terjadi keterlambatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	14	17.7	17.7	17.7
	Tidak Setuju	38	48.1	48.1	65.8
	Netral	8	10.1	10.1	75.9
	Setuju	15	19.0	19.0	94.9
	Sangat Setuju	4	5.1	5.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden (X₁)

X₁.P₁

Pencahayaan di tempat kerja cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	17	21.5	21.5	21.5
	Tidak Setuju	39	49.4	49.4	70.9
	Netral	6	7.6	7.6	78.5
	Setuju	12	15.2	15.2	93.7
	Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₁.P₂

Kondisi cahaya di tempat kerja sangat mempengaruhi fokus karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	19	24.1	24.1	24.1
	Tidak Setuju	33	41.8	41.8	65.8
	Netral	6	7.6	7.6	73.4
	Setuju	19	24.1	24.1	97.5
	Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₁.P₃

Tingkat kebisingan di tempat kerja mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	16.5	16.5	16.5
	Tidak Setuju	33	41.8	41.8	58.2
	Netral	11	13.9	13.9	72.2
	Setuju	12	15.2	15.2	87.3
	Sangat Setuju	10	12.7	12.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₁.P₄

Kebisingan di lingkungan kerja memengaruhi konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	21	26.6	26.6	26.6
	Tidak Setuju	28	35.4	35.4	62.0
	Netral	7	8.9	8.9	70.9
	Setuju	17	21.5	21.5	92.4
	Sangat Setuju	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₁.P₅

Karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan lainnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	20	25.3	25.3	25.3
	Tidak Setuju	33	41.8	41.8	67.1
	Netral	9	11.4	11.4	78.5
	Setuju	13	16.5	16.5	94.9
	Sangat Setuju	4	5.1	5.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₁.P₆

Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	20.3	20.3	20.3
	Tidak Setuju	37	46.8	46.8	67.1
	Netral	13	16.5	16.5	83.5
	Setuju	12	15.2	15.2	98.7
	Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden (X₂)

X₂.P₁

Tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	20	25.3	25.3	25.3
	Tidak Setuju	36	45.6	45.6	70.9
	Netral	7	8.9	8.9	79.7
	Setuju	15	19.0	19.0	98.7
	Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₂.P₂

Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan dengan disiplin.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	13.9	13.9	13.9
	Tidak Setuju	40	50.6	50.6	64.6
	Netral	8	10.1	10.1	74.7
	Setuju	14	17.7	17.7	92.4
	Sangat Setuju	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₂.P₃

Penerapan sanksi membantu meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	16.5	16.5	16.5
	Tidak Setuju	35	44.3	44.3	60.8
	Netral	7	8.9	8.9	69.6
	Setuju	18	22.8	22.8	92.4
	Sangat Setuju	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₂.P₄

Perusahaan memberikan sanksi yang cukup tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	20.3	20.3	20.3
	Tidak Setuju	37	46.8	46.8	67.1
	Netral	10	12.7	12.7	79.7
	Setuju	14	17.7	17.7	97.5
	Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₂.P₅

Ketegasan pimpinan tidak membedakan karyawan dalam menerapkan aturan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	14	17.7	17.7	17.7
	Tidak Setuju	41	51.9	51.9	69.6
	Netral	10	12.7	12.7	82.3
	Setuju	9	11.4	11.4	93.7
	Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₂.P₆

Ketegasan pimpinan membuat karyawan lebih patuh terhadap setiap aturan yang berlaku.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	13.9	13.9	13.9
	Tidak Setuju	40	50.6	50.6	64.6
	Netral	8	10.1	10.1	74.7
	Setuju	19	24.1	24.1	98.7
	Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Lampiran 7. Uji r_{tabel}

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

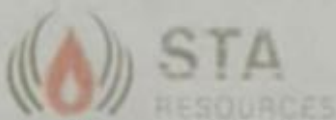
Lampiran 8. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63
49	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68	1.66	1.65	1.63
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.63
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.63	1.62
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.62
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
56	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
57	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.63	1.61
58	2.79	2.40	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
59	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
60	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
61	2.79	2.39	2.18	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
62	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60
63	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
64	2.79	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.60
65	2.78	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
66	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
67	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.86	1.81	1.76	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
68	2.78	2.38	2.17	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.73	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
69	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.60	1.59
70	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
71	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
72	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
73	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
74	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
75	2.77	2.37	2.16	2.02	1.93	1.85	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58
76	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.72	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
77	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
78	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
79	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
80	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
81	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
82	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
83	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
84	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.74	1.71	1.68	1.65	1.63	1.60	1.59	1.57
85	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.59	1.57
86	2.76	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
87	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
88	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
89	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.57
90	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56

Lampiran 9. Tabel t

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
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



Nomor: 302/KBN-SCK/XII/2026

Lampiran: -

Perihal: Surat Keterangan Selesai Riset

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini HRD/Admin PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin dengan ini menerangkan bahwa nama dibawah ini

Nama : Asgar M

Nim : 212022011

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Intansi : Universitas Muhammadiyah Palembang

Telah melaksanakan penelitian di PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin sejak tanggal 2 Desember 2025 sampai dengan 10 juni 2026 sebagai kelengkapan pengajuan skripsi Demikian Surat ini dibuat sebenarnya dan untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Banyuasin, 10 Juni 2026
Hormat kami,
PT. Sumatera Candi Kencana



Taufifi Nur Hidavat
Kasie Administrasi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Jln. Jend Ahmad Yano 13 Ulu Palembang (30263) Telp. 0711 - 513 022 Fax. 0711 - 513078

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN

No : 040826152554-212022011

Yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Asgar M
NIM : 212022011
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Alamat : Parit 11, Dusun II, Desa Upang Ceria, Kec Muara
Telang, Kab Bnyuasin
Wisuda : Ke-81

Telah melunasi seluruh pembayaran Uang Kuliah Tunggal(UKT) dari Semester Pertama sampai dengan Semester Terakhir Ganjil/Genap tahun 2026/2027.

Demikian Surat Keterangan ini dipergunakan untuk mengikuti Ujian Komprehensif, Daftar Wisuda dan pengambilan Ijazah di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Mengetahui

Biro Keuangan

Muslimah Zakia, S.E., M.M.

Palembang, 05 Agustus 2026

Bagian BPP

Anugra Lulu Dyakiyyah S.Kom.

Asgar Masalle

ASGAR M_212022011_MANAJEMEN_SDM NEW

 MANAJEMEN

Document Details

Submission ID

trn:oid::3618:147373020

84 Pages

Submission Date

Aug 5, 2026, 11:44 AM GMT+7

13,193 Words

Download Date

Aug 5, 2026, 11:46 AM GMT+7

88,745 Characters

File Name

ASGAR M_212022011_MANAJEMEN_SDM NEW.pdf

File Size

845.5 KB

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

15%  Internet sources7%  Publications0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

Nomor : 2533/SK/BAN-PT/Ak/PT/VIII/2025
Nomor : 1236/DE/A.5/AR.10/IV/2024
Nomor : 036/DE/A.5/LAMEMBA-U/IV/2026
Nomor : 2045/DE/A.5/AR.10/II/2025

(UNGGUL)
(BAIK SEKALI)
(UNGGUL)
(BAIK SEKALI)

Website : feb.um-palembang.ac.id

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Kamis, 20 Agustus 2026
Waktu : 8.00 – 12.00 WIB
Nama : Asgar M
NIM : 212022011
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

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

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Mardiana Puspasari, S.E., M.,Si.	Pembimbing I	28-8-2026	
2	Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M.	Pembimbing II	02-09-2026	
3	Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.Si.	Ketua Penguji	21-8-26	
4	Amidi, S.E., M.Si.	Penguji I	28-08-2026	
5	Mardiana Puspasari, S.E., M.,Si.	Penguji II	28-8-2026	

Palembang, Agustus 2026
Mengetahui,
u.b Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN : 1005068902





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG LEMBAGA AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN



SERTIFIKAT

1562.154/I-16/AIK/FEB-UMP/X/2025

Nomor:

Diberikan kepada:

ASGAR M

Nama

212022011

NIM

EKONOMI

Fakultas

Program Studi : MANAJEMEN

Dinyatakan telah hafal beberapa surah dalam Al-Qur'an (terlampir).

Palembang,

Mengetahui,
Wakil Rektor IV,

Kepala Lembaga Al-Islam dan
Kemuhammadiyahan,



Dr. H. Suroso PR, M.Pd.I.

NBM/NIDN: 701243/0215057004

Dr. Yahya, S.Pd.I., Lc., M.P.I.

NBM/NIDN: 1196089/0206048701





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

Website: feb.um-palembang.ac.id,
Email: humas.feb@um_palembang.ac.id

Sertifikat

No: 48o/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/IX/2024

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : ASGAR M
NIM : 212022011
Tempat Lahir : BANYUASIN
Tanggal Lahir : 22 DESEMBER 2002

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



Palembang Agustus 2024
Mengetahui,
Dekan FEB UM Palembang

Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si



LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Website: feb.um-palembang.ac.id

Email: humas.feb@um_palembang.ac.id

Sertifikat

No: 48o/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/III/2026

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : ASGAR M
NIM : 212022011
Tempat Lahir : BANYUASIN
Tanggal Lahir : 22 DESEMBER 2002

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



Palembang, Februari 2026
Mengetahui,
Dekan FEB UM Palembang

Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si

NO : 1460/J-14/FEB-UMP/III/2026

SERTIFIKAT

DIBERIKAN KEPADA :

ASGAR M

SEBAGAI PESERTA

Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS
Yang Diselenggarakan Oleh Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Semester Ganjil 2025/2026

Dekan FEB UM Palembang



Dr. Yudha Mahrom DS, SE.,M.Si

SERTIFIKAT

PENGHARGAAN

Diberikan Kepada :

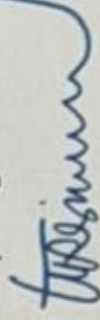
ASGAR M

Atas partisipasinya sebagai **Peserta**

Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan tema
“SAFETY RISK MAPPING AREA IN OFFICE BUILDING”

Dilaksanakan pada tanggal 06 Juli 2024

Teks paragraf Anda



Meriadi, S.T., M.M

(Senior Manager Health Safety Environment)

096/BST/XI/2023

SERTIFIKAT

Diberikan Kepada:

ASGAR M

Telah Mengikuti Pelatihan Motivasi Dan Kepribadian
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang
Pada tanggal 20 November 2023

Jakarta, 22 November 2023
BST Consulting,
PT. Berkah Satu Tujuan



Andri

Andrian Hamzah, SPT., MM.
Board of Expert BST

BST
Consulting

Moch. Rizki Muhardiyanto
Chief Executive Officer



SERTIFIKAT

C E R T I F I C A T E

Diberikan kepada :
this is to certify that :

telah sukses mengikuti seluruh pelatihan dan mendapatkan sebutan :
has successfully completed the training and earned designation :

CERTIFIED AWARENESS HEALTH SAFETY & ENVIRONMENT (CAHSE)



PERIODE 30 NOVEMBER - 3 DESEMBER 2024
BATCH XVIII

PT. ESAS EDUKASI INDONESIA



CEO ESAS MANAGEMENT
CEO of ESAS Management



Eris Sutrisna, S.Pd., M.M., CMT.

SERTIFIKAT

C E R T I F I C A T E

NOMOR : 2025/CGHR-VIII/ESAS/VI/017

Diberikan kepada :
this is to certify that :

Asgar M

telah sukses mengikuti seluruh pelatihan dan mendapatkan sebutan :
has successfully completed the training and earned designation :

**CERTIFIED GREEN HUMAN
RESOURCES (CGHR)**



PERIODE 21 - 24 JUNI 2025 BATCH VIII

PT. ESAS EDUKASI INDONESIA



CEO ESAS MANAGEMENT
CEO of ESAS Management



Eris Sutrisna, S.Pd., M.M., CMT.

Lampiran 19. Biodata

BIODATA PENULIS

Nama	: Asgar M
NIM	: 212022011
Tempat, Tgl Lahir	: Banyuasin, 22 Desember 2002
Alamat	: Parit II Dusun II, Desa Upang Ceria, Kec. Muara Telang .
Kewarganegaraan	: Indonesia
Agama	: Islam
Anak - ke	: 2 dari 4 bersaudara
Nama Ayah	: Muhammad Paesak
Nama Ibu	: Farinang
Riwayat Pendidikan	: SMA Negeri 1 Muara Telang SMP Bina Muda SD Negeri 1 Muara Telang
Email	: asgarmasalle@gmail.com
No.Telpon	: 0857-8838-6144

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA CANDI KENCANA BANYUASIN

Asgar M¹, Mardiana Puspasari², and Ahmad Adi Arifai³

¹⁻³ Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Indonesia.

asgarmasalle@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 359 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 79 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik Simple Random Sampling. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yang meliputi uji F dan uji t, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Secara parsial, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula variabel disiplin kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,660, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja serta penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. This research employs an associative design with a quantitative approach. The study population consists of 359 employees, with a sample of 79 respondents determined using Slovin's formula and the Simple Random Sampling technique. The data utilized includes both primary and secondary sources. Data collection was conducted through questionnaires and documentation. The data analysis method involved quantitative analysis using multiple linear regression, hypothesis testing (F-test and t-test), and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that the work environment and work discipline simultaneously have a significant influence on employee performance at PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Individually, the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance, as does the work discipline variable. The coefficient of determination shows an Adjusted R-Square value of 0.660, meaning that the work environment and work discipline variables explain 66% of the variation in employee performance, while the remaining 34% is influenced by variables not examined in this study. These findings suggest that improving the quality of the work environment and implementing effective work discipline can enhance employee performance at PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga menjadi bagian yang menjalankan perencanaan, proses produksi, serta pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan agar setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kasmir (2019:182) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Afandi (2016:51) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi di tempat kerja seperti kelembapan, ventilasi, suhu, penerangan, kebersihan, kebisingan, serta berbagai peralatan yang digunakan dalam bekerja. Selain lingkungan kerja, disiplin juga menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma yang berlaku dalam perusahaan. Hasibuan (2019:193) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung serta disiplin kerja yang baik diharapkan mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.

PT Sumatra Candi Kencana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Banyuasin, Kecamatan Tanjung Lago, dengan luas lahan sekitar 3.100 hektare dan jumlah karyawan sebanyak 359 orang. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan memiliki target produksi Tandan Buah Segar (TBS) yang harus dicapai setiap tahun. Namun, data produksi menunjukkan bahwa realisasi produksi belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2020 target produksi sebesar 30.717 ton, sedangkan realisasinya hanya 27.061 ton atau 88,10%. Tahun 2021 target sebesar 29.691 ton dengan realisasi 26.831 ton atau 90,37%, sedangkan tahun 2022 target sebesar 29.013 ton hanya terealisasi 26.053 ton atau 89,80%. Pada tahun 2023 target produksi sebesar 29.971 ton dengan realisasi 27.004 ton atau 90,10%. Meskipun terjadi peningkatan persentase pencapaian pada tahun 2024 dan 2025, yaitu masing-masing sebesar 96,32% dan 96,38%, target produksi tetap belum sepenuhnya tercapai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan

antara target dan hasil produksi yang dicapai perusahaan. Tidak tercapainya target tersebut dapat menjadi gambaran bahwa kinerja karyawan masih perlu diperhatikan, terutama dari aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil pra-penelitian yang dilakukan pada PT Sumatra Candi Kencana menunjukkan adanya beberapa kondisi yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Pada beberapa area kerja, penerangan masih belum memadai dan belum merata sehingga dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, suara mesin yang cukup bising dapat menghambat komunikasi antarpegawai dan mengurangi konsentrasi ketika bekerja. Kondisi lingkungan sosial juga masih menghadapi kendala, khususnya dalam hal komunikasi dan koordinasi antarpegawai yang belum selalu berjalan dengan baik. Perbedaan pendapat dalam pelaksanaan pekerjaan terkadang menimbulkan ketidakharmonisan hubungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga mencakup hubungan sosial antarpegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi membuat karyawan mengalami kesulitan dalam mempertahankan konsentrasi dan produktivitas, sehingga pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, permasalahan juga ditemukan pada aspek disiplin kerja karyawan. Hasil pra-penelitian menunjukkan masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya memahami pentingnya pencapaian tujuan perusahaan dan kontribusi pekerjaannya terhadap target produksi. Sebagian karyawan cenderung memandang pekerjaan sebagai rutinitas sehingga perhatian terhadap pencapaian target belum optimal. Permasalahan lainnya berkaitan dengan penerapan sanksi terhadap pelanggaran kedisiplinan yang belum konsisten. Pelanggaran seperti keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja belum selalu mendapatkan tindakan yang tegas, terutama terhadap pelanggaran yang dianggap ringan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan menjadi kurang optimal. Data kehadiran tahun 2025 juga menunjukkan adanya persentase keterlambatan yang cukup tinggi pada beberapa bulan, sehingga mengindikasikan bahwa ketepatan waktu kerja masih menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Disiplin kerja yang kurang baik dapat menghambat kelancaran kegiatan operasional karena pekerjaan yang seharusnya dimulai dan diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan menjadi kurang optimal.

Permasalahan lingkungan kerja dan disiplin kerja tersebut menjadi penting untuk diperhatikan karena keduanya berhubungan langsung dengan aktivitas karyawan dalam

melaksanakan tugas sehari-hari. Dalam kegiatan perkebunan kelapa sawit, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sangat diperlukan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan secara optimal. Demikian pula dengan disiplin kerja, terutama kedisiplinan dalam mengikuti waktu kerja, prosedur, dan ketentuan perusahaan, karena kegiatan produksi membutuhkan keteraturan dan ketepatan dalam setiap tahapan pekerjaan. Apabila kondisi lingkungan kerja belum mendukung dan tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah, maka hal tersebut berpotensi menghambat pencapaian target produksi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap perbaikan kondisi lingkungan kerja sekaligus meningkatkan penerapan disiplin kerja agar karyawan mampu bekerja secara lebih efektif, bertanggung jawab, dan konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT Sumatra Candi Kencana Kabupaten Banyuasin. Kesenjangan antara target dan realisasi produksi, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, serta masih ditemukannya permasalahan kedisiplinan menunjukkan perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Sumatra Candi Kencana Kabupaten Banyuasin. Dengan demikian, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatra Candi Kencana Kabupaten Banyuasin.”

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182), kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai serta perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sutrisno (2017:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Busro (2018:89), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai

tujuan perusahaan secara legal serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2020:208), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut: Kualitas, yaitu pengukuran kinerja yang dapat dilihat dari kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

Kuantitas, yaitu pengukuran kinerja yang dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang.

Waktu, yaitu batas waktu yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Penekanan biaya, yaitu biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan yang telah dianggarkan sebelum aktivitas dilaksanakan.

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2019:56), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Afandi (2016:51), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, penerangan, ventilasi, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan dan alat-alat kerja.

Menurut Afandi (2016:51), kondisi lingkungan kerja yang sesuai dapat membantu manusia melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila seseorang dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaan, baik berupa kondisi fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja, yang dapat

mempengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2013:22), terdapat beberapa indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik sebagai berikut: Penerangan atau cahaya, yaitu penerangan yang bermanfaat bagi karyawan untuk mendapatkan kelancaran dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Suhu udara, yaitu kondisi udara di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Kebisingan, yaitu suara di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas atau pekerjaan karyawan.

Ruang yang dibutuhkan, yaitu pengaturan posisi kerja antar karyawan yang meliputi fasilitas atau alat bantu kerja seperti kursi dan meja.

Kemampuan untuk bekerja, yaitu kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hubungan antar karyawan, yaitu terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di sebuah perusahaan. Disiplin kerja dapat berupa kedisiplinan terhadap waktu, seperti masuk kerja tepat waktu, serta disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86), disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam menaati dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku di lingkungannya. Disiplin karyawan yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan, sedangkan disiplin yang kurang baik dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, kesadaran, dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam perusahaan dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2020:43), terdapat beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

Tujuan dan kemampuan, yaitu tujuan pekerjaan harus jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.

Teladan pemimpin, yaitu pemimpin harus menjadi contoh dan panutan bagi karyawan dengan menunjukkan sikap disiplin, jujur, dan adil.

Insentif, yaitu balas jasa berupa gaji, tunjangan, dan kesejahteraan yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Keadilan, yaitu perlakuan yang adil dalam pemberian balas jasa maupun hukuman kepada karyawan.

Pengawasan melekat, yaitu pengawasan secara aktif dan langsung terhadap perilaku, sikap, moral, dan prestasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Sanksi hukuman, yaitu pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan untuk menjaga kedisiplinan.

Ketegasan, yaitu keberanian pimpinan dalam bertindak dan memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Hubungan kemanusiaan, yaitu hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling, yaitu

pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan jabatan yang terdapat dalam populasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 359 karyawan dengan sampel sebanyak 79 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui ketepatan dan konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.484	1.042		2.384
	Lingkungan Kerja	.496	.082	.555	6.008
	Disiplin Kerja	.319	.090	.327	3.548

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 2,488, sedangkan koefisien variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,496 dan koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,319. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 2,488 + 0,496X_1 + 0,319X_2$. Nilai konstanta sebesar 2,488 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan tetap sebesar 2,488. Dengan kata lain, konstanta tersebut menunjukkan besarnya nilai Kinerja Karyawan ketika tidak terdapat pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,496 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,496 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sebaliknya, apabila Lingkungan Kerja mengalami penurunan, maka Kinerja Karyawan juga cenderung mengalami penurunan. Selanjutnya, koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,319 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik Disiplin Kerja karyawan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,319 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sebaliknya, apabila Disiplin Kerja mengalami penurunan, maka Kinerja Karyawan juga cenderung mengalami penurunan.

Uji F (simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1502.274	2	751.137	76.575	.000 ^b
	Residual	745.498	76	9.809		
	Total	2247.772	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel Uji F (Anova), dapat di lihat bahwa nilai Fhitung $76,575 > F_{\text{tabel } 2,37}$ dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,1$ (signifikan), artinya H_0 ditolak H_a diterima maka ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin

Uji t (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.484	1.042		2.384	.020
	Lingkungan Kerja	.496	.082	.555	6.008	.000
	Disiplin Kerja	.319	.090	.327	3.548	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menentukan ttabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (a) $10\% = 0,1$ dan tingkat kebebasan (df) $= n - k = 0,1 (79 - 3)$ adalah $0,1 = 76$ ttabel = 1.665.

Berdasarkan tabel uji t untuk variabel Lingkungan Kerja , dapat dilihat dari nilai thitung $(6,008) > ttabel(1,665)$, dan tingkat sig t $0,000 < (0,1)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Berdasarkan tabel uji t untuk variabel Disiplin Kerja, dapat dilihat dari nilai thitung $(3,548) > ttabel(1,665)$, dan tingkat sig t $0,001 < (0,1)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.668	.660	3.132

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

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, diperoleh nilai Adjusted R Square 0,660, artinya variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunya Kinerja Karyawan, dengan besarnya sumbangan 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji Fhitung $76,575 > F_{tabel} 2,37$ dengan tingkat sig. $0,000 < 0,1$.

Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung $6,008 > t_{tabel} 1,665$ dengan tingkat sig. $0,000 < 0,1$

Ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung $3,548 > t_{tabel} 1,665$ dengan tingkat sig. $0,001 < 0,1$

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). Concept & indicator human resources management. Deepublish.
- Apriza, W. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 45–56.
- Azwina, D., Lestari, P. I. M., & Piola. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Origin WiraCipta Lestari Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–12.
- Busto, A. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Pustaka Setia.
- Cecario, D. P., Sucipto, R. H., & Anissa, T. I. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinarmulia Sukses Makmur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 25–40.

- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). Management (13th ed.). Cengage Learning.
- Hadjrillah, H. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiara Agung Nusantara Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 210–223.
- Hasan, I. (2022). Analisis data penelitian dengan statistik. Bumi Aksara. Hasan, I. (2023). Pokok-pokok statistik inferensial. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara. Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). RajaGrafindo Persada. Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia. RajaGrafindo Persada.
- Putri, D. A. (2025). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 55–70.
- Sadarmayanti. (2017). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju. Sedarmayanti. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2019). Disiplin kerja. Dalam E. Sutrisno, Manajemen sumber daya manusia. Kencana. Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.