

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT. KERETA API
INDONESIA DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG
WILAYAH D PAGARGUNUNG**

SKRIPSI

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



Nama : PEBRIANSAH

Nim : 21.2013.019.K

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pebriansah
Nim : 21.2013.019.k
Program Studi : 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, 4 Januari 2017



Pebriansah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional
PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV
Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung

Nama : Pebriansah

NIM : 21.2013.019.K

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 9 Maret 2017
Pembimbing



Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M
NIDN: 0207046303

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN:

***“Waktu Ibarat Pedang, Jika Kau Tidak Bisa Menggunakannya Niscaya
Ia Akan Menebasmu”***

Kupersembahkan Untuk :

- ***Guru-Guru***
- ***Ayah dan Ibu***
- ***Sanak Saudara***
- ***Bapak dan Ibu Dosen
UMP Fak. Ekonomi dan
Bisnis***
- ***Kawan-Kawan***
- ***Almamater***

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan rohmat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, penulisan ini akhirnya dapat diselesaikan. Skripsi yang merupakan hasil pemikiran, kajian kepustakaan dan penelitian ini telah tersusun melalui proses yang cukup panjang dan mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Ucapan terima kasih Penulis lontarkan kepada Guru, Ayah dan Ibu di mana dalam cuaca cerah maupun mendung tak lelah dan bosan senantiasa mengisi air jernih ke dalam kaleng karat yang bocor dan tak memiliki nilai jual. Lewat kebaikan yang telah dilimpahkan, kelak Allah pasti membalas tiap detik waktu serta tetes keringat yang telah tercurah dengan kebahagiaan yang tak dapat disangka.

Penulis menyadari akan keterbatasan pengetahuan dan wawasan, tanpa pertolongan dari Allah SWT serta bantuan dari berbagai pihak, sukar kiranya skripsi ini dapat penulis selesaikan. Untuk itu dengan kerendahan hati, izinkanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT dan junjungan kita nabi besar Muhammad SAW.
2. Bapak Abid Djazuli, SE.,M.M sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, atas kesediannya membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Maftuhah Nurrahmi.SE.,M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Sanak Saudara, terima kasih atas dukungan dan motivasi yang telah diberikan.
8. Kawan-kawan, yang namanya sengaja tidak saya cantumkan. Terima kasih atas segala bantuan dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun demi penyempurnaan tugas akhir ini. Akhirnya dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi. Semoga amal ibadah yang telah dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT.Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Januari 2017

Penulis,



Pebriansah

DAFTAR ISI

BAGIAN AWAL

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii

BAGIAN ISI

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya.....	8
B. Landasan Teori.....	9
C. Hipotesis.....	22

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Operasionalisasi Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Data yang diperlukan	28
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	29

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A Hasil Penelitian	37
B. Pembahasan Hasil Penelitian	55

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	60
B. Saran.....	60

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA	62
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	24
Tabel III.2	25
Tabel IV.1	41
Tabel IV.2	41
Tabel IV.3.....	42
Tabel IV.4.....	43
Tabel IV.5.....	44
Tabel IV.6.....	45
Tabel IV.7.....	46
Tabel IV.8.....	47
Tabel IV.9.....	48
Tabel IV.10.....	49
Tabel IV.11.....	49
Tabel IV.12.....	50
Tabel.IV.13.....	52
Tabel IV.14.....	53
Tabel IV.15.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	xiv
Lampiran 2	Tabel Jawaban Kuisisioner	xvii
Lampiran 3	Tabel Uji Validitas	xxv
Lampiran 4	Tabel Uji Reabilitas	xxviii
Lampiran 5	Tabel Regresi Linier Berganda	xxix
Lampiran 6	Tabel Uji Determinasi	xxix
Lampiran 7	Tabel Uji F	xxix
Lampiran 8	Tabel Uji t	xxx
Lampiran 9	Jadwal Penelitian	xxxi

ABSTRAK

Pebriansah / 212013019.K / 2017 / Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Adakah pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung?

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Terknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda yang peneliti lakukan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Persamaan $Y = 4,319 + 0,093X_1 + 0,305X_2$.

Hasil penelitian menunjukkan nilai $F_{hitung} 26,514 > F_{tabel} 3,100$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar (1,681), hal ini berarti $t_{hitung} (1,681) < t_{tabel} (1,988)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar (4,242), hal ini berarti $t_{hitung} (4,242) > t_{tabel} (1,988)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.*

ABSTRACT

Pebriansah/ 212013019.K/ 2017 / The Influence of Discipline and Work Environment on the Operational Employee's Job Satisfaction of PT. Kereta Api Indonesia Division Regional IV Tanjung Karang D Pagargunung

The problem of this study were whether or not there was the influence of work discipline and work environment on the operational Employee's job satisfaction of PT. Kereta Api Indonesia Division Regional IV Tanjung Karang D Pagargunung?

This study was an associative study. The datas used in this study were primary data and secondary data. The technique for collecting data was questionnaires. The methods of analyzing the data were qualitative adn quantitative analysis on work discipline by using multiple linier regression. Based on the multiple linier regression analysis for work discipline (X_1) and work environment (X_2) on employee's job satisfaction (Y) whit $Y = 4,319 + 0,093X_1 + 0,305X_2$.

The results showed that F_{test} (26,514) was higher than the F_{table} (3,100), so H_0 was rejected and H_a was accepted. It means there was a significant influence between Work Discipline (X_1) and Work Environment (X_2) simultaneously on the Employee's Job Satisfaction (Y). Based on T-test for Work Discipline variable (X_1) on employee's Job Satisfaction (Y) was (1,681), means that t_{test} (1,681) was lower than the t_{table} (1,988), so H_0 was accepted and H_a was rejected. It could be concluded that there was no a significant influence between Work Discipline (X_1) on the Employee's Job Satisfaction (Y). While T-test for Work Environment variable (X_2) on the Employee's Job Satisfaction (Y) was (4,242), means that t_{test} (4,242) was higher than the t_{table} (1,988), so H_0 was rejected and H_a was accepted. It could be concluded that there was a significant influenced of Work Environment (X_1) on the Employee's Job Satisfaction (Y).

Keywords : *Work Discipline, Work Environment, and Employee's Job Satisfaction.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia (SDM). Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang memiliki keahlian sesuai dengan jenis pekerjaannya. Pengelolaan SDM yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam arti luas akan membawa kesejahteraan bagi pengelolanya, pemerintah, masyarakat sekitar, maupun masyarakat umum.

Salah satu kajian dalam SDM adalah masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan adanya akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang terwujud perasaan senang, perasaan puas, atau pun perasaan tidak puas. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan dan keahlian yang ia miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Itulah sebabnya setiap perusahaan selalu berusaha mewujudkan kepuasan karyawannya secara berkelanjutan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila karyawan senang terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, dimana apabila lingkungan kerja tersebut nyaman maka karyawan dapat bekerja lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Upaya memaksimalkan kepuasan karyawan dilakukan oleh setiap organisasi. Organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan atau instansi secara efektif dan efisien, karyawan yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien dengan meningkatkan kedisiplinan dari seluruh divisi baik manajemen atas maupun manajemen bawah. Sehingga pencapaian tujuan visi dan misi perusahaan akan terealisasi secara konsisten dalam mewujudkannya.

PT. Kereta Api Indonesia (KAI) adalah Badan Usaha Milik Negara yang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Perusahaan ini memiliki misi yaitu “Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan penumpang dan memenuhi harapan *stakeholders*”, serta visi untuk “Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama : Keselamatan, Ketepatan waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan”.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) masih dirasakan kurang puas tapi hal tersebut tidak menurunkan semangat kerja karyawan, kurang respon terhadap aspirasi dari para karyawan yang ditujukan kepada Serikat Pekerja Kereta Api (SPKA) merupakan salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kepuasan karyawan, aspirasi karyawan hanya ditampung dan kurang ada penyelesaiannya. Selanjutnya rekan kerja yang kurang peduli akan pentingnya kebersihan dan kerapian ruang kerja juga membuat karyawan merasa kurang nyaman, supervisi yang kurang dari atasan membuat

karyawan lambat dalam melaksanakan tugas dan kurang semangat akan melaksanakan pekerjaan.

Selain itu hal yang menjadi sorotan utama masalah karyawan PT. KAI adalah kedisiplinan dinilai masih kurang, hal ini bisa dilihat dari masih adanya karyawan yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang ditetapkan. Pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh karyawan antara lain adalah telat ketika pergantian shift yang mana tidak adanya peringatan atau teguran yang diberikan atas pelanggaran tersebut, selanjutnya teladan pemimpinpun menjadi faktor turunnya tingkat disiplin karyawan. Terlihat dari kebiasaan pemimpin merokok di ruangan yang jelas tertulis dilarang merokok, hal ini menjadi contoh yang kurang baik untuk karyawan serta membuat karyawan menjadi kurang disiplin. Dalam mengerjakan tugasnya karyawan sering mengulur-ulur waktu. Selanjutnya perbedaan tunjangan dimana pemberian insentif tidak memiliki perbedaan antara stasiun Metur dan stasiun Tigagajah, dimana stasiun Tigagajah memiliki pekerjaan yang lebih banyak, baik dalam hal langsir di dalam emplasemen, serta melengkapi administrasi untuk masinis yang akan berangkat, sedangkan stasiun Metur dianggap lebih sedikit melakukan pekerjaan dibandingkan dengan stasiun Tigagajah, sehingga membuat karyawan kurang disiplin dengan pemberian insentif yang sama nilainya namun berbeda bebannya.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja sangat mempengaruhi operasional kegiatan yang berlangsung. Adanya kendala lingkungan kerja yang dialami karyawan dalam melaksanakan dinas antara lain tidak berfungsinya lampu sorot yang berada pada stasiun Metur selama 6 bulan dan belum ada perhatian khusus

dari pihak terkait, sehingga membuat karyawan harus lebih berhati-hati dalam berdinam, selain itu tidak berfungsinya telepon kantor yang disediakan perusahaan untuk operasional kegiatan berlangsung sangat dikeluhkan karyawan PT. KAI karena dalam menjalankan operasional, komunikasi sangat dibutuhkan antar divisi sehingga dalam konteks ini penggunaan telepon untuk komunikasi menggunakan milik pribadi. Selain itu kondisi udara yang kotor akibat dari kereta api angkutan batubara dan kereta api angkutan semen yang lewat sehingga berdebu dan membuat polusi yang dirasakan mengganggu sistem pernapasan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir tentang berbagai konsep dan teori pada manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang disiplin, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian juga diharapkan dapat bermanfaat untuk mengaplikasikan teori-teori yang didapat selama menempuh kuliah di jurusan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan serta pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan dan memberikan sumbangan pikiran berupa solusi dan tindakan yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian tentang disiplin, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, serta sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Anita Zahra (2009) dengan judul Pengaruh disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Jati Karya Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jati Karya Palembang. Adapun tujuannya yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jati Karya Palembang. Terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu disiplin, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 95,673 + 0,457X_1 + 0,423X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (5,013) > F_{tabel} (3,309)$.

Penelitian lain yang sejenis pernah dilakukan oleh Isma Larisa Putri (2007) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sunnan Rubber Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sunnan Rubber Palembang. Adapun tujuannya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Sunnan Rubber Palembang.

Terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 89,657 + 0,459X_1 + 0,420X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (7,013) > F_{tabel} (3,907)$.

B. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:74), kepuasan kerja adalah sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan adanya akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang terwujud perasaan senang, perasaan puas, atau pun perasaan tidak puas.

Para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka, sekurang-kurangnya dengan dua alasan yaitu:

- 1) Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.
- 2) Telah diperagakan bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang.

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang, gembira, atau suka dengan apa yang dikerjakan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut akan nyaman dan puas dengan pekerjaannya.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015:623) Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja.

Indikator-indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Menurut Edy Sutrisno (2009:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- b) Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- c) Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang sekali orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang mereka peroleh.
- d) Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- e) Pengawasan, sekaligus atasannya, *supervise* yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- f) Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g) Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

- h) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i) Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j) Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c) Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:79), terdapat 3 dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu :

1) Dampak terhadap Produktivitas

Pada awalnya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil, mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik misalnya (rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik misalnya (gaji) yang

diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

2) Dampak terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

3) Dampak terhadap Kesehatan

Kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungannya bersifat kausal namun masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka berkaitan dengan

skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lainnya.

2. Disiplin

a) Pengertian Disiplin

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2016:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

b) Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- (1) Tujuan dan kemampuan
- (2) Teladan pemimpin
- (3) Balas jasa
- (4) Keadilan
- (5) Waskat
- (6) Sanksi hukum
- (7) Ketegasan, dan
- (8) Hubungan kemanusiaan.

c) Bentuk-Bentuk Disiplin

Menurut Edy Sutrisno (2016:86) bentuk disiplin yang baik antara lain, yaitu:

- (1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- (2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- (3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- (4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- (5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

3. Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2012:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b) Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:22) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni,

(1) Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

(a) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut senada dengan pengertian pencahayaan Menurut Keputusan Menteri Kesehatan No. 1405 tahun 2002, yang mendefinisikan “Pencahayaan sebagai jumlah penyinaran pada suatu bidang

kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif”.

(b) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

(c) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

(d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

(e) Kebisingan di Tempat Kerja

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

(f) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

(g) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

(h) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang

menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

(i) Peralatan Kantor

Peralatan dan perlengkapan kantor sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan oleh karena itu peralatan kantor harus memadai agar pekerjaan berjalan dengan lancar.

(j) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

(k) Keamanan di Tempat Kerja

Dalam hal ini ialah keamanan terhadap milik pribadi karyawan. Misalnya kendaraan pribadi karyawan tidak diawasi dengan baik dan tidak adanya pemberian jaminan keamanan pada karyawan ketika mereka bekerja, akan membuat mereka merasa tidak terlindungi, dan selalu merasa dibayang-bayangi oleh rasa takut tidak aman. Selain itu, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

(2) Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan intern perusahaan yang menjadi pusat perhatian, seorang manajer juga harus menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal perusahaan dengan mempertimbangkan unsur-unsur dan kekuatan lingkungan eksternal dalam setiap kegiatannya yang sangat berpengaruh dalam operasi perusahaan.

Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Hubungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

(a) Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

(b) Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

C. Hipotesis

Hipotesis yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:59), berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian dibedakan menjadi 3 macam :

1. Deskriptif

penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lain.

2. Komparatif

Penelitian yang bersifat membandingkan satu variabel atau lebih untuk sampel yang lebih dari satu.

3. Assosiatif

Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian assosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini yang dimaksud adalah variabel Kepuasan Kerja (Y), Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di stasiun PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung yang mencakup Stasiun Tanjungrambang sampai dengan Stasiun Belatung.

Tabel III.1.

Daftar Stasiun yang berada di Wilayah Operasi D Pagargunung,

Divisi regional IV Tanjung Karang.

Nama Stasiun	Letak Stasiun (KM)
Belatung	242,284
Kepayang	246,630
Blimbingairkaka	250,758
Durian	254,250
Lubukrukam	259,592
Peninjawan	267,099
Talang Baru	271,600
Metur	278,377
Kotabaru	285,550
Pagargunung	290,736
Airasam	295,903
Sukamerindu	302,600
Tanjungrambang	309,260

Sumber: Grafik Perjalanan Kereta Api, PT. KAI 2015

Keterangan : Letak Kilometer setiap stasiun ditentukan dari KM 1 di Stasiun Tanjung Karang

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.2.

Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja adalah sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi dan manajemen 2. Rekan kerja 3. Supervisi 	Ordinal
2	Disiplin Kerja karyawan (X ₁)	disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan PT. KAI untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teladan pemimpin 2. Balas jasa 3. Sanksi hukuman 	Ordinal
3	Lingkungan kerja karyawan (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Peralatan kantor 3. Kondisi udara 	Ordinal

Sumber: Gagasan penulis berdasarkan teori-teori, 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung yang ada di 13 Stasiun, mulai dari Stasiun Tanjungrambang sampai dengan Stasiun Belatung sebanyak 117 orang, dengan masing-masing stasiun terdiri dari 1 orang Kepala Stasiun, 4 orang PPKA dan 4 orang PRS.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:149). Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *cluster sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana pemilihan mengacu pada kelompok bukan pada individu. Sampel yang diperlukan terdiri atas anggota-anggota yang berada dalam kelompok populasi dimana setiap kelompok diasumsikan sebagai satu stasiun.

Untuk memperoleh sampel minimal yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan rumus Slovin

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+N.e^2} \\
 &= \frac{117}{1+117(0,05^2)} \\
 &= 90,5 \text{ dibulatkan } 91
 \end{aligned}$$

dimana

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (error tolerance) 5 %

Pada rumus Slovin dijelaskan jika N atau populasi berjumlah 117 karyawan dengan batas toleransi kesalahan 5% didapatkan sampel yang harus diteliti sebanyak 91 karyawan.

E. Data yang digunakan

Menurut Sugiyono (2015:223) dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data terdiri dari :

a) Data Primer

Merupakan data yang diberikan kepada pengumpulan data.

b) Data Sekunder

Merupakan sumber yang tidak langsung diberikan kepada pengumpulan data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah jawaban yang diberikan responden, sedangkan data sekunder berupa jumlah Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:223) dilihat dari cara memperolehnya data terdiri dari :

1. Wawancara

Adalah teknik pengumpulan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk melakukan permasalahan yang harus diteliti. Juga apabila peneliti ingin hak-hak dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya yang sedikit atau kecil.

2. Kuesioner

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada respondennya untuk dijawab.

3. Pengamatan (Observasi)

Adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan koesioner selalu berkomunikasi sehingga observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga objek yang lain.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:142) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu :

- a) Analisis kualitatif adalah analisis data secara kualitatif bersifat memaparkan hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka atau nonstatistik.
- b) Analisis kuantitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang digandakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan

data kualitatif maka digunakan skala Likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

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

Sangat Setuju diberi skor = 5

Setuju diberi skor = 4

Netral diberi skor = 3

Tidak Setuju diberi skor = 2

Sangat Tidak Setuju diberi skor = 1

2. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a) Uji Instrumen

Sebelum data diuji menggunakan regresi linier berganda, maka terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas data.

(1) Uji Validitas Data

Uji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Menurut Sugiyono (2012:173), pada metode *Cronbach's Alpha* nilai R-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria uji validitas data adalah sebagai berikut:

- (a) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) $\geq r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid, dan
- (b) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) $< r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

(2) Uji Reliabilitas Data

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Pengujian terhadap konsistensi internal yang dimiliki oleh suatu instrumen merupakan alternatif lain yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk menguji reliabilitas, disamping pengukuran koefisien stabilitas dan ekuivalensi. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsisten antara butir-butir pertanyaan dalam satu instrumen.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini, menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Umar (2012:198) *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, Sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

b) Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2009:77)

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Bilangan Konstanta

b_1b_2 = Bilangan Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Error Item

c) Uji Hipotesis

1) Uji F (Uji Secara Simultan)

Digunakan untuk menguji variabel-variabel secara keseluruhan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(a) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung.

H_a : Ada pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi

Regional IV Tanjung Karang wilayah D
Pagargunung.

(b) Menentukan harga F tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0.05 dan derajat kebebasan (df) = n-2

(c) Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya ada pengaruh yang signifikan dari Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung.

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung.

2) Uji t (Uji secara Parsial)

Uji t adalah digunakan untuk menguji variabel secara parsial atau satu persatu, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(a) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung.

H_a : Ada pengaruh pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung.

(b) Menentukan harga t tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0.05 dan derajat kebebasan (df) = n-2.

(c) Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya ada pengaruh yang signifikan dari Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung.

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari Disiplin dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Kehadiran kereta api di Indonesia pertama kali ditandai dengan pembangunan jalan KA Kamijen, pada hari Jum'at tanggal 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda, Mr. L.A.J Baron Sloet Van Den Beele. Pembangunan diprakarsai oleh "*Naamlooze Venootschap Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij*" (*NV. NISM*) yang dipimpin oleh Ir. J.P de Bordes dari Kemijen menuju desa Tanggung (26 KM) dengan lebar Sepur 1.435 mm. Ruas jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada hari Sabtu 10 Agustus 1867.

Rel KA pertama di Pulau Sumatera dibangun di Aceh (1874), Sumatera Utara (1886), Sumatera Barat (1891), kemudian Sumatera Selatan (1911). Tahun 1911, pembangunan rel KA dimulai oleh pemerintah Hindia Belanda dengan mengerahkan ribuan orang di Palembang dan di Tanjungkarang. Pembangunan jalur Kereta Api di Sumatera Selatan ini diberi nama *Zuid Sumatera Spoorwegen* (*ZSS*)

Akhirnya pemerintah Hindia Belanda melalui *Zuid Soematera Spoorwegen* (*ZSS*) tuntas membangun rel kereta api di Lampung dan

Sumatera Selatan hingga 529 km. Seluruhnya merupakan rel selebar 1.067 mm. Sementara mayoritas negara menggunakan rel selebar 1.435 mm yang menjaga stabilitas kereta lebih baik agar bisa berjalan dengan kecepatan lebih tinggi. Awalnya, ZSS berencana membangun rel hingga Tapanuli tetapi dihempaskan kebangkrutan perusahaan akibat resesi setelah Perang Dunia I, yaitu *Great Depression* yang ternyata berdampak ke rel KA di Sumatera.

Pada tanggal 28 September 1945, Ismangil (karyawan KA) dan sejumlah anggota “Angkatan Muda Kereta Api” (AMKA), mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari pihak Jepang, dengan membacakan pernyataan sikap dan menegaskan bahwa mulai tanggal 28 September 1945 kekuasaan perkeretaapian berada di tangan bangsa Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 November 1945 sebagai Hari Kereta Api di Indonesia, serta di bentuknya “Djawatan Kereta Api Republik Indonesia” (DKARI).

2. Visi dan Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

a) Visi

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

b) Misi

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

c) Strategi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Untuk mencapai misi yang ingin dicapai PT. Kereta Api Indonesia (Persero), maka dilakukan usaha-usaha, antara lain:

- 1) Menjalin Kerjasama dengan perusahaan pemerintah dan swasta, BUMN, Asuransi dan sebagainya;
- 2) Memberi pelayanan dan promosi yang baik;
- 3) Terus menambah armada agar daya angkut dapat selalu terpenuhi.

d) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang

Divisi Regional IV Tanjung Karang adalah wilayah kerja Divisi Regional Tanjung Karang yang dipimpin oleh seorang Kepala Divisi Regional (Kadivreg) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia.

Jalur Kereta Api yang ada di wilayah Divre IV Tanjung Karang yaitu dari Stasiun Tanjungrangbang di km 309,260 sampai dengan Tarahan di km 6,143.

e) Pembagian Wilayah Kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang

Wilayah kerja Divre IV Tanjung Karang ini cakupannya cukup luas dengan fungsi operasional yang serupa dengan Daop KAI di pulau Jawa. Divre IV tanjung Karang terbagi menjadi empat (4) Wilayah yaitu Wilayah A (stasiun Tarahan s.d Sulusuban), Wilayah B (stasiun Blambanganpagar s.d Negeriagung), Wilayah C (stasiun Belambanganumpu s.d. Lubukbatang) dan Wilayah D (stasiun Belatung s.d Tanjungrangbang).

3. Distribusi Jawaban Responden

a) Karakteristik Responden

Berikut ini akan dijabarkan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, dan usia, sebagai berikut:

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel IV.1**Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	91	100%
2	Perempuan	0	0%
Jumlah		91	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.1, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 91 laki-laki, yaitu sebanyak (100%), sedangkan responden perempuan tidak ada sama sekali.

2) Berdasarkan Pendidikan

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

Tabel IV.2**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	89	97,8%
2	D3	0	0%
3	S1	2	2,2%%
Jumlah		91	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.2, dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden Lulusan SMA mendominasi sebanyak 97,8% karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 2,2% adalah lulusan S1.

3) Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai lama masa kerja responden, sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV.3

Distribusi Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	<2	8	8,8%
2	2-5	6	6,59%
3	6-10	52	57,14%
4	>10	25	27,47%
Jumlah		91	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.3, dapat dilihat bahwa kebanyakan dari responden telah bekerja antara 6-10 tahun (57,14%), selanjutnya berturut-turut adalah >10 tahun (27,47%), <2 tahun (8,8%) dan sisanya 2-5 tahun (6,59%).

d. Berdasarkan Usia

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

Tabel IV.4

Distribusi Responden berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Frekuensi	Presentase
1	20 – 30	55	60,44%
2	31 – 40	25	27,47%
3	41 – 50	10	10,99%
4	51 – 60	1	1,1%
Jumlah		91	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.4, dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden terbanyak adalah 20-30 tahun (60,44%), selanjutnya berturut-turut 31-40 tahun (27,47%), 41-50 tahun (10,99%) dan sisanya 51-60 tahun (1,1%).

b) Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Tabel dibawah ini akan menjabarkan frekuensi jawaban dari 91 responden, terhadap Indikator variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y) operasional pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung, sebagai berikut :

Tabel IV.5
Deskripsi Data pada
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	SPKA memahami kesulitan karyawan.	19 (20,9%)	56 (61,5%)	13 (14,3%)	1 (1,1%)	2 (2,2%)
2.	Rekan kerja di PT. KAI selalu membantu menyelesaikan masalah.	60 (65,9%)	22 (24,2%)	3 (3,3%)	3 (3,3%)	3 (3,3%)
3.	Rekan kerja di PT. KAI memiliki kepedulian satu sama lain.	21 (23,1%)	57 (62,1%)	7 (7,7%)	6 (6,6%)	0 (0%)
4.	Supervisi yang dilakukan atasan telah mendorong karyawan bekerja lebih rajin.	34 (37,4%)	44 (48,4%)	8 (8,8%)	2 (2,2%)	3 (3,3%)
5.	Supervisi di PT. KAI dilakukan secara rutin.	23 (25,3%)	62 (68,1%)	3 (3,3%)	3 (3,3%)	0 (0%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel IV.5, tampak jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, sebagian besar responden menunjukkan persetujuan terhadap kelima indikator yang digunakan, terdapat beberapa indikator yang memperoleh jawaban netral dengan kisaran 3,3% - 14,3%, sedangkan jawaban ketidaksetujuan terhadap kelima indikator tersebut relatif sedikit.

c) Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Disiplin Kerja Karyawan (X_1)

Tabel dibawah ini akan menjabarkan frekuensi jawaban dari 91 responden, terhadap indikator variabel Disiplin Kerja Karyawan (X_1) operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung, sebagai berikut :

Tabel IV.6
Deskripsi Data pada
Variabel Disiplin Kerja Karyawan(X_1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan PT. KAI menjadi teladan bagi karyawan.	64 (70,3%)	19 (20,9%)	3 (3,3%)	3 (3,3%)	2 (2,2%)
2.	Pemberian insentif telah meningkatkan kedisiplinan karyawan PT. KAI.	4 (4,4%)	59 (64,8%)	15 (16,5%)	10 (11,0%)	3 (3,3%)
3.	Pemberian insentif dilakukan secara adil.	21 (23,1%)	58 (63,7%)	5 (5,5%)	5 (5,5%)	2 (2,2%)
4.	Sanksi hukuman di PT. KAI dilakukan dengan tegas.	18 (19,8%)	52 (57,1%)	17 (18,7%)	3 (3,3%)	1 (1,1%)
5.	Sanksi hukuman di PT. KAI ditaati semua karyawan.	31 (34,1%)	50 (54,9%)	4 (4,4%)	3 (3,3%)	3 (3,3%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel IV.6, tampak jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja karyawan, sebagian besar responden menunjukkan persetujuan terhadap kelima indikator yang digunakan, terdapat beberapa indikator yang memperoleh jawaban netral dengan

kisaran 3,3% - 18,7%, sedangkan jawaban ketidak setujuan terhadap kelima indikator tersebut relatif sedikit antara 1,1% - 3,3%.

d) Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X_2)

Tabel dibawah ini akan menjabarkan frekuensi jawaban dari 91 responden, terhadap Indikator variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X_2) operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung, sebagai berikut :

Tabel IV.7
Deskripsi Data pada
Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X_2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan di stasiun sudah memadai.	18 (19,8%)	61 (67,0%)	6 (6,6%)	6 (6,6%)	0 (0%)
2.	Penerangan sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan.	29 (31,9%)	43 (47,3%)	12 (13,2%)	4 (4,4%)	3 (3,3%)
3.	Peralatan kantor berfungsi sebagaimana mestinya.	23 (25,3%)	55 (60,4%)	6 (6,6%)	4 (4,4%)	3 (3,3%)
4.	Kondisi udara tidak menimbulkan gangguan.	30 (33,0%)	49 (53,8%)	6 (6,6%)	3 (3,3%)	3 (3,3%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel IV.7, tampak jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja karyawan, sebagian besar responden menunjukkan persetujuan terhadap keempat indikator yang digunakan, terdapat beberapa indikator yang memperoleh jawaban netral dengan

kisaran 6,6% - 13,2%, sedangkan jawaban ketidak setujuan terhadap kelima indikator tersebut relatif sedikit.

4. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

a) Hasil Pengujian Validitas Data

Data yang diuji validitasnya adalah variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebagai berikut:

1) Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.8
Hasil Pengujian Validitas
Indikator Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	Y.2	0,479	0,2039	Valid
2.	Y.3	0,601	0,2039	Valid
3.	Y.4	0,334	0,2039	Valid
4.	Y.5	0,638	0,2039	Valid
5.	Y.6	0,374	0,2039	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver 18.00

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel IV.8, menunjukkan bahwa r_{hitung} untuk 5 indikator tersebut lebih besar dibandingkan r_{tabel} (0,2039). Hal ini berarti hanya 5 indikator pernyataan yang ada pada instrumen tersebut, dapat dijadikan

sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2) Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X_1) dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.9
Hasil Pengujian Validitas
Indikator Disiplin Kerja (X_1)

No.	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	$X_{1.1}$	0,531	0,2039	Valid
2.	$X_{1.3}$	0,480	0,2039	Valid
3.	$X_{1.4}$	0,349	0,2039	Valid
4.	$X_{1.5}$	0,332	0,2039	Valid
5.	$X_{1.6}$	0,392	0,2039	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver 18.00

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel IV.9, menunjukkan bahwa r_{hitung} untuk 5 indikator tersebut lebih besar dibandingkan r_{tabel} (0,2039). Hal ini berarti hanya 5 indikator pernyataan yang ada pada instrumen tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

3) Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X_2) dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.10
Hasil Pengujian Validitas
Indikator Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	X _{2.1}	0,250	0,2039	Valid
2.	X _{2.2}	0,329	0,2039	Valid
3.	X _{2.4}	0,522	0,2039	Valid
4.	X _{2.6}	0,558	0,2039	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver 18.00

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel IV.10, menunjukkan bahwa r_{hitung} untuk 4 indikator tersebut lebih besar dibandingkan r_{tabel} (0,2039). Hal ini berarti hanya 4 indikator pernyataan yang ada pada instrumen tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b) Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Berikut hasil uji reliabilitas variabel-variabel penelitian;

Tabel IV.11
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reabilitas</i>	Keterangan
Disiplin	,637	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	,675	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	,662	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver 18.00

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel IV.11, nilai *Cronbach's Alpha*, semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan variabel disiplin, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, semua dinyatakan handal

atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5. Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program *SPSS ver 19.00 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.12

Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4,319	1,730	
Disiplin	,093	,055	,188
Lingkungan Kerja	,305	,072	,473

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan *Spss ver 19.00*

Berdasarkan Tabel IV.12 tersebut di atas, dapat disusun persamaan regresi bergandanya, seperti berikut ini:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 4,319 + 0,093X_1 + 0,305X_2$$

Pada persamaan regresi berganda tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta adalah sebesar 4,319 artinya apabila variabel

Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sama dengan 0, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Operasional pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung adalah sebesar 4,319.

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1), sebesar 0,093 (9,3%), hal tersebut menggambarkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 9,3%, artinya jika ada peningkatan terhadap Disiplin Kerja (X_1) sebesar 100%, maka akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 9,3%, sebaliknya jika ada penurunan terhadap Disiplin Kerja (X_1) sebesar 100%, maka akan dapat menurunkan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 9,3%.

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2), adalah sebesar 0,305 (30,5%), hal tersebut berarti bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 30,5%, artinya jika ada peningkatan terhadap Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 100%, maka akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 30,5%, sebaliknya jika ada penurunan terhadap Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 100%, maka akan dapat menurunkan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 30,5%.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa faktor yang paling dominan di dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja.

6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program *SPSS ver 18.00 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.13
Hasil Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	,376	,362	1,28642

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

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan *SPSS ver 18.00*

Berdasarkan Tabel IV.13 tersebut di atas, dapat di lihat bahwa nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,376 (37,6%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), sebesar 37,6%, sedangkan selebihnya sebesar 62,4%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, pengembangan karier, budaya kerja, gaya kepemimpinan, pendidikan dan faktor-faktor lainnya.

7. Hasil Uji Hipotesis

a) Hasil Pengujian Hipotesis F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS for Windows Versi 19.00*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.14
Hasil Uji Hipotesis F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,755	2	43,878	26,514	,000 ^a
	Residual	145,629	88	1,655		
	Total	233,385	90			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan *SPSS ver 19.00*

Berdasarkan Tabel IV.14 di atas, dapat di lihat bahwa nilai F_{hitung} 26,514 > F_{tabel} 3,100 dengan taraf nyata (α) = 5% dengan penyebut $(n-k-1) = (91-2-1) = 88$, dan pembilang $(k=2)$. Nilai signifikan (Sig F) (0,000) < α (0,05), sehingga H_0 ditolak. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung.

b) Hasil Pengujian Hipotesis t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS for Windows Versi 19.00*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.15
Hasil Uji Hipotesis t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,319	1,730		2,496	,014
Disiplin	,093	,055	,188	1,681	,096
Lingkungan Kerja	,305	,072	,473	4,242	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS ver 19.00

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5%, $df = (n-2) = (91-2)=89$, adalah sebesar $\pm 1,988$. Berdasarkan Tabel IV.15 tersebut di atas, dapat di lihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin (X_1) adalah sebesar 1,681; berarti $t_{hitung} (1,681) < t_{tabel} (1,988)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan nilai signifikan (Sig t) sebesar 0,096; berarti $Sig\ t (0,096) > \alpha (0,05)$, artinya tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung.

Selanjutnya, nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebesar 4,242; berarti $t_{hitung} (4,242) > t_{tabel} (1,988)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan nilai signifikan (sig t) sebesar 0,000; berarti $Sig\ t (0,000) < \alpha (0,05)$, sehingga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pgargunung.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa ada pengaruh antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy sutrisno (2009:77), bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya disiplin dan lingkungan kerja. Karyawan-karyawan yang puas relatif mantap bekerja sehingga tidak memiliki keinginan mundur. Akibatnya biaya turn over karyawan dapat ditekan. Karyawan yang puas juga relatif sehat, sehingga dapat bekerja maksimal untuk kemajuan perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, terbukti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2009:77), bahwa lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anita Zahra (2009) dan Isma Larisa Putri (2007). Dalam dua penelitian sebelumnya juga diperoleh pembuktian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan distribusi responden tampak sebagian besar responden menyatakan persetujuan terhadap indikator-indikator yang ditanyakan. Ini berarti secara umum karyawan merasa telah bekerja di lingkungan yang baik, karyawan merasa organisasi memahami kesulitan karyawan, selain itu rekan kerja selalu membantu menyelesaikan masalah, rekan kerja juga memiliki kepedulian satu sama lain dan supervisi yang dilakukan telah mendorong karyawan bekerja lebih rajin serta supervisi telah dilakukan secara rutin.

Fasilitas-fasilitas kerja seperti peralatan kantor dan penerangan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan oleh karena itu sebaiknya atasan lebih memperhatikan hal tersebut serta

memoderenisasi peralatan yang ada, agar mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Bukti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja seharusnya mendorong perusahaan untuk melakukan perbaikan lingkungan kerja, perbaikan tersebut dapat dilakukan dengan cara yaitu mengoptimalkan penerangan ditempat kerja karena dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan. Peralatan kantor juga harus dipastikan berfungsi dengan baik karena hal ini dapat membantu karyawan agar lebih mudah dalam melakukan pekerjaan. Selain itu kondisi udara tidak menimbulkan gangguan sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini pada dasarnya tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2009:77), yaitu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek pengawasan yang dapat diidentikkan dengan faktor disiplin kerja.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anita Zahra (2009) dan Isma Larisa Putri (2007). Ketidakesesuaian dimungkinkan karena dalam dua penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan swasta, yakni di CV Jati Karya dan PT Sunnan Rubber, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di

perusahaan instansi pemerintah. Dalam hal kedisiplinan perusahaan swasta biasanya dikenal memiliki standar kedisiplinan yang tinggi. Usaha untuk melakukan efisiensi pada perusahaan swasta sangat ditekankan akibat tekanan persaingan yang dihadapi. Tanpa usaha demikian sulit bagi perusahaan swasta untuk menang dalam persaingan. Sedangkan di lingkungan instansi pemerintah hampir tidak memiliki kendala keuangan, terlebih untuk gaji pegawai. Pemerintah memiliki anggaran tetap yang memang dialokasikan untuk gaji pegawai.

Berdasarkan distribusi responden tampak sebagian besar responden juga menyatakan persetujuan terhadap semua indikator yang ditanyakan. Meskipun demikian perlu dicermati indikator yang memiliki jawaban netral dengan persentase agak tinggi, yaitu pimpinan PT. KAI menjadi teladan bagi karyawan dan pemberian insentif telah meningkatkan kedisiplinan karyawan. Oleh karena itu supaya terdapat pengaruh disiplin lebih nyata maka pihak pimpinan perlu:

- a. Pemberian insentif perlu dievaluasi dan dicermati kembali. Dalam hal pemberian insentif tampaknya terdapat kebijakan yang kurang disetujui karyawan. Selama ini insentif diberikan kurang proposional, perbedaan kerja yang cukup jauh memiliki perbedaan insentif yang relatif kecil. Hal ini menimbulkan kecemburuan antar karyawan sehingga karyawan cenderung mengendorkan disiplinnya. Kondisi yang terus menerus seperti ini berarti tidak ada pemahaman perusahaan terhadap kesulitan yang dihadapi karyawan sehingga akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan-karyawan yang kurang puas dalam bekerja tidak peduli akan pentingnya kedisiplinan dan tata tertib yang telah dibuat akan dilanggar.

- b. Perusahaan sebaiknya juga mengevaluasi dan mencermati pemberian sanksi dan hukuman yang dinilai kurang tegas. Sanksi dan hukuman seharusnya diterapkan secara adil untuk semua karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Adanya sanksi dan hukuman yang tidak tegas akan membuat karyawan tidak memiliki rasa takut untuk melakukan pelanggaran. Apabila banyak karyawan yang memiliki anggapan seperti ini maka peraturan yang ditegakkan dan disepakati bersama tidak bermakna dan tidak ada gunanya. Pimpinan memiliki peran strategis untuk membangun penegakan disiplin lewat pemberian sanksi dan hukuman yang tegas.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Setelah penulis melakukan analisis pada Bab IV, maka berikut ini penulis memberikan kesimpulan hasil penelitian ini dan sekaligus memberikan saran-saran yang berguna bagi PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang, sebagai berikut :

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi baik bersama-sama maupun parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka pada bagian berikut penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang supaya kepuasan karyawan lebih baik, sebagai berikut:

1. Terhadap lingkungan kerja, penerangan lebih dioptimalkan lagi, pengecekan secara berkala terhadap peralatan kantor agar dapat berfungsi

sebagaimana mestinya dan kondisi udara di kantor harus steril agar tidak menimbulkan gangguan.

2. Terhadap disiplin kerja, pemberian insentif kepada semua karyawan agar dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, sanksi hukuman dilakukan dengan tegas tanpa pandang bulu dan sanksi hukuman harus sesuai dengan ketentuan agar dapat ditaati oleh semua karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arina, Yona. (2015). *Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Yamaha Siteba Padang*,(online),(<https://journal.unitas-pdg.ac.id/%2Fdownloadfilemh.php%3Ffile%3DJurnal%2520Online%2520YONA%2520ARINA.pdf>, diakses 27 Desember 2016)
- Efriyadi. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Prabumulih*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-6. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex S. (2008). *Manajemen Personalia*. Edisi kelima. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi ke-3. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2009a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015b). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Cetakan ke-4. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-4. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

**Daftar Kuesioner Untuk Responden Karyawan Operasional
PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang
Wilayah D Pagargunung**

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api
Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D
Pagargunung

Penulis berharap agar kuesioner ini diisi dengan sebenarnya. Atas bantuan dan
kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Nama Peneliti : Pebriansah

Nim : 21.2013.019.k

Mohon di jawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda
checklist (√) pada kotak jawaban yang tersedia.

- 1) Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki ()
 - b. Perempuan ()
- 2) Pendidikan Terakhir
 - a. SMA ()
 - b. D3 ()
 - c. S1 ()
- 3) Lama bekerja
 - a. < 2 tahun ()
 - b. 2 – 5 tahun ()
 - c. 6 – 10 tahun ()
 - d. > 10 tahun ()
- 4) Usia
 - a. 20-30 tahun ()
 - b. 31-40 tahun ()
 - c. 41-50 tahun ()
 - d. 51-60 tahun ()

No	Indikator	SS	S	N	TS	STS
C.	Variabel Lingkungan kerja (X₂)					
1	Penerangan di stasiun sudah memadai.					
2	Penerangan sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan.					
3	Peralatan kantor lengkap.					
4	Peralatankantor berfungsi sebagaimana mestinya.					
5	Kondisi udara di lingkungan stasiun bersih.					
6	Kondisi udara tidak menimbulkan gangguan.					

Lampiran 2 : Tabel Jawaban Kuesioner

No Responden	Kepuasan Kerja (Y)						Total
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	
1	5	3	3	4	3	4	22
2	4	4	2	4	4	4	22
3	4	4	1	4	4	4	21
4	3	4	4	4	3	5	23
5	3	4	4	5	3	4	23
6	4	5	5	5	5	4	28
7	4	4	5	4	4	3	24
8	4	5	5	2	5	2	23
9	4	5	5	5	5	4	28
10	4	5	5	2	5	4	25
11	4	4	5	4	5	4	26
12	4	4	5	4	5	5	27
13	4	4	5	4	5	5	27
14	4	4	5	4	5	4	26
15	4	5	4	4	5	4	26
16	4	4	4	4	5	4	25
17	4	3	4	4	1	4	20
18	4	3	4	4	4	4	23
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	2	4	22
21	4	4	5	4	5	4	26
22	4	4	5	4	4	5	26
23	4	4	5	4	4	5	26
24	2	4	5	4	4	5	24
25	3	3	5	4	4	4	23
26	1	3	5	5	4	4	22
27	4	4	5	5	4	4	26
28	4	4	5	5	4	4	26
29	3	5	5	5	4	4	26
30	2	5	5	5	4	4	25
31	3	5	5	4	4	4	25
32	4	5	5	3	4	5	26
33	4	3	5	4	4	5	25
34	5	1	5	5	4	4	24

35	4	4	3	3	3	4	4
36	4	4	3	2	4	4	22
37	3	4	4	1	4	3	19
38	3	4	4	4	4	3	23
39	3	4	4	4	4	3	22
40	4	4	4	5	4	4	22
41	4	4	4	5	4	4	24
42	4	4	4	5	4	4	27
43	4	4	4	5	4	4	27
44	4	4	4	5	4	4	27
45	4	4	4	5	4	4	27
46	4	4	4	5	2	4	24
47	4	4	4	5	5	4	27
48	4	4	4	5	2	4	24
49	4	4	4	5	4	4	27
50	4	4	4	5	4	4	26
51	4	4	4	5	4	4	25
52	4	4	4	4	1	4	20
53	4	4	4	4	4	4	25
54	4	4	4	4	4	4	25
55	4	4	4	4	4	4	26
56	4	4	4	4	4	4	25
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	4	4	4	25
59	4	4	4	4	3	4	24
60	4	4	4	5	2	4	23
61	4	4	4	5	4	4	26
62	4	4	4	5	4	4	25
63	3	4	4	5	4	4	27
64	1	4	4	5	4	4	25
65	4	4	4	5	4	4	27
66	4	4	4	5	4	4	27
67	3	1	4	5	4	4	22
68	4	3	3	5	3	4	22
69	3	4	4	5	4	4	25
70	4	4	4	5	4	4	26
71	4	4	3	5	3	4	23
72	5	4	3	3	5	4	25
73	4	4	4	2	4	4	20

74	4	4	1	4	4	4	21
75	3	4	4	4	5	3	23
76	3	5	4	4	5	4	25
77	3	5	5	4	5	5	27
78	4	4	5	4	5	5	27
79	4	4	5	5	5	4	27
80	4	4	5	4	5	4	26
81	4	4	5	4	5	4	26
82	4	5	5	2	5	4	25
83	4	4	5	5	5	4	27
84	4	3	5	3	5	4	24
85	4	3	5	2	1	5	20
86	4	4	5	4	4	5	26
87	4	4	5	4	4	5	26
88	4	3	4	4	2	4	21
89	5	4	4	4	4	4	25
90	3	4	4	5	4	4	24
91	4	4	4	5	4	4	25

No Responden	Disiplin Kerja (X_1)						Total
	$X_{1,1}$	$X_{1,2}$	$X_{1,3}$	$X_{1,4}$	$X_{1,5}$	$X_{1,6}$	
1	4	4	4	5	4	5	26
2	5	4	4	5	3	5	26
3	5	4	4	5	3	5	26
4	4	4	4	5	3	5	25
5	5	4	4	5	3	5	26
6	5	4	4	5	4	5	27
7	5	4	4	5	4	1	23
8	5	1	4	5	4	5	24
9	5	1	4	4	4	5	23
10	5	4	4	4	4	5	26
11	5	4	3	4	5	5	26
12	5	5	1	4	4	4	23
13	5	5	2	4	4	4	24

14	5	5	2	4	4	4	4
15	5	5	4	4	5	4	27
16	5	2	4	4	3	4	22
17	5	2	3	4	4	4	22
18	3	4	2	4	4	4	21
19	2	4	4	4	4	4	22
20	1	4	3	4	4	2	18
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	3	23
23	5	4	5	4	2	4	25
24	5	4	4	1	5	4	23
25	5	4	2	5	5	4	24
26	5	4	5	4	3	4	25
27	5	5	3	4	4	4	25
28	5	5	3	2	4	4	23
29	5	4	3	3	4	4	23
30	5	4	4	4	1	4	22
31	5	4	4	4	5	4	26
32	5	4	4	3	4	4	24
33	5	4	4	4	4	4	25
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	5	4	4	4	4	25
36	4	4	4	4	5	4	25
37	4	3	4	4	4	5	24
38	4	3	4	4	4	5	24
39	5	4	4	4	3	5	25
40	5	4	4	2	3	5	23
41	5	4	3	3	3	5	24
42	5	4	5	3	5	5	26
43	5	4	5	4	4	1	23
44	5	4	5	4	4	5	27
45	5	4	5	4	4	4	26
46	5	4	5	4	4	4	26
47	5	4	4	4	4	5	26
48	5	1	4	4	5	5	24
49	5	1	4	4	4	5	23
50	5	4	4	4	4	4	23
51	5	4	3	4	5	4	25
52	5	5	1	4	3	4	22

91	2	5	2	4	4	4
90	3	4	2	4	4	4
89	4	4	1	4	4	5
88	5	4	3	4	5	26
87	5	1	4	4	4	23
86	5	2	4	4	4	24
85	5	4	4	4	5	27
84	5	4	4	5	4	26
83	5	4	4	5	4	26
82	5	4	4	5	4	26
81	5	4	4	5	3	23
80	5	4	3	5	3	21
79	5	4	4	5	3	24
78	5	3	4	5	3	25
77	5	3	4	5	3	25
76	5	4	4	4	4	26
75	5	4	4	4	2	24
74	5	5	4	4	5	28
73	4	4	4	4	4	25
72	4	4	4	4	4	24
71	4	4	4	4	4	24
70	4	4	3	4	5	24
69	4	4	3	4	4	23
68	4	4	3	4	5	24
67	5	5	4	3	4	25
66	5	5	4	4	4	26
65	5	4	3	4	4	24
64	5	4	5	3	4	25
63	5	4	4	2	5	24
62	5	4	4	4	4	26
61	5	4	2	4	5	24
60	5	4	3	2	5	22
59	5	4	2	1	4	18
58	4	4	5	4	4	24
57	4	2	3	4	4	21
56	1	4	4	4	2	19
55	2	5	4	4	4	23
54	4	5	2	4	4	23
53	3	5	2	4	4	22

No Responden	Lingkungan Kerja (X ₂)						Total
	X _{2,1}	X _{2,2}	X _{2,3}	X _{2,4}	X _{2,5}	X _{2,6}	
1	4	3	4	1	4	5	21
2	4	4	4	4	3	5	24
3	4	5	4	4	3	1	21
4	4	5	5	4	3	4	25
5	5	5	4	4	3	5	26
6	4	5	4	4	3	5	25
7	4	5	3	4	4	5	25
8	2	5	3	4	4	5	23
9	5	5	2	4	4	2	22
10	2	4	4	4	4	4	22
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	5	4	5	4	4	26
13	4	1	5	5	5	4	24
14	4	3	5	5	4	4	25
15	4	2	4	5	4	4	23
16	4	3	4	5	5	4	25
17	4	4	4	5	3	4	24
18	4	4	4	5	3	4	24
19	4	3	4	4	4	4	23
20	5	3	4	4	4	3	23
21	4	5	4	4	4	4	25
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	4	5	4	2	4	24
24	4	4	5	4	4	4	25
25	5	4	5	3	4	3	24
26	5	4	4	4	4	2	23
27	5	4	4	4	5	4	26
28	4	4	4	3	5	3	23
29	3	4	4	2	5	5	23
30	4	4	4	4	5	4	25
31	5	4	4	4	4	4	25
32	4	4	5	2	4	4	23
33	3	4	5	1	4	4	21
34	3	4	4	4	4	4	23
35	4	2	5	4	4	4	23
36	4	4	4	4	5	4	25

37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	3	5	4	3	5	24
39	4	1	4	4	4	5	22
40	4	5	4	4	4	5	26
41	5	5	3	4	4	5	26
42	4	5	2	4	5	5	25
43	4	5	3	4	4	4	24
44	2	5	4	4	4	1	20
45	5	5	4	4	2	3	23
46	2	5	4	5	3	5	24
47	4	4	5	5	3	5	26
48	4	5	5	5	3	5	27
49	4	4	4	5	3	5	25
50	4	5	4	5	3	5	26
51	4	4	4	5	4	3	24
52	4	3	4	4	4	4	23
53	4	2	4	4	4	4	22
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	3	4	4	5	4	24
57	4	3	5	4	4	4	24
58	4	5	5	4	3	4	25
59	4	4	5	3	4	4	24
60	5	4	4	4	5	4	26
61	4	4	4	3	3	4	22
62	5	4	4	3	4	4	24
63	5	4	4	4	3	4	24
64	5	4	4	2	3	4	22
65	4	4	4	3	5	4	24
66	5	4	4	4	4	4	25
67	3	4	4	5	4	3	23
68	4	4	5	2	4	2	21
69	5	4	5	1	2	4	21
70	3	4	4	4	5	4	24
71	3	2	4	4	4	4	21
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	4	4	5	4	25
74	4	4	5	4	5	4	26
75	4	1	4	4	5	4	22

76	4	5	4	4	4	5	4
77	4	5	4	4	4	5	4
78	5	5	4	4	4	5	5
79	4	5	3	4	4	5	5
80	4	5	2	4	4	5	5
81	2	5	3	4	4	5	5
82	5	5	4	4	4	5	5
83	2	5	4	5	5	5	5
84	4	5	4	5	5	3	1
85	4	5	4	5	5	5	5
86	4	4	5	5	5	5	5
87	4	3	5	5	5	4	5
88	4	3	4	5	5	4	5
89	4	4	4	5	5	5	5
90	4	4	4	5	5	4	5
91	4	3	4	5	5	4	5

Lampiran 3 : Tabel Uji Validitas

UJI VALIDITAS

Correlations

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	-,155	,166	-,030	,181	,022	,531**
	Sig. (2-tailed)		,142	,116	,780	,086	,840	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
X1.2	Pearson Correlation	-,155	1	-,263*	-,113	,014	-,244*	,137
	Sig. (2-tailed)	,142		,012	,287	,893	,020	,195
	N	91	91	91	91	91	91	91
X1.3	Pearson Correlation	,166	-,263*	1	,136	-,041	,075	,480**
	Sig. (2-tailed)	,116	,012		,199	,700	,480	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
X1.4	Pearson Correlation	-,030	-,113	,136	1	-,269**	,059	,349**
	Sig. (2-tailed)	,780	,287	,199		,010	,580	,001
	N	91	91	91	91	91	91	91
X1.5	Pearson Correlation	,181	,014	-,041	-,269**	1	-,062	,332**
	Sig. (2-tailed)	,086	,893	,700	,010		,557	,001
	N	91	91	91	91	91	91	91
X1.6	Pearson Correlation	,022	-,244*	,075	,059	-,062	1	,392**
	Sig. (2-tailed)	,840	,020	,480	,580	,557		,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
TOTAL	Pearson Correlation	,531**	,137	,480**	,349**	,332**	,392**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,195	,000	,001	,001	,000	
	N	91	91	91	91	91	91	91

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	-,047	,071	-,119	-,186	-,084	,250*
	Sig. (2-tailed)		,657	,504	,261	,077	,430	,017
	N	91	91	91	91	91	91	91
X2.2	Pearson Correlation	-,047	1	-,322**	,000	-,219*	-,025	,329**
	Sig. (2-tailed)	,657		,002	1,000	,037	,811	,001
	N	91	91	91	91	91	91	91
X2.3	Pearson Correlation	,071	-,322**	1	-,116	-,201	-,072	,041
	Sig. (2-tailed)	,504	,002		,274	,056	,497	,696
	N	91	91	91	91	91	91	91
X2.4	Pearson Correlation	-,119	,000	-,116	1	,017	,123	,522**
	Sig. (2-tailed)	,261	1,000	,274		,874	,245	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
X2.5	Pearson Correlation	-,186	-,219*	-,201	,017	1	,042	,190
	Sig. (2-tailed)	,077	,037	,056	,874		,696	,071
	N	91	91	91	91	91	91	91
X2.6	Pearson Correlation	-,084	-,025	-,072	,123	,042	1	,558**
	Sig. (2-tailed)	,430	,811	,497	,245	,696		,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
TOTAL	Pearson Correlation	,250*	,329**	,041	,522**	,190	,558**	1
	Sig. (2-tailed)	,017	,001	,696	,000	,071	,000	
	N	91	91	91	91	91	91	91

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	-,160	-,092	-,253*	,036	-,073	,119
	Sig. (2-tailed)		,129	,385	,016	,732	,492	,259
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y2	Pearson Correlation	-,160	1	,044	,039	,287**	,007	,479**
	Sig. (2-tailed)	,129		,680	,716	,006	,948	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y3	Pearson Correlation	-,092	,044	1	,077	,190	,157	,601**
	Sig. (2-tailed)	,385	,680		,465	,071	,137	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y4	Pearson Correlation	-,253*	,039	,077	1	-,021	,039	,334**
	Sig. (2-tailed)	,016	,716	,465		,846	,712	,001
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y5	Pearson Correlation	,036	,287**	,190	-,021	1	,019	,638**
	Sig. (2-tailed)	,732	,006	,071	,846		,856	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y6	Pearson Correlation	-,073	,007	,157	,039	,019	1	,374**
	Sig. (2-tailed)	,492	,948	,137	,712	,856		,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
TOTAL	Pearson Correlation	,119	,479**	,601**	,334**	,638**	,374**	1
	Sig. (2-tailed)	,259	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	91	91	91	91	91	91	91

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

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

Lampiran 4 : Tabel Uji Reabilitas

UJI RELIABILITAS / Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	91	100,0

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

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,637	6

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,675	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	91	100,0

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

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,662	6

Lampiran 5 : Tabel Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,319	1,730	
	DISIPLIN	,093	,055	,188
	LINGKUNGAN KERJA	,305	,072	,473

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Lampiran 6 : Tabel Uji Determinasi

UJI DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	,376	,362	1,28642

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

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Lampiran 7 : Tabel Uji F

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,755	2	43,878	26,514	,000 ^b
	Residual	145,629	88	1,655		
	Total	233,385	90			

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

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

Lampiran 8 : Tabel Uji t

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,319	1,730		2,496	,014
	DISIPLIN	,093	,055	,188	1,681	,096
	LINGKUNGERKERJA	,305	,072	,473	4,242	,000

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Jadwal Penelitian

Keterangan	September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3		
Survei Pendahuluan	■	■	■	■																					
Laporan Survei Pendahuluan				■	■	■	■	■																	
Proposal						■	■	■																	
Seminar Proposal										■															
Revisi Seminar										■	■	■													
Pengambilan Data										■	■	■	■												
Pengolahan Data Analisis											■	■	■	■											
Hasil Penelitian															■	■	■	■							
Penggandaan Penelitian																			■	■	■	■			
Ujian Komprehensif																						■	■		
Perbaikan Skripsi																							■		

BIODATA PENULIS

1. Nama : Pebriansah
2. Nim : 212013019.K
3. Tempat/Tanggal lahir : Indralaya, 1 Februari 1993
4. Program Studi : Manajemen
5. Alamat Rumah : Mutiara Indah I B59 Indralaya,
Kecamatan Indralaya, Kabupaten
Ogan Ilir, Provinsi Sumatera
Selatan
6. No Hp : 082371362336/085268247144
7. Nama Orang Tua
Ayah : Ir. Imlan Kairum, M.Si
Ibu : Suwarsih, S.Pd.i
8. Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api
Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung

Penulis,



Pebriansah



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/I / 2014 (B)
 Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/I / 2014 (B)
 Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII/ 2015 (B)
 Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015 (B)

Website : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Rabu / 01 Maret 2017
 Waktu : 16.00 Wib
 Nama : Pebriansah
 NIM : 212013019.K
 Jurusan : Manajemen
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT. KAI DIVRE IV TANJUNG KARANG WILAYAH I PAGARGUNUNG

SKRIPSI DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIBERKANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1.	Diah Isnaini Asiati,SE.M.M	Pembimbing	9-3-2017	
2.	Belliwaty Kosim,SE.M.M	Ketua Penguji	9-3-2017	
3.	Hj.Choiriyah,SE,M.Si	Ang. Penguji I	6-3-2017	
4.	Diah Isnaini Asiati,SE.M.M	Ang. Penguji II	6-3-2017	

Palembang, 02. Maret 2017

An. Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si

NIDN/NBM: 0216057001/673839



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : PEBRIANSAH	PEMBIMBING
NIM : 212013019.K	KETUA : DIAH ISNAINI ASIATI, S.E., M.M
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT. KERETA API INDONESIA DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG WILAYAH D PAGARGUNUNG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	10/1	Sub2 Bab I - III	<i>h</i>		
2					
3	12/1	Ace Bab I - III	<i>h</i>		
4					
5	15/1	Berdasarkan perhitungan	<i>h</i>		
6					
7	26/1	Mana Pembahasan	<i>h</i>		
8					
9	28/1	Pembahasan = fakta	<i>h</i>		
10					
11	1/2	Sempurnakan	<i>h</i>		
12					
13	4/2	Bab V	<i>h</i>		
14					
15	9/2	Ace Bab I - V	<i>h</i>		dpt diujikan
16					

CATATAN :

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

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : 9 / 2 / 2017



H. Maftuhah
HJ. MAFTUHAH NURRAHMI, S.E., M.Si



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN USULAN PENELITIAN

NAMA MAHASISWA : PEBRIANSAH	PEMBIMBING
NIM : 212013019.K	KETUA : DIAH ISNAINI ASIATI, S.E., M.M
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KAI DIVRE IV TANJUNG KARANG WILAYAH D PAGAR GUNUNG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	27/12	Penjelas Masalah	<i>[Signature]</i>		
2					
3	28/12	Metode Peneliti-	<i>[Signature]</i>		
4					
5	2/1	Perjelas lagi	<i>[Signature]</i>		
6					
7	4/1	Sempurnakan	<i>[Signature]</i>		
8					
9	4/1	Aee UP	<i>[Signature]</i>		dit diseminarkan
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

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

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : 4 / 1 / 2017

a.n. Dekan

Program Studi :



[Signature]

MAFTUHAH NURRAHMI, S.E., M.Si

KERETA API

Tanjung Karang, 10 Februari 2017

Nomor : 11/II/OP/DV.4/2017
 Lampiran : 1 (satu) Lembar
 Perihal : Surat Keterangan

1. Menunjuk Surat Dekan Universitas Muhammadiyah Palembang nomor 73/G-17/FEB-UMP/II/2017 tanggal 9 Februari 2017 perihal Mohon Bantuan Data.
2. Berdasarkan point nomor 1 (satu) di atas, maka dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Pebriansah
 NIM : 212013019.K
 Jurusan : Manajemen

adalah benar telah menyelesaikan penelitian dan pengambilan data karyawan operasional di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah *Quality Control* D Pagargunung.

3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

a.n SM OPERASI DIVRE IV TNK
 JM PERKA DIVRE IV TNK



Tembusan :
 1. Arsip

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami



Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : PEBRIANSAH
NIM : 212013019.K
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (30) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 2016, 07 نوفمبر, الإثنين
an. Dekan

Wakil Dekan IV



Purmansyah Ariadi
Purmansyah Ariadi, S.Ag., M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

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

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Pebriansah
Place/Date of Birth : Indralaya, February 01st 1993
Test Times Taken : +1
Test Date : January, 31st 2017

Scaled Score

:
Listening Comprehension : 48
Structure Grammar : 49
Reading Comprehension : 44
OVERALL SCORE : 470

Palembang, February, 04th 2017

Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A

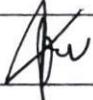
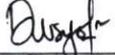
No. 339/TEA FE/LB/UMP/II/2017

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

125 Cert II 12/2017

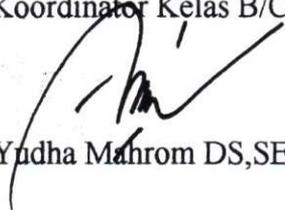
**DAFTAR HADIR SEMINAR USULAN PENELITIAN
MAHASISWA JURUSAN Manajemen
PERIODE 2016 – 2017**

Nama : Pebriansah
 Nim : 212013019.k
 Jurusan : Manajemen
 Hari / Tanggal : Selasa, 10-01-2017
 Pukul : 16.00
 Judul : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Divre IV Tanjung Karang Wilayah D Pagar Gunung

NAMA	NIM	TANDA TANGAN
Hasan Pratama Putra	21 2013002	1 
REFI ANGGRAINI	21 2013445.k	2 
Mardani Nursali	22.2012.110	3 
Dwi febrikasari	22 2013 236	4 
Poni Septarna	22.2012.242	5 
Fadilah Ulfah	22 2012.233	6 
Nouri Yonaceli	22.2012.322	7 
Desi Anggraini	21.2013.339.M	8 
M. Rizki FEBRIAN	21.2013.010.k	9 
		10
		11
		12
		13
		14
		15

ditetapkan : di Palembang
 tanggal : 10-01-2017

a.n. Dekan
 Koordinator Kelas B/C


 Yudha Mahrom DS,SE,M.Si