

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada JNE  
Kota Malang)**

**SKRIPSI**



Oleh

**BUDI SANTOSO**

**15510161**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2020**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada JNE  
Kota Malang)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Meperoleh Gelar Sarjana (SM)



Oleh

**BUDI SANTOSO**

**15510161**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2020**

## ABSTRAK

Budi Santoso. 2020, SKRIPSI. Judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada JNE Malang)”

**Pembimbing:** Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE,M.Si

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja.

---

Manusia adalah salah satu unsur penting yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Bahkan suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan apabila terdapat manusia di dalamnya, meskipun faktor-faktor telah dipenuhi namun perusahaan tetap memerlukan peranan manusia agar kinerja perusahaan berjalan secara efektif dan efisien. Peranan karyawan menjadi sangat penting demi tercapainya tujuan perusahaan. Mengenai fenomena disiplin kerja yang terjadi pada JNE Kota Malang sangat disiplin. Kota ini menggunakan sistem absensi *fingerprint* (sidik jari) dan tanda tangan dengan batas toleransi keterlambatan 1 jam. Waktu kerja dibagi menjadi 2 *shift* (paruh waktu) yaitu pagi sejak pukul 9 pagi sampai 6 sore dan untuk paruh waktu selanjutnya yaitu pukul 1 siang sampai 10 malam. Tindakan disiplinier yang dilakukan oleh JNE Kota Malang yaitu pemotongan gaji bagi karyawan yang terlambat lebih dari 1 jam. Namun masih ada karyawan yang datang terlambat dari ajm yang telah ditentukan. Penelitian ini adalah proses dimana pengujian dari estimasi data untuk mendapatkan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Pada rumusan masalah diatas, maka peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.



## ABSTRACT

Budi Santoso. 2020, SKRIPSI. Title “Impact of Work Dicipline and Workplace to Performance Employee (Case Study on JNE Malang)”

**Preceptor:** Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE,M.Si

**Keyword:** Dicipline, Workplace, Performance

---

Human is kind of important factor that needed in the firm. Even a firm can't going to good milestone when nothing human in there, although kind of other factors are fullfilled. Regrading work dicipline on JNE Malang City is very dicipline. On the this firm that used fingerprint for absent and signature as well, tollerrance regrading lateness is 1 hour. Time on work separate being 2 time, morning shift and afternoon shift, that is 9 am to 6 pm and 1 pm to 10 pm. Diciplinier action in JNE Malang City is a payroll deductions for each employee that late over lateness time, that is over 1 hour. But, still there employee that late over lateness time. This research use quantitative, and multiple regression analyze, work dicipline (X1) and workplace (X2) to performance employee (Y)

## الملخص

بودي سانتوسو. 2020، بحث الجامع. الموضوع "تأثير نظام العمل وبيئة العمل على أداء الموظف (دراسة حالة

في JNE مالنج)"

المشرف: الدكتور أحمد سني سفريتو الماجستير

الكلمات المفتاحية: نظام العمل، بيئة العمل، الأداء.

البشر هي عناصر مهم المطلوب في الشركة. حتى الشركة لن تكون قادرة على العمل إذا لم تكن أشخاص فيها ، على الرغم من أن العوامل قد تم الوفاء بها، لا تزال الشركة بحاجة إلى دور إنساني حتى يعمل أداء الشركة بكفاءة وفعالية. دور الموظفين مهم جدا لتحقيق أهداف الشركة.

فيما يتعلق بظاهرة نظام العمل التي تحدث في JNE مدينة مالنج منضبط للغاية. تستخدم هذه المدينة نظام الحضور بصمات الأصابع وبصمات الأصابع مع حد التسامح تأخير 1 ساعة. ينقسم وقت العمل إلى نوبتين (دوام جزئي) أي صباحًا من 9 صباحًا إلى 6 مساءً ولبعض الوقت التالي أي 1 مساءً إلى 10 ليلة.

الإجراءات التأديبية التي تقوم بها JNE مدينة مالنج، وهي تخفيضات رواتب الموظفين الذين يتأخرون لأكثر من ساعة واحدة. ولكن لا يزال هناك موظفون يصلون متأخرين من المنطقة المخصصة. هذا البحث هو العملية التي يريد الباحثون من خلالها الحصول على معلومات مفيدة في صنع القرار.

في الأسئلة البحث أعلاه ،استخدم الباحث البحث الكمي. في نتائج التحليل باستخدام طريقة

الانحدار المتعددة، فإن نظام العمل الذي تم الحصول عليه (X1) وبيئة العمل (X2) هما لدى تأثير في التأثير

على أداء الموظف.

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada JNE  
Kota Malang)**

**SKRIPSI**

Oleh

**BUDI SANTOSO**

15510161

Telah disetujui 21 April 2020

Dosen Pembimbing,

**Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.**

**NIP. 19720212200312 1 003**

Mengetahui,

Ketua Jurusan,

**Drs. Agus Sucipto, MM., CRA**

**NIP. 19670816200312 1 001**

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH SISPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada JNE Kota Malang)

#### SKRIPSI

Oleh

**BUDI SANTOSO**

NIM: 15510161

Telah Dipertahankan di Depan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Pada 21 April 2020

#### Susunan Dewan Penguji: Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

**Ahmad Muis, S.Ag., M.S.I**

NIDT. 19711110 20160801 1 043 ( )

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

**Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si**

NIP. 19720212200312 1 003 ( )

3. Penguji Utama

**Dr. H. Fauzan Al Mansur, MM**

NIP. 19731117200501 1 003 ( )

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

**Drs. Agus Sucipto, MM., CRA**

NIP. 19670816200312 1 001



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Budi Santoso  
NIM : 15510161  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada JNE Kota Malang)**

adalah hasil karya saya sendiri dan bukan hasil “**duplikasi**” karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri baik dengan sanksi berupa perubahan data atau *takedown*.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang, 21 April 2020



Hormat saya,

Budi Santoso

NIM: 15510161

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji kepada Allah Subhanallahu wa Ta'ala dan shalawat serta salam kepada junjungan Nabi Muhammad Shalallahu 'alaihi wasallam. Kita berlindung dari kejahatan dan perbuatan buruk atas amal kita hanya kepada Allah saja dan tidak ada yang lain daripada itu. Barang siapa yang Allah beri petunjuk maka tidak akan ada yang bisa menyesatkannya dan barang siapa yang Allah sesatkan maka tidak akan ada siapapun yang dapat menyelamatkannya.

Persembahan penulisan tugas akhir ini dan rasa terimakasih saya tujukan untuk:

1. Semua keluarga tercinta yang telah memberikan dorongan dan semangat selama menempuh ilmu, dan juga banyak hal yang belum bisa tersampaikan karena banyaknya simbol kasih sayang yang telah diberikan.
2. Bapak dan ibu dosen yang selalu memberikan pengajaran dengan baik. Teman seperjuangan yang sudah menemani dari manis dan pahitnya menuntut ilmu di kota perantauan ini.
3. Almamater yang sudah menaungi yaitu Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Teruntuk kelompok KKM Baran yang tercinta dan banyak wacana.
5. Calon istri tercinta yang belum ditemukan.

*“Ikutilah perkataan Nabi Muhammad Shalallahu alaihi wasallam  
walaupun dunia menolaknya”*



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah *Subhanallahu Wa Ta'ala*, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada JNE Kota Malang)”.

Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad *Shalallahu alaihi wasallam* yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebenaran yang sesungguhnya, yakni tauhid yang suci *Din Al-Islam*.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir skripsi ini membutuhkan bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada lembar penulisan ini penulisan menyampaikan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada, Yth:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Orang tua dan seluruh anggota keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan.
6. Pemimpin dan Para Staff Cabang JNE terkait yang telah membirikan sumbangsih dalam penelitian ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis berharap semoga penulisan yang sederhana ini dapat memberikan manfaat dengan baik untuk semua pihak terkait.

Malang, 21 April 2020

Penulis,

Budi Santoso



## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	vii
LEMBAR PENGESAHAN .....	viii
SURAT PERNYATAAN .....	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I.....	17
PENDAHULUAN .....	17
1.1. Latar Belakang .....	17
1.2. Rumusan Masalah .....	24
1.3. Tujuan Penelitian .....	24
1.4. Manfaat Penelitian .....	24
1.5. Batasan Masalah .....	25
BAB II.....	26
KAJIAN PUSTAKA .....	26
2.1. Penelitian Terdahulu .....	26
2.2. Landasan Teori.....	40
2.2.1. Disiplin Kerja.....	40
2.2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	40
2.2.1.2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja .....	41
2.2.1.3. Pendekatan Disiplin Kerja.....	41
2.2.1.4. Sanksi Pelanggaran Kerja.....	42
2.2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	43
2.2.1.6. Indikator-indikator Kedisiplinan .....	44
2.2.1.7. Disiplin Kerja dalam Prespektif Islam .....	47
2.2.2. Lingkungan Kerja.....	47
2.2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	47
2.2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	48
2.2.2.3. Pengukuran Lingkungan Kerja.....	49

2.2.2.4. Lingkungan Kerja dalam Prespektif Islam .....	50
2.2.3. Kinerja Karyawan .....	50
2.2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	50
2.2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	51
2.2.3.3. Pengukuran Kinerja Karyawan .....	52
2.2.3.4. Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam.....	53
2.3. Hubungan Antar Variabel .....	54
2.3.1. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan .....	54
2.3.2. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan .....	54
2.4. Model Hipotesis .....	54
2.5. Hipotesis Penelitian.....	55
<b>BAB III .....</b>	<b>56</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>56</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	56
3.2. Lokasi Penelitian.....	56
3.3. Populasi dan Sampel .....	56
3.3.1. Populasi.....	56
3.3.2. Sampel.....	57
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	57
3.5. Data dan Sumber Data .....	57
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	58
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	58
3.8. Teknik Analisis Data.....	60
3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	60
3.8.2. Uji Asumsi Klasik .....	61
3.8.3. Regresi Linier Berganda .....	63
3.8.4. Uji Hipotesis .....	64
1) Uji Signifikan Silmutan (Uji F) .....	64
2) Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t) .....	65
3) Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	66
<b>BAB IV .....</b>	<b>67</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>67</b>

4.1. Profil Perusahaan .....	67
4.1.1. JNE Malang.....	68
4.2. Gambaran Variabel Yang diuji .....	68
4.3. Uji Instrumen .....	72
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	75
4.4. Asumsi-Asumsi Klasik Regresi .....	76
4.4.1. Uji Normalitas.....	76
4.4.2. Uji Multikolinieritas.....	78
4.4.3. Uji Heterokedastisitas .....	79
4.5. Analisis Regresi Linier Berganda .....	81
4.5.1. Persamaan Regresi .....	81
4.5.2. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	83
4.5.3. Pengujian Hipotesis.....	83
4.5.3.1. Hipotesis I (F test / Serempak).....	83
4.5.3.2. Hipotesis II (t test / Parsial).....	84
4.6. Pembahasan.....	86
<b>BAB V .....</b>	<b>91</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>91</b>
5.1. Kesimpulan .....	91
5.2. Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>96</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Manusia adalah salah satu unsur penting yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Bahkan suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan apabila terdapat manusia di dalamnya, meskipun faktor-faktor telah dipenuhi namun perusahaan tetap memerlukan peranan manusia agar kinerja perusahaan berjalan secara efektif dan efisien. Peranan karyawan menjadi sangat penting demi tercapainya tujuan perusahaan.

Pada umumnya perusahaan menginginkan karyawan bekerja secara profesional, efektif, efisien, dan produktif. Demi mengembangkan keterampilan karyawan dan tercapainya visi dan misi perusahaan yang merupakan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Dewasa ini merupakan era globalisasi, persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat menimbulkan tantangan untuk melakukan berbagai pengelolaan pada aspek-aspek perusahaan. Keadaan yang seperti ini menjadikan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kemampuan terlatih, keterampilan yang sangat memadai dan dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab yang sedang diemban.

Organisasi perusahaan dapat dikatakan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan apabila tujuan dan keinginan yang dirumuskan telah terwujud, tentu dari hal itu perusahaan akan mengharapkan kinerja karyawan yang sesuai dengan yang telah diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memperhatikan segala aspek sumber daya manusia agar dapat

meminimalisasi masalah dan melakukan efisiensi sumber daya manusia demi keberhasilan perusahaan.

Menurut Simamora (2005) disiplin merupakan aturan untuk mengoreksi atau melakukan tindakan hukum terhadap bawahan dikarenakan melanggar aturan yang telah berlaku. Disiplin kerja adalah sebuah kegiatan guna mengatur atau mengendalikan karyawan dan pelaksanaan yang bertujuan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan maupun kelompok kerja dalam sebuah perusahaan. Sebuah tindakan disiplinier menuntut tindakan hukum terhadap karyawan yang dianggap telah melakukan pelanggaran atau telah gagal dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun tindakan disiplinier yang efektif adalah tindakan pendisiplinan terhadap perilaku karyawan dan bukan berobjek terhadap diri karyawan.

Hani Handoko (2001) menurutnya disiplin adalah proses untuk memperbaiki suatu kegiatan dimasa yang akan datang dan bukan untuk menghukum kegiatan dimasa lalu. Adapun objek tidakan disiplinier hendaknya dilakukan secara positif, mendidik, dan bersifat mengoreksi, bukan suata agenda yang negatif baik itu mengakibatkan menjatuhkan pribadi karyawan yang telah melanggar aturan perusahaan. Tindakan negatif dapat mengakibatkan perubahan sampingan yang merugikan seperti hubungan secara emosional terganggu, absensi meningkat, kelesuan, dan ketakutan yang terjadi pada karyawan.

Suyono dan Abdurrahman (1999) berpendapat bahwa beberapa aspek disiplin kerja terhadap karyawan dapat dianggap baik apabila telah memenuhi kriteria. Seperti karyawan-karyawan yang datang tepat waktu, berpakaian rapi, tertib, teratur, mampu memanfaatkan atau menggerakkan perlengkapan secara baik, menghasilkan nilai kerja

yang memuaskan, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan mengikuti cara kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007) yang mempengaruhi kedisiplinan adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Adapun Rivai (2006) menurutnya disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi kepada para anggota organisasi guna mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran anggota untuk mentaati peraturan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu aturan yang harus diikuti oleh semua anggota dalam organisasi atau perusahaan, ketika terdapat pelanggaran dari setiap anggota maka akan menerima kegiatan disiplinier guna meningkatkan sikap disiplin dan tanggung jawab anggota organisasi sehingga disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu fasilitas karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaannya dalam kegiatan sehari-hari, hal ini mengakibatkan aspek lingkungan kerja menjadi salah satu penting agar perusahaan dapat menciptakan kinerja karyawannya sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik, lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi fisik dan psikologis karyawan. Sehingga lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, disiplin kerja, dalam setiap pekerjaan karyawan perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja karyawan dapat dianggap sederhana maupun menjadi sangat kompleks, dikarenakan karyawan selalu menginginkan lingkungan kerja yang kondusif bersih, nyaman dan tentram.

Kinerja karyawan menurut Dessler dan Rahayu (2006) adalah suatu prestasi kerja yang membandingkan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Simamora (2005) menurutnya kinerja merupakan refleksi seberapa baik karyawan dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, dan untuk memenuhi hal tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan maka banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu pendidikan, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, lingkungan yang kondusif dan sebagainya.

Dari penelitian Hidayat (2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries”, lingkungan kerja baik seperti tempat kerja, fasilitas umum di kantor yang bersih, rapi, tenang akan mendukung untuk berprestasi dalam pekerjaannya.

Dari penelitian Kholil, dkk (2014) berjudul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung” menghasilkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Ferawati (2017) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan di PT. Cahaya Indo Persada menghasilkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widari dan Indartono (2015) yaitu “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” dilakukan kepada Pegawai

Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta menghasilkan bahwa pengaruh disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan Sarwani (2016) yaitu *“The Effect of Work Discipline and Work Environment on The Performance of Employee”* menghasilkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun secara parsial yaitu, disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Bura dkk (2019) berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Tana Toraja”* menyatakan bahwa Pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sudiarditha dkk (2019) berjudul *“Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening”* menghasilkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Hidayati dkk (2019) *“Effect of Work Discipline and Work Environment To Performance of Employee”* menghasilkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial maupun signifikan.

Penelitian Kurniawan dan Heryanto (2019) *“Effect of Work Discipline dan Work Environment of Employee Performance with Work Motivation as an Intervening*

*Variable in Departement of Tourism, Youth and Sport in Padang District*” mempunyai hasil bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian Lestiani dkk (2019) “*The Effect of Work Dicipline and Work Environment on The Performance of Al-Hudori Cooperative of Palembang Employees*” menghasilkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan.

Paoki dkk (2017) dengan penelitian yang berjudul “*The Effect of Work Dicipline and Team Work on Employee Performance*” mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Wirya (2019) dengan judul “*The Effect of Compensation and Work Environment on Work Dicipline and Performance of Mini Mart Employee in Denpasar City*” menghasilkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jasa pengiriman barang merupakan jasa yang sangat penting di era ini dimana jasa tersebut dapat dengan mudah menghubungkan dari tiap individu ataupun organisasi sehingga menimbulkan hubungan yang baik bagi pemakainya. Salah satu dari jasa pengiriman yang ada adalah PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) yang bersaing ketat dengan berbagai perusahaan dibidang jasa yang sama lainnya. PT. JNE memiliki berbagai jenis pelayanan jasa pengiriman baik seperti pengiriman dokumen rahasia,

dokumen reguler, barang logistik, dan dengan fasilitas durasi pengiriman yang bermacam-macam maupun jalur yang disediakan oleh PT. JNE baik darat maupun udara. Adapun JNE Kota Malang yang sudah didirikan pada tahun 1999 telah memberikan lapangan pekerjaan bagi 412 karyawan.

Mengenai fenomena disiplin kerja yang terjadi pada JNE Kota Malang sangat disiplin. Kota ini menggunakan sistem absensi *fingerprint* (sidik jari) dan tanda tangan dengan batas toleransi keterlambatan 1 jam. Waktu kerja dibagi menjadi 2 *shift* (paruh waktu) yaitu pagi sejak pukul 9 pagi sampai 6 sore dan untuk paruh waktu selanjutnya yaitu pukul 1 siang sampai 10 malam. Tindakan disiplinier yang dilakukan oleh JNE Kota Malang yaitu pemotongan gaji bagi karyawan yang terlambat lebih dari 1 jam. Namun masih ada karyawan yang datang terlambat dari ajm yang telah ditentukan.

Dari keterkaitan penelitian-penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dilihat bahwa sudah ada penelitian menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain dikarenakan sudah ada penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan hasil penelitian sehingga peneliti masih ingin menggali kembali penelitian mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan untuk sebuah judul penelitian yang akan dilakukan yaitu dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada JNE Kota Malang)”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan JNE Kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE Kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE Kota Malang?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan JNE Kota Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE Kota Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE Kota Malang

## 1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini peneliti ingin mengambil manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan



Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat berkaitan disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

## 2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu yang telah dituntut berkaitan materi Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu proses penelitian selanjutnya sebagai sumber referensi tambahan atau pengembangan ide mengenai permasalahan yang berkaitan tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5. Batasan Masalah**

Untuk menjaga titik fokus penelitian ini maka peneliti membatasi penelitian pada ruang lingkup tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Guna menghindari terjadinya kesalahan dan memperjelas permasalahan maka diperlukan hasil dari beberapa penelitian terdahulu untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang sudah ada, antara lain penelitian yang berjudul:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries” mendapatkan hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan secara simultan.
2. Penelitian oleh Setiawan (2013) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang” didapatkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum daerah Kanjuruhan Malang.
3. Penelitian Yudiningsih, dkk (2016) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” yang dilakukan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng, menghasilkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil dari penelitian Shalahuddin (2013) mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djanti di Kalimantan Barat” menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun lingkungan kerja juga tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Dari penelitian Kholil, dkk (2014) berjudul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung” menghasilkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Menurut penelitian Ferawati (2017) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan di PT. Cahaya Indo Persada menghasilkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada secara signifikan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Widari dan Indartono (2015) yaitu “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” dilakukan kepada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta menghasilkan bahwa pengaruh disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara signifikan.
8. Sarwani (2016) yaitu “*The Effect of Work Discipline and Work Environment on The Performance of Employee*” menghasilkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun secara parsial yaitu, disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
9. Bura dkk (2019) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Tana

Toraja” menyatakan bahwa Pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Sudiarditha dkk (2019) berjudul “*Compensation and Work Dicipline on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening*” menghasilkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
11. Hidayati dkk (2019) “*Effect of Work Dicipline and Work Environment To Performance of Employee*” menghasilkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial maupun silmutan.
12. Kurniawan dan Heryanto (2019) “*Effect of Work Dicipline dan Work Environment of Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Departement of Tourism, Youth and Sport in Padang District*” mempunyai hasil bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
13. Lestiani dkk (2019) “*The Effect of Work Dicipline and Work Environment on The Performance of Al-Hudori Cooperative of Palembang Employees*” menghasilkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan.

14. Paoki dkk (2017) dengan penelitian yang berjudul “*The Effect of Work Dicipline and Team Work on Employee Performance*” mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
15. Penelitian oleh Wirya (2019) dengan judul “*The Effect of Compensation and Work Environment on Work Dicipline and Performance of Mini Mart Employee in Denpasar City*” menghasilkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama, Tahun, Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Hidayat (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja (Y)	Kuantitatif	-pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial -pengaruh lingkungan

	Diamond Industries”			kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan
2	Setiawan (2013) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y)	Kuantitatif	- Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, - Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Yudiningsih, dkk (2016) “Pengaruh Lingkungan	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2),	Kuantitatif	- Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai

	Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	Kinerja (Y)		pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Shalahuddin (2013) “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djanti di Kalimantan Barat”	Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen (Y1), Kinerja (Y2)	Kuantitatif	- Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. - Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. - Kepemimpinan

				tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  - Lingkungan kerja juga tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Kholil, dkk (2014) "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada	Disiplin Kerja (X1),  Lingkungan Kerja (X2),  Kinerja (Y)	Kuantitatif	- Disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja



	PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung”			karyawan
6	Ferawati (2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Kuantitatif	- Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada secara slimutan.
7	Widari dan Indartono (2015) “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y)	Kuantitatif	- Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara

	Pegawai”			slimutan.
8	Sarwani (2016) yaitu “ <i>The Effect of Work Dicipline and Work Environment on The Performance of Employee</i> ”	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun secara parsial yaitu, disiplin kerja mempunyai pnegaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh

				terhadap kinerja karyawan.
9	Bura dkk (2019) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Tana Toraja”	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

10	Sudiarditha dkk (2019), <i>“Compensation and Work Dicipline on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening”</i>	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Kuantitatif	Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
11	Hidayati dkk (2019), <i>“Effect of</i>	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan	Kuantitatif	Pengaruh disiplin kerja dan

	<i>Work Dicipline and Work Environment To Performance of Employee”</i>	Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)		lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial maupun silmutan.
12	Kurniawan dan Heryanto (2019) “ <i>Effect of Work Dicipline dan Work Environment of Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Departement of Tourism, Youth and</i>	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z)	Kuantitatif	Pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

	<i>Sport in Padang District</i>			
13	Lestiani dkk (2019) “ <i>The Effect of Work Dicipline and Work Environment on The Performance of Al-Hudori Cooperative of Palembang Employees</i> ”	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Disiplin kerja mempunyai Pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh

				secara silmutan terhadap kinerja karyawan.
14	Paoki dkk (2017) dengan penelitian yang berjudul “ <i>The Effect of Work Dicipline and Team Work on Employee Performance</i> ”	Disiplin Kerja (X1), Kerja Tim (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
15	Wirya (2019) dengan judul “ <i>The Effect of Compensation and Work Environment on Work Dicipline and</i>	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (Y1), Kinerja	Kuantitatif	Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan

	<i>Performance of Mini Mart Employee in Denpasar City”</i>	Karyawan (Y2)		kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
--	--	---------------	--	---

Penelitian sekarang yang akan dilakukan oleh peneliti adalah bertempat di JNE Kota Malang. Variabel yang akan digunakan adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi linier berganda.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Disiplin Kerja**

#### **2.2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Rivai (2006) menurutnya disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi kepada para anggota organisasi guna mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran anggota untuk mentaati peraturan perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2007) Disiplin adalah tindakan yang menuntut para anggota organisasinya untuk memenuhi ketentuan perusahaan atau organisasi. Maksudnya, pendisiplinan merupakan salah satu pelatihan yang dilakukan guna meningkatkan kesadaran anggota organisasinya agar mereka mampu melakukan kegiatan organisasi secara sukarela dan bersikap kooperatif terhadap rekan atau timnya.



Hasibuan (2007) berpendapat bahwa kedisiplinan ketersediaan anggota akan peraturan yang berlaku didalam sebuah perusahaan dan bersedia untuk mentaatinya.

Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan guna mentaati peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.

#### **2.2.1.2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2006) terdapat empat prespektif disiplin kerja, yaitu antar lain:

- a) Disiplin Retributif (*Retributive Dicipline*) yaitu tindakan menghukum kepada anggota yang telah bersalah.
- b) Disiplin Korektif (*Corrective Dicipline*) yaitu tindakan pembetulan atau mengkoreksi tindakan dari kesalahan anggota.
- c) Prespektif Hak-hak Individu (*Individual Rights Prespective*) yaitu tindakan melindungi hak-hak individu selama kegiatan disiplinier.
- d) Prespektif Utilitarian (*Utilitarian Prespective*) yaitu penggunaan tindakan disiplin hanya pada konsekuensi tindakan disiplin.

#### **2.2.1.3. Pendekatan Disiplin Kerja**

Rivai (2006) ada tiga konsep dalam pendekatan disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Aturan Tungku Panas (*Hot Stove Rule*) yaitu pendekatan pelaksanaan tindakan disiplinier yang dianalogikan antara pelanggaran aturan dengan menyentuh

tungku panas. Pendekatan ini dilakukan dengan harapan bahwa perusahaan dapat melakukan tindakan disiplinier tanpa membuat anggota merakan tindakan tidak adil atau terganggu.

- b) Tindakan Disiplin Progesif (*Progesive Dicipline*) yaitu pendekatan pelaksanaan tindakan disiplinier berlaku adil untuk setiap pelanggar dengan memastikan adanya minimal tindakan disiplinier. Tujuannya adalah untuk membuat program disiplin yang berjenjang dari pelanggar ringan hingga berat.
- c) Tindakan Disiplin Positif (*Positive Dicipline*) yaitu pendekatan pelaksanaan tindakan disiplinier dengan mendorong para karyawan, memantau perilaku dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi yang atas tindakn mereka.

#### **2.2.1.4. Sanksi Pelanggaran Kerja**

Menurut Rivai (2006) Pelanggaran kerja adalah setiap kegiatan baik lisan maupun perilaku yang menyalahi aturan disiplin yang telah diatur oleh perusahaan atau pimpinan organisasi.

Sanksi adalah hukuman yang dijatuhkan atas tindakan karyawan yang telah melanggar peraturan disiplin. Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja pada umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi Pelanggaran Ringan, yaitu:
  - a) Teguran lisan
  - b) Teguran tertulis
  - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis

2. Sanksi Pelanggaran Sedang, yaitu:

- a) Penundaan gaji
- b) Penurunan gaji
- c) Penundaan promosi jabatan

3. Sanksi Pelanggaran Berat, yaitu:

- a) Penurunan pangkat
- b) Pembebasan dari jabatan
- c) Pemberhentian (*skors*)
- d) Pemecatan

#### **2.2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2007) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Mangkunegara (2007) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Jam Kerja

Batasan waktu untuk karyawan baik dari waktu datang, lama kerja, dan waktu pulang.

2. Izin Karyawan

Izin bagi karyawan yang meninggalkan tempat kerja baik untuk kepentingan perusahaan maupun pribadi dengan dilakukan permohonan izin dari atasan, hal ini berlaku juga untuk karyawan yang ingin mengambil cuti kerja.

### 3. Absensi Karyawan

Tindakan kehadiran karyawan untuk menghitung kehadiran karyawan ditempat kerja.

#### **2.2.1.6. Indikator-indikator Kedisiplinan**

Hasibuan (2007) menuurutnya banyak indikator mempengaruhi kedisiplinan pada karyawan perusahaan atau organisasi:

##### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pada tujuan yang akan ditetapkan dan menguji kemampuan karyawan, sehingga karyawan akan merasa untuk bekerja secara maksimal dan bersungguh-sungguh.

##### 2. Teladan Pimpinan

Indikator yang dapat mempengaruhi karyawan pada pemimpin yang menjadi contoh dalam organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang dapat menjadi contoh yang baik maka dapat kemungkinan para karyawan akan mengikutinya dan bersikap seperti pemimpinnya. Begitu juga akan sebaliknya dengan buruknya pemimpin mengakibatkan buruknya kinerja dalam perusahaan.

##### 3. Balas Jasa

Balas jasa dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena dapat menimbulkan rasa kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Rasa kecintaan tersebut yang mengontrol karyawan untuk tetap disiplin.

#### 4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang dapat mendorong naiknya tingkat kedisiplinan karyawan.

#### 5. Waskat

Pengawasan melekat berarti atasan aktif dan langsung mengawasi perilaku karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dibimbing akan dapat meningkatkan sikap disiplin dalam bekerja.

#### 6. Sanksi Hukum

Peran penting dalam menjaga tingkat disiplin karyawan dengan sanksi hukum yang berlaku, sehingga karyawan enggan untuk melakukan kesalahan atau melanggar aturan dengan sengaja

#### 7. Ketegasan

Menegur dan menghukum secara tegas mewujudkan tingkat disiplin yang baik bagi perusahaan.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan (*Human Relationship*) yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan membuat karyawan menjadi serasi satu sama lain.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002) disiplin kerja mempunyai indikator seperti sikap menghormati dan menghargai, taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, tidak mengelak dengan sanksi yang telah ditetapkan

Adapun (Robbins dkk, 2008) menyebutkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

#### 1. Disiplin Waktu

Sikap yang menunjukkan ketaatan peraturan dalam perusahaan mengenai jam kerja.

#### 2. Disiplin Peraturan

Sikap yang menunjukkan kesadaran untuk mentaati setiap peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

#### 3. Disiplin Tanggung Jawab

Sikap yang menunjukkan kapabilitas seseorang akan tugas yang sedang diemban dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Maka dapat diambil indikator yang sesuai dengan latar belakang masalah yaitu:

#### 1. Disiplin Waktu

Sikap yang menunjukkan ketaatan peraturan dalam perusahaan mengenai jam kerja.

#### 2. Disiplin Peraturan

Sikap yang menunjukkan kesadaran untuk mentaati setiap peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

### 3. Disiplin Tanggung Jawab

Sikap yang menunjukkan kapabilitas seseorang akan tugas yang sedang diemban dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 2.2.1.7. Disiplin Kerja dalam Prespektif Islam

Disiplin adalah suatu kepatuhan dari suatu peraturan yang berlaku dan dilakukan tanpa pamrih. Dalam Al-Qur'an surat An;Nisa ayat 59 dijelaskan sebagaimana berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. AN-Nisa 59)*

#### 2.2.2. Lingkungan Kerja

##### 2.2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah suatu perkakas yang harus dihadapi dimana seseorang berkerja disuatu tempat baik secara individu maupun berkelompok.

Salah satu penunjang dalam bekerja adalah lingkungan kerja, karyawan akan menginginkan lingkungan yang nyaman dan tenang guna meningkatkan produktivitas kegiatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan yang

kurang memadai kegiatan karyawan dapat mengganggu produktivitas perusahaan yang mempunyai dampak negatif baik secara kecil maupun besar.

#### **2.2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Diuraikan oleh Sedarmayanti (2001) terdapat faktor - faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Sesuai dengan faktor yang telah diuraikan diatas maka dapat mempengaruhi kegiatan produktivitas perusahaan.



### 2.2.2.3. Pengukuran Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menjelaskan lingkungan kerja secara garis besar dan terbagi akan 2 hal:

#### 1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang nyata terdapat pada lingkungan kerja yang secara langsung berdampak terhadap kinerja karyawan dan juga secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang berkaitan dengan hubungan karyawan satu sama lain dan hal ini dapat untuk diabaikan.

Sedangkan Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996) terdiri dari:

#### 1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah adalah suatu kondisi yang berada pada lingkungan kerja itu sendiri dan mempengaruhi kinerja pekerja atau karyawan.

#### 2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Yaitu fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### 3. Hubungan dengan rekan kerja

Adalah hubungan yang baik terhadap sesama pekerja dan tidak adanya kontra didalam hubungan pekerja tersebut. Hubungan yang baik dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 2.2.2.4. Lingkungan Kerja dalam Prespektif Islam

Dengan diciptakannya manusia sebagai makhluk yang paling sempurna dimuka bumi yaitu mempunyai akal dan pikiran maka di hendaknya manusia dapat mengelola lingkungan dengan baik guna kelangsungan hidup. (Al-Jazairi dkk, 2007) Manusia juga tedapat tugas untuk saling menjaga lingkungan, memanfaatkan dan mengelolah lingkungan dengan baik dan benar. Seperti dijelaskan pada Al-Qur'an sebagai berikut:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

*Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (QS. Al-Araf)*

Karena Allah *Subhanallahu Wa Ta'ala* menciptakan makhluk dan segala lingkungan untuk dimanfaatkan dan dikelola guna beribadah kepada-Nya dan bukan untuk dirusak. Kerusakan yang dimaksud tersebut baik syirik dan maksiat, berbuat dzolim terhadap lingkungan maupun sesama manusia.

### 2.2.3. Kinerja Karyawan

#### 2.2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan dari apa yang sudah perusahaan tetapkan maka

dibutuhkan kinerja yang baik didalamnya. Kinerja merupakan faktor yang penting demi tercapainya tujuan perusahaan. Begitu sebaliknya kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah akibat dari kinerja yang tidak optimal.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah kualitas maupun kuantitas individu dalam melaksanakan tugas yang ditanggungnya. Menurut Simamora (2005) mengatakan bahwa kinerja yaitu pencapaian kegiatan tertentu dapat mencapai keluaran baik secara jumlah maupun kualitas baik fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Dharma (2005) kinerja adalah suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Dari kesimpulan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Kinerja dapat diukur secara kuantitas maupun kualitas.

#### **2.2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2005) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

##### **1. Faktor Internal**

Faktor yang berkaitan dengan sifat seseorang. Kinerja yang baik dapat disebabkan adanya kemampuan yang baik dan motivasi yang tinggi, sebaliknya kinerja yang buruk dikarenakan kemampuan yang minim dan motivasi yang rendah.

##### **2. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu lingkungan. Seperti perilaku rekan kerja, sikap pemimpin, dan kondisi lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Wirawan (2009) ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja:

#### 1. Faktor lingkungan internal organisasi

Lingkungan organisasi dimana menjadi tempat bekerja merupakan salah satu yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja. Sehingga pemimpin perusahaan diupayakan untuk menciptakan iklim internal yang nyaman bagi karyawannya guna mendukung kegiatan produktivitas perusahaan.

#### 2. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Lingkungan eksternal adalah lingkungan yang terjadi diluar lingkungan kerja perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti krisis moneter yang mengakibatkan nilai gaji karyawan menurun drastis.

#### 3. Faktor internal karyawan

Faktor - faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir maupun dari yang telah ia peroleh saat pengembangan kredibilitas.

### **2.2.3.3. Pengukuran Kinerja Karyawan**

Robbins dan Maharani (2002) bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja menilai hal-hal sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas

Jumlah dari pencapaian hasil kerja yang telah diberikan kepada seorang pegawai.

## 2. Kualitas

Yaitu mutu dari seberapa baik penyelesaian seorang pegawai dari kegiatan kerja yang telah diberikan kepadanya.

## 3. Ketepatan Waktu

Yaitu penilaian terhadap waktu penyelesaian kerja dari seorang pegawai dari hasil kerja yang telah ia keluarkan.

### 2.2.3.4. Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah kualitas maupun kuantitas individu dalam melaksanakan tugas yang ditanggungnya. Menurut Simamora (2005) mengatakan bahwa kinerja yaitu pencapaian kegiatan tertentu dapat mencapai keluaran baik secara jumlah maupun kualitas baik fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Dharma (2005) kinerja adalah suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Dari kesimpulan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Kinerja dapat diukur secara kuantitas maupun kualitas..

Hal ini termuat didalam QS. Az-zumar 39:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌ صٰلِحٌ فَلَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

*Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui, (QS. Az-Zumar)*

## 2.3. Hubungan Antar Variabel

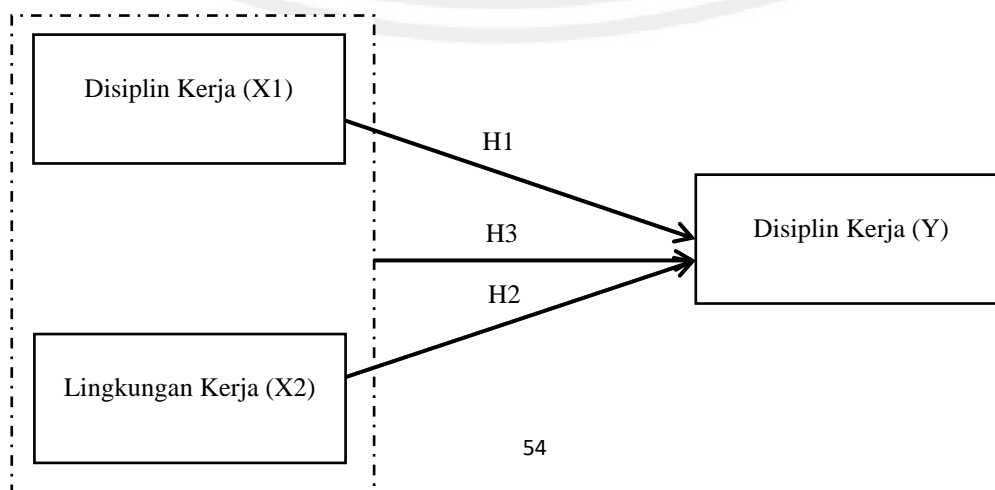
### 2.3.1. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007) menyatakan disiplin merupakan fungsi operatif manajemen SDM dimana semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sehingga tanpa disiplin yang baik akan membuat sulit perusahaan untuk mencapai tujuan dengan optimal. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.2. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat membentuk lingkungan kerja kerja yang nyaman. Disebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 2.4. Model Hipotesis



## Gambar 2.1. Model Hipotesis

### 2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu pengujian sampai pengujian tersebut terbukti melalui hasil yang terkumpul. Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah dan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis sebagai rumusannya yang akan diuji adalah berikut:

- 1) H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) JNE Kota Malang
- 2) H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) JNE Kota Malang
- 3) H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) JNE Kota Malang

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Pada rumusan masalah diatas maka dapat dimaksudkan bahwa teori penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (Supriyanto dkk, 2013) mendefinisikan metode penelitian yang terpaku pada populasi atau sampel yang dikumpulkan dengan menggunakan analisis data kuantitatif atau statistik.

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di cabang yg tersebar di JNE Kota Malang. Yang meliputi agen-agen JNE yang telah membeli lisensi kerja sama terhadap JNE pusat.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah generalisasi wilayah terdiri dari obyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. (Supriyanto dkk, 2013). Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan JNE Kota Malang baik yang bekerja diluar lingkungan perusahaan maupun didalam lingkungan perusahaan, dan untuk mempermudah pengujian analisis dengan data estimasi jumlah karyawan baik yang bekerja diluar perusahaan maupun di dalam perusahaan yang berjumlah 85 orang.



### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi baik secara sebagian atau secara menyeluruh (Supriyanto dkk, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah estimasi data karyawan JNE Kota Malang yang meliputi karyawan yang bekerja di luar perusahaan dan didalam perusahaan mulai dari driver clening servis dll, akan mengambil sampel 85 orang

### 3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah teknik sampel jenuh. Sampel jenuh ini dikarenakan dari seluruh populasi menjadi sampel menurut Martono (2010).

### 3.5. Data dan Sumber Data

#### a) Data Primer

Merupakan data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari observasi ditempat dan melakukan perijinan untuk pengujian analisis data yang sudah dirumuskan.

#### b) Data Sekunder

Merupakan data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini merupakan data yang diperoleh berupa sejarah, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

#### a) Observasi

Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang obyek yang akan diteliti.

### 3.7. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Waktu	- Ketaatan - Tepat waktu - Presensi kehadiran	Robbins (2008)
	Disiplin Peraturan	- Patuh akan perintah - Absensi sesuai waktu	
	Disiplin tanggung jawab	- Mampu menyelesaikan tugas - Efisiensi fasilitas	

		kantor – Bertanggung jawab	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja fisik	-Kondisi kelembapan suhu  -Kondisi penerangan lingkungan kerja  -Tingkat kebersihan lingkungan kerja  -Sistem pembuangan sampah  -Penyediaan air bersih lingkungan kerja	Sedarmayanti (2001)
	Lingkungan kerja non fisik	- Hubungan dalam organisasi	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	- Bekerja dengan standar	Robbins (2002)

	Kuantitas	- Output sesuai target	
	Ketepatan waktu	- Ketepatan waktu	

### 3.8. Teknik Analisis Data

#### 3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015) uji validitas adalah suatu uji untuk menunjukkan tingkat kevalidan instrument dalam sebuah penelitian. Instrument penelitian dikatakan valid apabila instrument tersebut telah dibandingkan dengan indeks korelasi level signifikan 5% di mana r dapat digunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = indeks korelasi pearson

N = banyaknya sampel

X = skor item

Y = skor total

XY = skor pertanyaan

Cara pengujian validitas adalah dengan menghitung korelasi antar pertanyaan dengan total atau rata - rata nilai, apabila nilai sig. Lebih kecil dari 0,05% maka dinyatakan valid. Pengambilan keputusan adalah dengan cara menghubungkan skor butir dengan skor total. Bila skor korelasi r lebih dari 0,30 maka dinyatakan valid, Sugiyono dalam (Supriyanto dan Machfudz, 2010).

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010) Realibilitas adalah uji untuk menunjukan instrument tersebut sudah dapat dipercaya sebagai intrument penelitian. Caranya yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

### 3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2015) analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui keadaan nilai turunan variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen dimanipulasikan.

Fungsi regresi berganda berkaitan erat dengan uji korelasi, uji regresi mempunyai fungsi untuk mengetahui besarnya nilai  $y$  bila nilai  $x$  ditambahkan beberapa kali. Analisis ini dilakukan setelah uji korelasi (Martono, 2010).

Agar memperoleh nilai yang efisien dari persamaan regresi, maka dalam analisis data diharuskan memenuhi asumsi klasik seperti:

#### 1) Uji Normalitas

Uji ini ditujukan untuk menguji data yang telah diteliti memiliki distribusi normal atau tidak, analisis ini menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* (Sugiyono, 2015).

Adapun pengambilan keputusan dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a) Bila nilai signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- b) Bila nilai signifikan  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

#### 2) Uji Multikolinieritas

Uji ini adalah untuk menunjukkan adanya lebih dari satu linier sempurna (koefisien antar variabel = 1), maka koefisien regresi nilai  $x$  tidak dapat ditentukan dan standar erornya tidak terhingga (Suharyadi dan Purwanto, 2003).

Maka apabila multikolinieritas kurang sempurna akan mempunyai standar deviasi yang besar. Analisis multikolinieritas dapat dirumuskan sebagai berikut:

##### a) Besaran VIF dan Tolerance

Regresi multiko dimana nilai VIF berada pada sekitar angka 1 dan 10, serta mempunyai angkat Tolerance mendekati 1.

##### b) Besaran korelasi antar variabel *independent*

Regresi multiko harus menunjukkan lemahnya korelasi antar nilai  $x$ .

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini ditujukan untuk mengetahui sebuah regresi menemukan ketidak samaan dari residual antar pengamatan. Sebuah model regresi yang baik adalah model yang mempunyai satu keputusan yang sama dari antar pengamatan.

Heteroskedastisitas diuji dirumuskan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman*. Bila nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 maka model tersebut telah terjadi heteroskedastisitas.

### 4) Uji Autokorelasi

Auto korelasi ditujukan untuk mengetahui adanya gangguan korelasi periode  $t$  dengan kesalahan pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). pengujian dilakukan dengan rumus *Durbin Waston* dengan pengambilan keputusan sebagai berikut (Santoso, 2000):

- a. Angka D-W di bawah -2, artinya ada autokorelasi positif.
- b. Angka D-W antara -2 sampai +2, artinya tidak ada autokorelasi.
- c. Angka D-W di atas +2, artinya ada autokorelasi *negative*.

### 3.8.3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang ditujukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar dua atau lebih variabel independen (Suharyadi dan Purwanto, 2003).

Adapun analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (Suharyadi dan Purwanto, 2003):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan:

Y : nilai prediksi dari Y

A : bilangan konstan

$b_1, b_2, \dots, b_k$  : koefisien variabel bebas

$x_1, x_2, \dots$  : variabel independen

$x_1$  : budaya organisasi

$x_2$  : lingkungan kerja

Model regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan dengan:

$$P(Y) = a + b_1(BO) + b_2(LO)$$

Keterangan:

P : Produktivitas

$b_1, b_2$  : Koefisien regresi

a : Konstanta

### 3.8.4. Uji Hipotesis

#### 1) Uji Signifikan Silmutan (Uji F)

Uji statistik F ditujukan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama - sama atau silmutan terhadap variabel dependen. Membandingkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka diketahui adanya pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen. Jika  $F < 0,05$  artinya terdapat pengaruh antar



variabel independen dengan variabel dependen, begitu juga sebaliknya (Sarwono dan Salim, 2017).

H<sub>0</sub>: Diduga variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) JNE Malang

H<sub>1</sub>: Diduga variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) JNE Malang

## 2) Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji statistik t ditujukan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau parsial (Sugiyono, 2015). Bila sig. >  $\alpha$  maka H<sub>0</sub> berarti tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya.

### a) Perumusan Hipotesis

$$H_0 = B_1 = 0 \quad H_a = B_1 \neq 0$$

$$H_0 = B_2 = 0 \quad H_a = B_2 \neq 0$$

### b) Menentukan Daerah Kritis

Ditentukan dengan nilai t-Tabel derajat bebas n-k dan taraf nyata  $\alpha$

### c) Menentukan nilai t-hitung

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2011) untuk mengetahui sebuah nilai t-hitung dirumuskan:

$$t\text{-hitung} = (b - B) / Sb$$

Keterangan:

t-hitung = besarnya t-hitung

b = koefisien regresi

Sb = standar error

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah suatu proporsi untuk mengetahui persamaan regresi terhadap nilai varian total. Nilai  $R^2$  akan berada diantara 0 - 1. Nilai  $R^2 = 1$  artinya 100% variabel independen mampu menerangkan variabel dependen. Sebaliknya,  $R^2 = 0$  artinya variabel independen tidak mampu menerangkan variabel dependen dari varian total.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Profil Perusahaan

PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir didirikan pada tanggal 26 November 1990 oleh H. Soeprapto Suparno. Perusahaan ini dirintis sebagai sebuah divisi dari PT Citra van Titipan Kilat (TiKi) untuk mengurus jaringan kurir internasional.

Bermula dengan delapan orang dan kapital 100 juta rupiah, JNE memulai kegiatan usahanya yang terpusat pada penanganan kegiatan kepabeanan, impor kiriman barang, dokumen serta pengantarannya dari luar negeri ke Indonesia.

Pada tahun 1991, JNE memperluas jaringan internasional dengan bergabung sebagai anggota asosiasi perusahaan-perusahaan kurir beberapa negara Asia (ACCA) yang bermakas di Hong Kong yang kemudian memberi kesempatan kepada JNE untuk mengembangkan wilayah antaran sampai ke seluruh dunia.

Karena persaingannya di pasar domestik, JNE juga memusatkan memperluas jaringan domestik. Dengan jaringan domestiknya TiKi dan namanya, JNE mendapat keuntungan persaingan dalam pasar domestik. JNE juga memperluas pelayanannya dengan logistik dan distribusi.

Selama bertahun-tahun TiKi dan JNE berkembang dan menjadi dua perusahaan yang punya arah masing-masing. Karena ini kedua perusahaan tersebut menjadi saingan. Akhirnya JNE menjadi perusahaan diri sendiri dengan manajemen sendiri. JNE membuat logo sendiri yang membedakannya dari TiKi.

#### 4.1.1. JNE Malang

Sejak berdiri 20 tahun yang lalu, JNE Malang yang didirikan pada 1 Desember 1999 oleh Hj. Darmini bersama dengan 10 orang karyawan di Jl Hamid Rusdi No. 131, semakin berkembang seiring dengan kemajuan infrastruktur di bumi Arema. Kemajuan kota Malang yang saat ini menjadi salah satu destinasi wisata di Indonesia memberikan iklim yang baik bagi bisnis pengiriman dan logistik.

Hal ini terlihat dari pertumbuhan pengiriman JNE Malang yang konsisten meningkat 30% setiap tahunnya. Pertumbuhan ini tentunya tak lepas dari pengembangan jaringan JNE hingga ke tingkat kecamatan di Malang. Hingga Maret 2019, JNE Malang yang kini dipimpin oleh Windhu Abiworo sebagai Kepala Cabang JNE Malang, sebanyak 60 titik layanan JNE siap memberikan pelayanan meliputi wilayah Kabupaten Malang dan Kota Malang, Kota Batu sampai dengan Blitar.

#### 4.2. Gambaran Variabel Yang diuji

##### a. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel Disiplin Kerja terdapat tujuh item pertanyaan yang diberikan kepada data untuk dijawab. Jawaban data dapat dilihat pada Tabel 4.4

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	14	16.47	52	61.18	17	20.00	2	2.35	0	0.00	85	100	3.87

X1.2	13	15.29	54	63.53	15	17.65	3	3.53	0	0.00	85	100	3.86
X1.3	18	21.18	49	57.65	14	16.47	4	4.71	0	0.00	85	100	3.91
X1.4	19	22.35	48	56.47	10	11.76	8	9.41	0	0.00	85	100	3.87
X1.5	17	20.00	54	63.53	14	16.47	0	0.00	0	0.00	85	100	3.99
X1.6	18	21.18	53	62.35	9	10.59	5	5.88	0	0.00	85	100	3.94
X1.7	16	18.82	46	54.12	20	23.53	3	3.53	0	0.00	85	100	3.84
													3.90

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 85 data, didapatkan penilaian tentang variabel Disiplin Kerja. Berdasarkan nilai rata – rata item pertanyaan didapatkan item ke lima memiliki nilai rata – rata tertinggi yaitu Saya dapat mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak sebesar 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan JNE Kota Malang selalu memperhatikan aturan yang telah ditetapkan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, sehingga karyawan memiliki ketertitan dalam bekerja.

Penilaian variabel Disiplin Kerjasecara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,90. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerjamemiliki kategori penilaian yang baik.

#### **b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Variabel Lingkungan Kerja terdapat tujuh item pertanyaan yang diberikan kepada data untuk dijawab. Jawaban data dapat dilihat pada Tabel 4.5 :

Tabel 4.5

## Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	7	8.24	41	48.24	27	31.76	10	11.76	0	0.00	85	100	3.49
X2.2	13	15.29	45	52.94	18	21.18	9	10.59	0	0.00	85	100	3.69
X2.3	13	15.29	48	56.47	18	21.18	6	7.06	0	0.00	85	100	3.76
X2.4	11	12.94	52	61.18	21	24.71	1	1.18	0	0.00	85	100	3.81
X2.5	11	12.94	55	64.71	14	16.47	5	5.88	0	0.00	85	100	3.80
X2.6	19	22.35	51	60.00	14	16.47	1	1.18	0	0.00	85	100	3.99
X2.7	16	18.82	42	49.41	17	20.00	8	9.41	2	2.35	85	100	3.69
													3.75

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 85 data, didapatkan penilaian tentang variabel Lingkungan Kerja. Berdasarkan nilai rata – rata item pertanyaan didapatkan item ke enam memiliki nilai rata – rata tertinggi yaitu Hubungan antar sesama karyawan terjalin baik sebesar 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu melakukan komunikasi dengan karyawan yang lain sehingga terjalin kekompakan dalam bekerja.

Penilaian variabel Lingkungan Kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,75. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki kategori penilaian yang baik.

#### d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada data untuk dijawab. Jawaban data dapat dilihat pada Tabel 4.6 :

**Tabel 4.6**

**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	17	20.00	39	45.88	23	27.06	6	7.06	0	0.00	85	100	3.74
Y2	21	24.71	35	41.18	26	30.59	3	3.53	0	0.00	85	100	3.83
Y3	15	17.65	46	54.12	21	24.71	3	3.53	0	0.00	85	100	3.81
Y4	15	17.65	46	54.12	19	22.35	5	5.88	0	0.00	85	100	3.79
Y5	41	48.24	32	37.65	9	10.59	3	3.53	0	0.00	85	100	4.26
													3.89

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 85 data, didapatkan penilaian tentang variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai rata – rata item pertanyaan didapatkan item ke lima memiliki nilai rata – rata tertinggi yaitu Saya dapat masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

mampu memiliki kepatuhan dalam jadwal pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Penilaian variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,89. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan memiliki kategori penilaian yang baik.

### **4.3. Uji Instrumen**

Data dalam pengujian data ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor data pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu pengujian data, khususnya yang menggunakan estimasi data dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diuji secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.



Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi ( $r$ ) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$ , tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

$H_1 : r \neq 0$ , terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

Hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , demikian sebaliknya hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Uji Validitas Variabel**

Item	r Hitung	sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.623	0.000	0.213	Valid
X1.2	0.679	0.000	0.213	Valid
X1.3	0.786	0.000	0.213	Valid
X1.4	0.799	0.000	0.213	Valid

X1.5	0.695	0.000	0.213	Valid
X1.6	0.538	0.000	0.213	Valid
X1.7	0.673	0.000	0.213	Valid
X2.1	0.711	0.000	0.213	Valid
X2.2	0.769	0.000	0.213	Valid
X2.3	0.800	0.000	0.213	Valid
X2.4	0.654	0.000	0.213	Valid
X2.5	0.683	0.000	0.213	Valid
X2.6	0.726	0.000	0.213	Valid
X2.7	0.757	0.000	0.213	Valid
Y1	0.757	0.000	0.213	Valid
Y2	0.833	0.000	0.213	Valid
Y3	0.602	0.000	0.213	Valid
Y4	0.637	0.000	0.213	Valid
Y5	0.611	0.000	0.213	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,213) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel pengujian data

### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

*“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “*

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

**Tabel 4.8**

#### **Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,811	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,851	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,726	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk pengujian data sudah reliabel.

#### 4.4. Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

##### 4.4.1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : residual tersebar normal

$H_1$  : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.9

**Tabel 4.9 : Hasil Uji Normalitas**

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

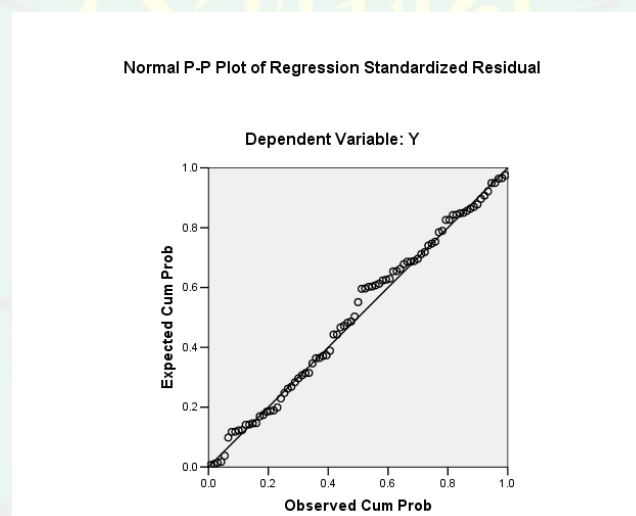
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82223223
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.039
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.839
Asymp. Sig. (2-tailed)		.482

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber: Data primer diolah**

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.482 (dapat dilihat pada Tabel 4.9) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 4.1

P-P Plot

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

#### 4.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10 : Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.669	1.495
X2	0.669	1.495

**Sumber: Data primer diolah**

Berdasarkan Tabel 4.10, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Disiplin Kerja adalah 0.669
- Tolerance untuk Lingkungan Kerja adalah 0.669

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance  $> 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Disiplin Kerja adalah 1,495
- VIF untuk Lingkungan Kerja adalah 1,495

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

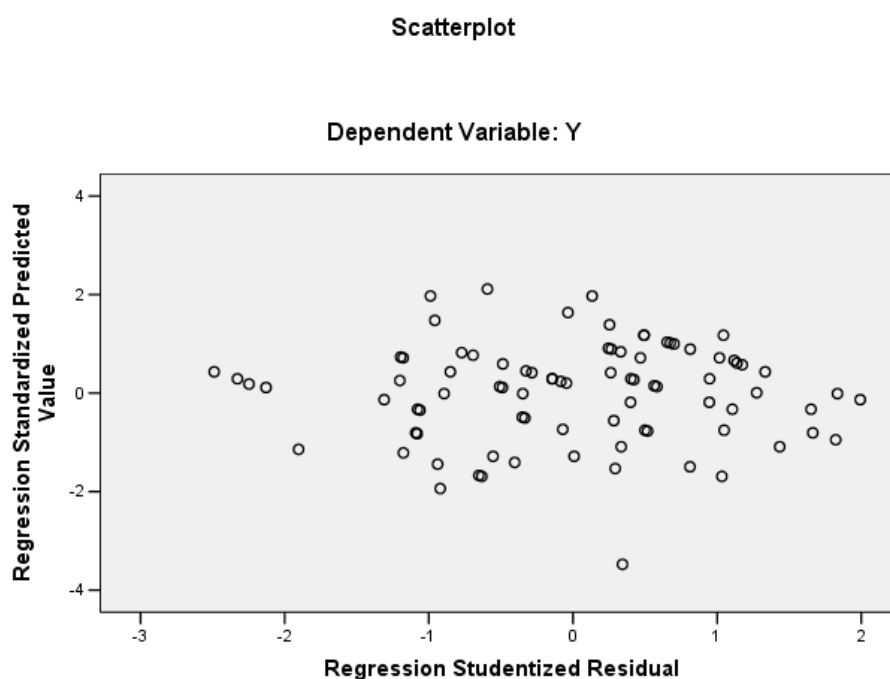
#### 4.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

$H_0$  : ragam sisaan homogen

$H_1$  : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2



Gambar 4.2

## Uji Heteroskedastisitas

**Sumber: Data primer diolah**

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam pengujian data ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.



#### 4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

##### 4.5.1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 21.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.11 :

**Tabel 4.11 : Rekapitulasi Hasil Regresi**

Variabel terikat	Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
Y	(Constant)	2.735	1.690		1.618	0.109	
	X1	0.295	0.071	0.371	4.168	0.000	Signifikan
	X2	0.331	0.062	0.475	5.347	0.000	Signifikan
R : 0.753							
R Square : 0.566							
Adjusted R Square : 0.556							
F Hitung : 53.532							

Sig. F : 0.000

F tabel : 3.108

t tabel : 1.989

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 4.11 adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,735 + 0,295 X_1 + 0,331 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta atau intersep sebesar 2,735, artinya nilai rata – rata Kinerja Karyawan bernilai sebesar 2,735 jika variabel bebas tidak ada.
- Koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,295, artinya Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,295 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (Disiplin Kerja). Jadi apabila Disiplin Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,295 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,331, artinya Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,331 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (Lingkungan Kerja), Jadi apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,331 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan.

#### 4.5.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ )) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) digunakan nilai  $R^2$ , Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.11 diperoleh hasil adjusted  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,556. Artinya bahwa 55,6% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 44,4% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam pengujian data ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan, nilai  $R$  (koefisien korelasi) sebesar 0.753, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

#### 4.5.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam pengujian data, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh penguji.

##### 4.5.3.1. Hipotesis I (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai

atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- a. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.
- b. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.

Berdasarkan Tabel 4.11 nilai F hitung sebesar 53,532. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 : db residual = 82) adalah sebesar 3,108. Karena F hitung  $>$  F tabel yaitu  $53,532 > 3,108$  atau nilai sig F (0,000)  $<$   $\alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ )).

#### 4.5.3.2. Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.
- b. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh hasil pengujian hipotesis pengujian data sebagai berikut :

- **Pengujian Hipotesis pertama**

**$H_1: \beta \neq 0$  : Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil t test antara  $X_1$  (Disiplin Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 4,168. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 82) adalah sebesar 1,989. Karena t hitung > t tabel yaitu  $4,168 > 1,989$  atau nilai sig t (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (Disiplin Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Disiplin Kerja atau dengan meningkatkan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

- **Pengujian Hipotesis Kedua**

**$H_2: \beta \neq 0$  :Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil t test antara  $X_2$  (Lingkungan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 5,347. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 82) adalah sebesar 1,989. Karena t hitung > t tabel yaitu  $5,347 > 1,989$  atau nilai sig t (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja atau dengan meningkatkan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan

pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

#### 4.6. Pembahasan

Dalam pengujian data ini diambil sebanyak 85 orang yang telah menjadi data. Uji Instrumen dari pengujian data yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas, hasil yang diperoleh yaitu uji validitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari r table yang berarti tiap – tiap *item* variable adalah valid, sehingga disimpulkan bahwa *item – item* tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable pengujian data. Dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* yang dimana setiap *variable* ditemukan sudah reliable karena nilai dari *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Uji asumsi klasik yang menjadi pengujian berikutnya, uji asumsi klasi terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dimulai dari uji normalitas, dapat dilihat pada *table* Hasil Uji Normalitas yang dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnof*, dengan nilai signifikan yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya *unstandardrized* terdistribusi normal. Kemudian uji kedua yaitu uji Multikolinearitas dengan nilai *tolerance* masing – masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variable bebas. Uji ketiga yaitu uji heteroskedastisitas dengan hasil yang menggunakan diagram *satterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwasisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Metode pengujian data yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil temuan dalam *table* persamaan regresi. Disiplin

Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan memiliki arah positif, yang dimana apabila Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Simultan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan**

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis pengujian data yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 sehingga signifikansi  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Jika dilihat dari nilai *Adjust R Square* yang diperoleh, maka Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebanyak 55,6% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam pengujian data ini.

### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,168 dengan sig. t sebesar 0,000 dengan t tabel sebesar 1,989 sehingga variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kedisiplinan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk

meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta dan benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan oleh keterlambatan dan kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Untuk mengatasi hal yang demikian, maka perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2007) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin adalah kekepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59 dijelaskan sebagaimana berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ



أَلْءَاخِرَ ءَ ذَءَلِكْ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. AN-Nisa 59)*

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,347 dengan t tabel sebesar 1,989 sehingga variabel Lingkungan Kerjamemiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja menjadi bagian dari suatu unsur dalam bekerja yang meliputi kebersihan, sarana prasarana dan kenyamanan. Sudah menjadi keharusan untuk menjaga lingkungan kerja dan memenuhi standar dari lingkungan kerja pada tiap-tiap perusahaan ataupun organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas sehari-hari dari para pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja kurang baik maka para pekerja tidak akan bekerja secara maksimal dan akan mengakibatkan ketidakpuasan dan kinerja yang menurunnya produktivitas kerja pegawai tersebut.

Beberapa faktor dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mencakup kondisi fisik dan nonfisik Menurut Sedarmayanti (2009).

Disebutkan pula, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam pengujian data ini diajukan hipotesis yang ketiga yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Al-Jazairi dkk, 2007 ) Manusia juga memiliki tugas untuk menjaga lingkungan, memanfaatkan dan mengelolah lingkungan dengan benar. Seperti dijelaskan pada Al-Qur'an sebagai berikut:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

*Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (QS. Al-Araf)*

Karena Allah menciptakan segala macam lingkungan dan makhluknya untuk dimanfaatkan dan dikelola dengan benar, bukan untuk dirusak. Kerusakan yang dimaksudkan bukan hanya kerusakan lingkungan tetapi kerusakan syirik dan maksiat, dan kemaksiatan ini mencakup segala perkara yang haram seperti membunuh manusia, merampas harta, merusak tanaman, merusak pikiran.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Pengujian data ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan. Dalam pengujian data ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Berdasarkan hasil didapatkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan dengan meningkatkan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan pada hasil uji t secara partial didapatkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memberikan pengaruh yang signifikan secara partial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan pada hasil uji t secara partial didapatkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memberikan pengaruh yang signifikan secara partial terhadap Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat

dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Lingkungan Kerja, karena variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu dengan meningkatkan kualitas kondisi udara sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.
2. Mengingat variabel bebas dalam pengujian data ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil pengujian data ini dapat dipakai sebagai acuan bagi pengujian selanjutnya untuk mengembangkan pengujian data ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam pengujian data ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran Al-Karim.

Al-Jazairi, Abu Bakar Jabir., Suwanto, Edi., Amaliy, Fityan. 2007. Tafsir Al-Quran Al-Aisar. Penerbit Darus Sunnah Press, Jakarta

Dessler, Gar., Rahayu, Paramita. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Printed Media, Jakarta.

Dharma, Surya., 2005. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Penerbit Pustaka Belajar, Yogyakarta

Ferawati, Apfia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AGORA*, Vol. 5 No.1

Hani Handoko, T. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Askara, Jakarta

Hidayat, Cynthia Novita. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal Manajemen AGORA*, Vol. 3 No. 2 P.78-83

Kholil, M. Abdul., Marzolina., Taufiqurrahman. 2014. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. *Jurnal Jom FEKON*, Vol. 1 No. 2 P. 7-11

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.

Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Penerbit RajaGrafindo, Jakarta.

- Masyhuri., Zainuddin, M. 2008. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Penerbit Rafika Aditama, Bandung
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Penerbit PT Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., A Judge, Tommy., Angelica, Diana. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Maharani, Nurcahyo. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit Printed Media, Jakarta
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Penerbit Printed Media, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan., Salim, Hendra Nur. 2017. *Prosedur-prosedur Populer Penelitian Statistik untuk Analisis Data Riset Skripsi*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 200. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sayyid Quthb. 2001. *Tafsir fii Dzilalil Qur'an* Jilid II. Penerbit Gema Insani Press, Jakarta
- Shalahuddin, Ahmad. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djanti di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen dan Teori*, Universitas Tanjungpura Pontianak. Vol. 6 No. 1
- Simamora, Henry. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.

- Suharyadi., Purwanto S. K. 2011 . *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Supriyanto, Achmad Sani., Machfudz, Mashuri. 2010. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Penerbit UIN Press , Malang.
- Supriyanto, Achmad Sani., Maharani, Vivin., Fathani, A. Halim. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Penerbit UIN Maliki Press, Malang.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit ALFABETA, Bandung
- Suyono, Abdurrahman, H. 1999. *Metode Penelitian : Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV Mandar Maju, Bandung
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 No. 4 P. 1245-1253
- Widari, Tri., Indartono Setiabudi. 2015. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen UNY*, Vol.- No.-
- Yudiningsih, Ni Made Diah., dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Manajemen Bisma Universitas Ganesha*, Vol. 4: 1-7
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### KUISIONER

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Responden Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Kuisisioner dibawah ini merupakan salah-satu metode pengumpulan data primer tentang “Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE Kota Malang”.

Hasil dari data primer yang sekaligus sebagai jawaban dari anda selaku karyawan JNE Kota Malang, sangat mendukung dan berguna dalam penyusunan skripsi sebagai salah-satu syarat untuk menyelesaikan studi kami di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.

Oleh karena itu kami berharap anda berkenaan untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dengan sejujur-jujurnya. Jawaban yang anda sampaikan tidak akan kami publikasikan kepada kalayak umum dan akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kerjasamanya kami sampaikan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Budi Santoso



## Bagian I (Identitas Pribadi Responden)

Isi dan tolong beri tanda silang (X) pada pilihan yang paling sesuai menurut anda:

Nama : \_\_\_\_\_(Boleh tidak diisi)

Alamat : \_\_\_\_\_(Boleh tidak diisi)

Usia : \_\_\_\_\_(Tahun)

Masa Kerja : \_\_\_\_\_(Tahun)

Bagian/Jabatan : \_\_\_\_\_(Pegawai tetap/tidak tetap)

Jenis Kelamin : Laki-laki : Perempuan (Lingkari salah satu)

Pendidikan : SD : SLTP : SLTA : S1 : S2 : Lain-lain (Lingkari salah satu)

## Bagian II (Daftar Pertanyaan)

Berilah tanda Checklist (√) atau silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan keputusan anda.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

N : Netral (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

### 1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya sanggup dan mampu mentaat aturan waktu kerja atau jam kerja kantor					
2	Saya dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu					
3	Saya dapat hadir ke tempat kerja dengan tepat waktu sesuai batasan yang telah ditentukan					
4	Saya dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan sangat baik					
5	Saya dapat mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak					
6	Saya mampu menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya					
7	Saya mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan					

### 2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kondisi udara pada lingkungan kerja sudah baik					

2	Penerangan yang ada pada lingkungan kerja sudah baik					
3	Sistem pembuangan sampah pada lingkungan pekerjaan sudah layak					
4	Hubungan antara atasan dengan karyawan terjalin baik					
5	Penyediaan air bersih yang sudah terpenuhi					
6	Hubungan antar sesama karyawan terjalin baik					
7	Tingkat kebersihan lingkungan kerja yang terjaga					

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya dapat teliti dan jujur					
3	Saya mampu mengikuti peraturan yang ada					
4	Saya bekerja sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan					
5	Saya dapat masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					

Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

**Frequency Table**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	17	20.0	20.0	22.4
	4.00	52	61.2	61.2	83.5
	5.00	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	15	17.6	17.6	21.2
	4.00	54	63.5	63.5	84.7
	5.00	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	14	16.5	16.5	21.2
	4.00	49	57.6	57.6	78.8
	5.00	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	9.4	9.4	9.4
	3.00	10	11.8	11.8	21.2
	4.00	48	56.5	56.5	77.6
	5.00	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	16.5	16.5	16.5
	4.00	54	63.5	63.5	80.0
	5.00	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.9	5.9	5.9
	3.00	9	10.6	10.6	16.5
	4.00	53	62.4	62.4	78.8
	5.00	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	20	23.5	23.5	27.1
	4.00	46	54.1	54.1	81.2
	5.00	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	11.8	11.8	11.8
	3.00	27	31.8	31.8	43.5
	4.00	41	48.2	48.2	91.8
	5.00	7	8.2	8.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	10.6	10.6	10.6
	3.00	18	21.2	21.2	31.8
	4.00	45	52.9	52.9	84.7
	5.00	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.1	7.1	7.1
	3.00	18	21.2	21.2	28.2
	4.00	48	56.5	56.5	84.7
	5.00	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	21	24.7	24.7	25.9
	4.00	52	61.2	61.2	87.1
	5.00	11	12.9	12.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.9	5.9	5.9
	3.00	14	16.5	16.5	22.4
	4.00	55	64.7	64.7	87.1
	5.00	11	12.9	12.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	14	16.5	16.5	17.6
	4.00	51	60.0	60.0	77.6
	5.00	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.4	2.4	2.4
	2.00	8	9.4	9.4	11.8
	3.00	17	20.0	20.0	31.8
	4.00	42	49.4	49.4	81.2
	5.00	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.1	7.1	7.1
	3.00	23	27.1	27.1	34.1
	4.00	39	45.9	45.9	80.0
	5.00	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	26	30.6	30.6	34.1
	4.00	35	41.2	41.2	75.3
	5.00	21	24.7	24.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	21	24.7	24.7	28.2
	4.00	46	54.1	54.1	82.4
	5.00	15	17.6	17.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.9	5.9	5.9
	3.00	19	22.4	22.4	28.2
	4.00	46	54.1	54.1	82.4
	5.00	15	17.6	17.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	9	10.6	10.6	14.1
	4.00	32	37.6	37.6	51.8
	5.00	41	48.2	48.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Lampiran 3. Uji validitas dan reliabilitas

### Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.2	Pearson Correlation	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.3	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.4	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.5	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.6	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.7	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	7



## Correlations

Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2.2	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2.3	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2.4	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2.5	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2.6	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2.7	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	7

## Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y2	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y3	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y4	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y5	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	5

Lampiran 4. Asumsi Klasik

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 <sup>a</sup>	.566	.556	1.84432	1.852

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.669	1.495
	X2	.669	1.495

a. Dependent Variable: Y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.245	.956		2.347	.021
	X1	-.041	.040	-.139	-1.033	.305
	X2	.014	.035	.055	.413	.681

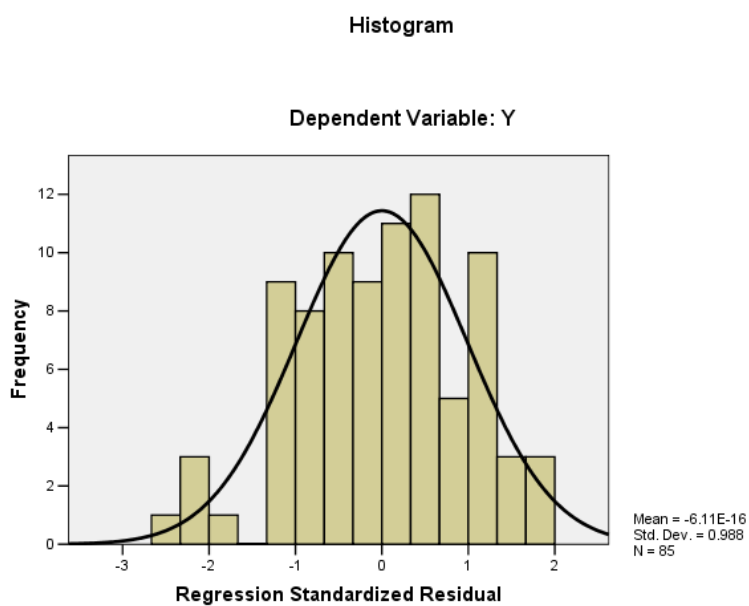
a. Dependent Variable: AbsRes

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

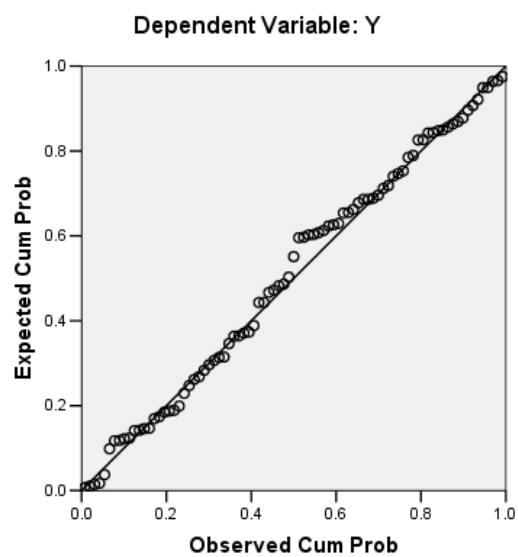
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82223223
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.039
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.839
Asymp. Sig. (2-tailed)		.482

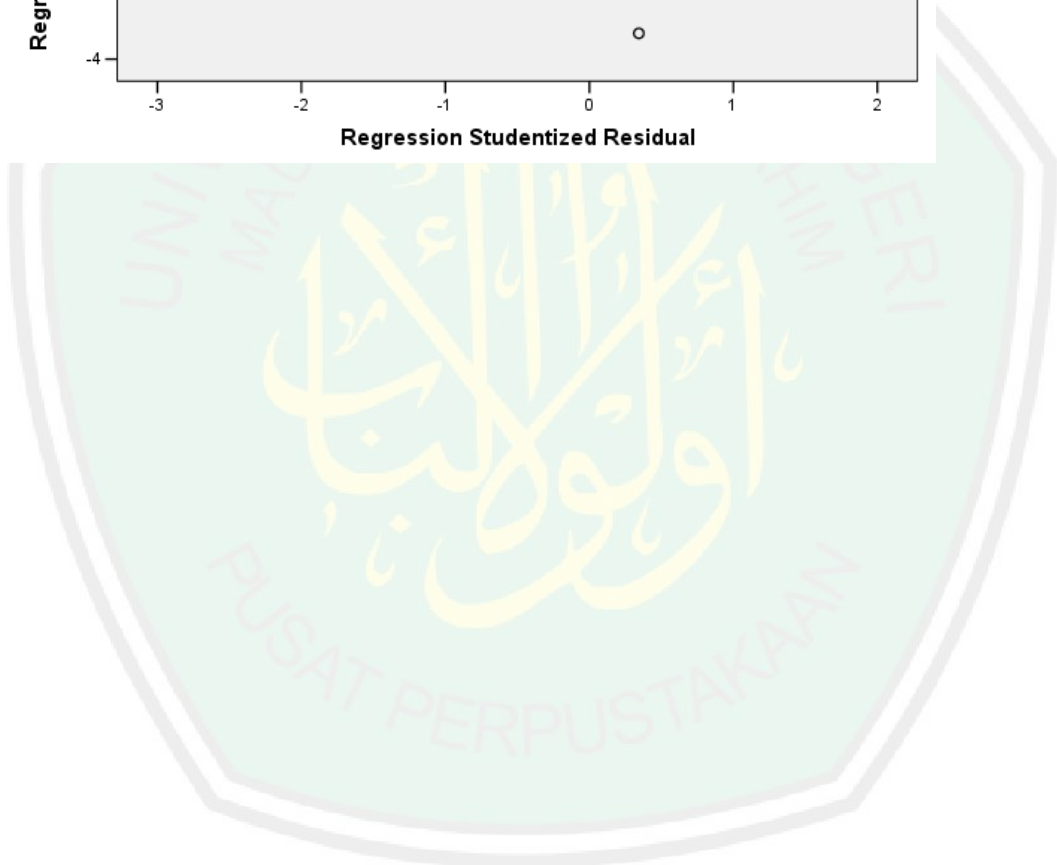
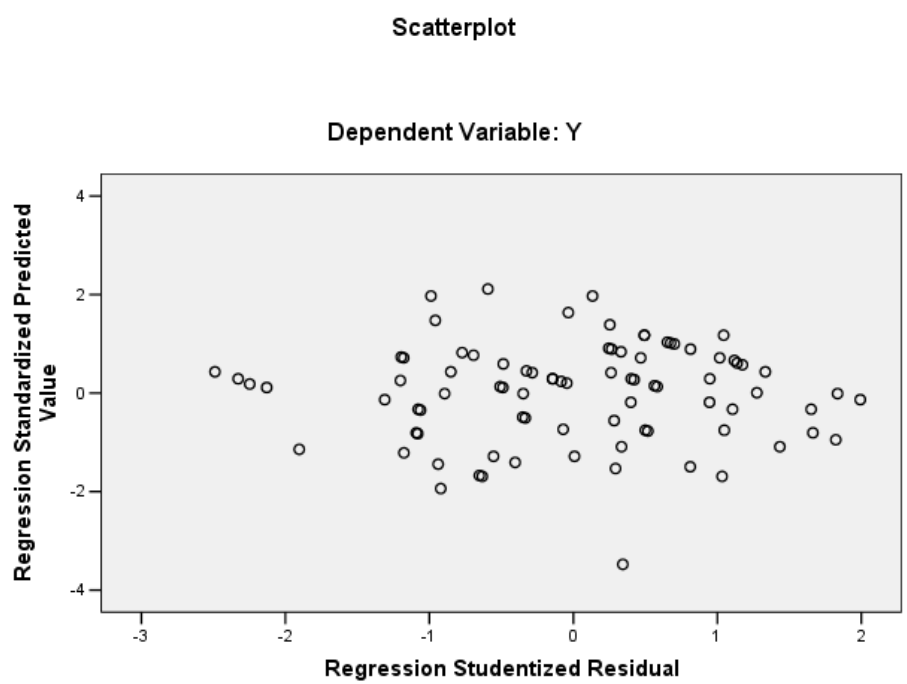
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 5. Regresi Linier Berganda

## Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	19.6588	2.76695	85
X1	27.6000	3.48193	85
X2	26.5294	3.96889	85

**Correlations**

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.644	.689
	X1	.644	1.000	.575
	X2	.689	.575	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	85	85	85
	X1	85	85	85
	X2	85	85	85

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 <sup>a</sup>	.566	.556	1.84432	1.852

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.181	2	182.091	53.532	.000 <sup>a</sup>
	Residual	278.925	82	3.402		
	Total	643.106	84			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.735	1.690		1.618	.109
	X1	.295	.071	.371	4.168	.000
	X2	.331	.062	.475	5.347	.000

a. Dependent Variable: Y

