

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DOK PANTAI
LAMONGAN JAWA TIMUR**

SKRIPSI



Oleh

Moh. Thoriq Awalil Huda

17510241

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DOK PANTAI
LAMONGAN JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

Moh. Thoriq Awalil Huda

17510241

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DOK PANTAI
LAMONGAN JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Oleh
MOH. THORIQ AWALIL HUDA
NIM : 17510241

Telah Disetujui Pada Tanggal 15 Desember 2022
Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, MM
NIP. 197712232009121002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DOK PANTAI LAMONGAN JAWA TIMUR

SKRIPSI

Oleh

MOH. THORIQ AWALIL HUDA
NIM : 17510241

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 23 Desember 2022

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Penguji Utama

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP : 197311172005011003



2 Ketua Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

19750426201608012042



3 Sekretaris Penguji

Syahirul Alim, MM

197712232009121002



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Moh. Thoriq Awalil Huda

NIM : 17510241

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

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

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Dok Pantai Lamongan Jawa Timur) adalah hasil karya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 22 Desember 2022

Hormat Saya,



METERAI
TEMPEL
32AKX179054414

Moh. Thoriq Awalil Huda

NIM. 17510241

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil , Alamin, segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala dengan kemurahan dan ridho-Nya, skripsi ini dapat ditulis dengan baik dan lancar hingga selesai. Dengan ini akan kupersembahkan skripsi ini kepada :

Nabiku, Rasulullah Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam sebagai panutan umat muslim yang penuh dengan kemuliaan dan ketaatan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, memberiku motivasi tentang kehidupan dan mengajarku hidup melalui sunnah-sunnahnya.

Keluarga besar tercinta terutama kedua orang tuaku Bapak Nur hakim dan Ibu Umi Mafudlho yang selalu memberikanku ketenangan, kenyamanan, motivasi, doaterbaik dan menyisihkan finansialnya, sehingga aku bisa menyelesaikan studiku.

Kalian sangat berarti bagiku.

Guruku sekaligus orang tua keduaku dikampus (pembimbing tugas akhir) Bapak Syahirul Alim, MM yang telah sabar membimbingku untuk menyelesaikan tugas akhirku. Jasamu takkan pernah kulupakan.

Semua sahabatku yang tiada henti memberikan semangat kepadaku, tanpa inspirasi, dorongan, dan dukungan yang telah kalian berikan kepadaku, diriku mungkin bukan apa-apa saat ini.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala selalu menyertakan rahmat dan kebaikan pada mereka semua

Aamiin.....

MOTTO

*“ Memulai dengan penuh keyakinan, Menjalankan dengan penuh keiklasan,
Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan”*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang selalu melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” dapat terselesaikan. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kehadirat baginda Nabi besar Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni Addinul Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainudin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Syahirul Alim, MM selaku Dosen Pembimbing.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua Orang Tuaku yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik secara moril, materiil, dan spiritual hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh keluarga besarku yang senantiasa memberikan doa serta dukungan baik moril dan spiritual.
8. Pimpinan PT. DOK Pantai Lamongan beserta jajarannya yang telah

mengizinkan tempat untuk obyek penelitian.

9. Seluruh Pegawai PT. DOK Pantai Lamongan yang telah bersedia mengisi kuesioner penelitian ini.
10. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Angkatan 2017 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
11. Serta Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang dengan tulus membantu.

Penulis menyadari, bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak mengalami kekurangan dan jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan ini.

Malang, 23 Desember 2022

Moh Thoriq Awalil Huda
NIM. 17510241

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI	ii
DAFTAR ISI	iv
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Bagi Perusahaan	6
1.6 Bagi Peneliti	7
1.7 Batasan Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Tinjauan Teoritis	14
2.2.1 Lingkungan Kerja	14
2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik	15
2.2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik	17
2.2.1.4 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam	18
2.2.2 Disiplin Kerja	19
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	19
2.2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	20
2.2.2.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	21
2.2.2.4 Indikator Disiplin Kerja	21
2.2.2.5 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam	24
2.2.3 Kinerja Karyawan	24
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan	26

2.2.3.3 Pengukura Kinerja Karyawan.....	26
2.2.3.4 Pandangan Islam Tentang Kinerja	26
2.3 Hubungan Antar Variabel	27
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27 ..
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.4 Model Konsep dan Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Lokasi Penelitian	30
3.3 Variabel Penelitian	31
3.3.1 Variabel Bebas (Independent Variabel)	31
3.3.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel).....	31
3.4 Definisi Operasional Variabel	31
3.4.1 Lingkungan Kerja (X1)	31
3.4.2 Disiplin Kerja (X2)	32
3.4.3 Kinerja Karyawan (Y)	33
3.5 Skala Pengukuran	35
3.6 Populasi dan Sampel	36
3.6.1 Populasi	36
3.6.2 Sampel	36
3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel	36
3.7 Sumber Data	37
3.7.1 Data Primer	37
3.7.2 Data Sekuunder	37
3.8 Teknik Pengumpulan Data	37
3.8.1 Kuesioner	37
3.8.2 Dokumentasi	37
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas	38
3.9.1 Uji Validitas	38
3.9.2 Uji Reliabilitas	38
3.10 Analisis Data	39

3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif	39
3.10.2 Uji Asumsi Klasik	39
3.10.3 Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.11 Uji Hipotesis	41
3.11.1 Uji Simultan (Uji F)	41
3.11.2 Uji Parsial (Uji T).....	42
3.11.3 Koefisien Determinasi (R ²)	42
BAB IV PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.2 Hasil Penelitian	44
4.2.1 Hasil Pengumpulan Data	44
4.2.2 Statistik Deskriptif Variabel	45
4.2.3 Lingkungan Kerja	45
4.2.4 Disiplin Kerja	46
4.2.5 Kinerja Karyawan	47
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	48
4.3.1 Uji Validitas	48
4.3.2 Uji Reliabilitas	49
4.4 Uji Asumsi Klasik	50
4.4.1 Uji Normalitas	50
4.4.2 Uji Multikolinearitas	51
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	51
4.4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.5 Uji Hipotesis	53
4.5.1 Uji Parsial (Uji T)	53
4.5.2 Uji Simultan (Uji F)	54
4.5.3 Koefisien Determinasi	55
4.6 Pembahasan.....	56
4.6.1 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT DOK Pantai Lamongan	56

4.6.2 Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT DOK Pantai Lamongan	57
4.6.3 Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT DOK Pantai Lamongan	59
BAB V PENUTUP	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	65

ABSTRAK

Huda Awalil, Moh. Thoriq, 2022, SKRIPSI, judul: “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok Pantai Lamongan Jawa Timur”

Pembimbing : Syahirul Alim S.E., M.M

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan tak lepas dari aspek sumber daya manusianya, peranan sumber daya manusia sangat berpengaruh disetiap sector dalam perusahaan, karena merupakan satunya sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya lain yang terdapat di dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan, disiplin, serta variabel yang paling dominan antara lingkungan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Dok Pantai Lamongan Jawa Timur.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan objek penelitian adalah para karyawan PT. Dok Pantai Lamongan. Alat pengumpulan data antara lain dengan observasi, kuesioner, dan wawancara dengan manajer perusahaan. Berdasarkan perhitungan uji statistik maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dok Pantai Lamongan Jawa Timur.

Hasil penelitian ini adalah peneliti menyimpulkan bahwa kedisiplinan, dan juga lingkungan kerja PT. Dok Pantai Lamongan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena semakin kondusif lingkungan kerja dan kedisiplinan karyawan yang ada dalam suatu perusahaan mempengaruhi hasil kerja karyawan dan meningkatkan mutu produk yang dibuat.

ABSTRACT

Huda Awalil, Moh. Thoriq, 2022, THESIS, title: "The Influence of the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Lamongan Beach, East Java"

Advisor : Syahirul Alim SE, MM

Keywords : Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance

The level of success of a company in achieving planned goals cannot be separated from the aspect of its human resources, the role of human resources is very influential in every sector in the company, because it is the only resource capable of driving other resources in the company.

The purpose of this study was to determine the effect of environment, discipline, and the most dominant variables between environment and discipline on employee performance at PT. Lamongan Beach, East Java.

This study uses a quantitative method approach with the object of research being the employees of PT. Lamongan Beach Doc. Data collection tools include observation, questionnaires, and interviews with company managers. Based on statistical test calculations, it can be concluded that work environment variables affect employee performance and work discipline variables affect employee performance at PT. Lamongan Beach, East Java.

The result of this research is that the researcher concludes that discipline, as well as the work environment at PT. DOK Lamongan Beach greatly affects employee performance. Because the more conducive the work environment and the discipline of employees in a company affect the results of employee work and improve the quality of the products made.

نبذة مختصرة

هدى أوليل ، محمد. ثريق ، ٢٠٢٢ ، أطروحة ، عنوان: "تأثير بيئة العمل وانضباط العمل على أداء الموظف في شركة PT. شاطئ لامونغان ، جاوة الشرقية "

المستشار : MM ،Syahirul Alim SE
الكلمات الدالة : بيئة العمل وانضباط العمل وأداء الموظف

لا يمكن فصل مستوى نجاح الشركة في تحقيق الأهداف المخططة عن جانب مواردها البشرية ، فدور الموارد البشرية مؤثر للغاية في كل قطاع في الشركة ، لأنها المورد الوحيد القادر على قيادة الموارد الأخرى في الشركة. شركة.

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير البيئة والانضباط والمتغيرات الأكثر شيوعًا بين البيئة والانضباط على أداء الموظف في PT. شاطئ لامونغان ، جاوة الشرقية.

تستخدم هذه الدراسة منهجًا كميًا مع كون موضوع البحث هو موظفي PT. شاطئ لامونغان دوك. تشمل أدوات جمع البيانات المراقبة والاستبيانات والمقابلات مع مديري الشركة. بناءً على حسابات الاختبار الإحصائية ، يمكن استنتاج أن متغيرات بيئة العمل تؤثر على أداء الموظف ومتغيرات انضباط العمل تؤثر على أداء الموظف في PT. شاطئ لامونغان ، جاوة الشرقية.

نتيجة هذا البحث أن الباحث استنتج أن الانضباط ، وكذلك بيئة العمل في PT. يؤثر Beach DOK Lamongan بشكل كبير على أداء الموظفين. لأن بيئة العمل المواتية وانضباط الموظفين في الشركة تؤثر على نتائج عمل الموظف وتحسن جودة المنتجات المصنوعة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan berlomba-lomba untuk menjadikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya menjadi lebih produktif. Kinerja karyawan yang dapat melaksanakan proses produksi secara aktif. Sukses tidaknya perusahaan dalam meningkatkan hasil produksinya guna mencapai target produksi sangat tergantung pada produktifitas kinerja karyawan yang ada. Produktifitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya pelatihan, mental dan kemampuan fisik serta hubungan antara atasan dan bawahan (Sutrisno, 2015). Karyawan bagian terpenting dalam suatu organisasi perusahaan dalam visi misi menciptakan suasana kerja untuk mencapai tujuan dari organisasi perusahaan tersebut

Didalam suatu perusahaan, tenaga kerja merupakan faktor utama yang menjamin kelancaran proses produksi, sebab tanpa tenaga manusia, mesin-mesin yang dimiliki perusahaan akan kurang berarti. Dengan demikian, tenaga kerja adalah salah satu sumber daya yang memegang peranan yang sangat menentukan diantara sumber daya yang lain, agar perusahaan dapat bertahan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia menjadi tolak ukur orang menilai perusahaan, dilihat dari karyawan bagaimana produktivitasnya dalam mencapai hasil kerja karena karyawan menentukan arah kedepan perusahaan baik ditinjau dari visi misi maupun tujuan perusahaan (Ady F & Wijono, 2013). Menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan dan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Febrianti T & Indrawati, 2013).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009). Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Dok Pantai Lamongan adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkapalan yaitu perawatan dan perbaikan serta pembangunan kapal dalam mendukung kelancaran transportasi laut. PT. Dok Pantai Lamongan berlokasi di Desa Sidokelar dan Kemantren Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan Provinsi Jawa Timur. PT. Dok Pantai Lamongan memiliki luas lahan 30 Ha dengan Ha areal untuk Slipway 1 ,Ha areal Slipway 2 ,Ha areal untuk pengembangan pembuatan Graving Dock Ha areal (Kantor,Warehouse dan Workshop) dan sisanya Ha merupakan areal yang diperuntungkan sebagai riparian, areal konservasi atau kawasan yang dipertahankan kelestariannya dengan pertimbangan pelestarian keanekaragaman hayati, konversi tanah dan lain-lain.

PT. Dok Pantai Lamongan (PT. DPL) berdiri pada tahun 2006 tepatnya berada di Desa Kemantren, Kecamatan Paciran, Kabupaten Lamongan Jawa Timur. Batas utara adalah laut Jawa, sebelah timur adaah Jalan Raya Propinsi, Sebelah barat adalah PT. Lamongan Shorebase Eastern. PT. Dok Pantai Lamongan mulai beroperasi pada tahun 2010 lebih dikenal sebagai PT. DPL yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang galangan kapal yakni perawatan dan perbaikan kapal (*dock repair*) khususnya *provision of ship repair, Conversion, and Modification Services* serta Bangunan Kapal Baru (*New Ship Building*). PT. Dok Pantai Lamongan berkomitmen untuk mengadopsi perubahan yang dibutuhkan untuk melayani kebutuhan dan perkembangan pasar, seperti meningkatkan dan memperluas fasilitas, mengadopsi teknologi baru, dan menggunakan IT bukan hanya untuk tujuan efisiensi produk tetapi untuk berkomunikasi dengan baik.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan. Meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Hal ini karena pada dasarnya sumber daya manusia yang bergerak dalam mengelola perusahaan. Pentingnya dalam peran sumberdaya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai

unsur utama dan unsur pengendalian keberhasilan organisasi (Sudaryono, 2016). Sumber daya manusia yang bermutu semakin dibutuhkan setiap perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin baik. Perusahaan harus melakukan program training untuk meningkatkan kehandalan karyawan, kecerdasan dan integritasnya untuk perusahaan

Industri perkapalan atau galangan kapal merupakan sektor yang setrategis dalam mengembangkan peningkatan daya saing dalam negeri, dan merupakan sektor yang strategis dalam peran vital bagi roda perekonomian nasional. Kemenperin juga mencatat, industri perkapalan nasional mencapai beberapa kemajuan. Dalam satu dekade terakhir ini, perkembangan industri perkapalan di Indonesia berjalan cukup signifikan. Hal ini selain di dukung karena Indonesia sebagai negara kepulauan terbesar di dunia, tetapi juga adanya keberpihakan pemerintah melalui berbagai program dan kebijakan strategis dalam pengembangan industri maritim nasional (Kemenprin, 2020).

Struktur geografis dan oceanografis menunjukkan lautan indonesia mencakup 5,8 juta km, yang terdiri dari perairan territorial seluas 300 ribu km persegi perairan dalam dan kepulauan seluas 2,8 juta km persegi. Zona ekonomi eksklusif (ZEE) seluas 2,7 juta km persegi serta lebih dari 17.500 pulau. Kondisi ini menjadikan indonesia disebut sebagai benua maritim untuk menghubungkan antara pulau mulai ujung barat, pulau sabang sampai ke merauke dan dari utara sangir talaut ke selatan kupang pulau nusa tenggara timur, dibutuhkan modal transportasi kapal laut yang efektif dan ekonomis (kcp.go.id). Kapal merupakan sarana penting dan vital terutama sebagai alat transportasi perhubungan dan sebagai bagian dari infrastruktur pembangunan ekonomi komunitas masyarakat antara daerah juga dapat difungsikan menjadi alat utama sistem pertahanan negara.

Industri perkapalan yang ada di Indonesia menurut kcp.go.id dikelompokkan menjadi 3 seperti dibawah ini:

1. Galangan kapal besar (kelas fasilitasnya di atas 10.000 ton)
2. Galangan kapal menengah (kelas fasilitasnya 500 s.d. 10.000 ton)

3. Galangan kapal kecil (kelas fasilitasnya dibawah 500 ton)

Dalam upaya memberdayakan industri pelayaran nasional, pemerintah mengeluarkan intruksi presiden Nomor 5 tahun 2005. Dalam impres tersebut ditegaskan agar 13 menteri kabinet Indonesia bersatu, serta seluruh gubernur, bupati dan walikota menerapkan asas *cabotage*. Sejak diberlakukannya asas *cabotage* tersebut, jumlah kapal nasional mengalami peningkatan 52,43% dari tahun 2005-2009 atau mengalami peningkatan rata-rata sebesar 10,48% pertahun. Impres Nomor 5 tahun 2005 tentang pemberdayaan industri pelayaran nasional, intinya adalah penerapan asas yang di dalamnya juga diamanatkan pengembangan industri perkapalan nasional untuk mendukung pelaksanaan pemberdayaan industri pelayaran nasional (kemenprin.go.id).

Dalam upaya mendorong SDM pada suatu perusahaan tentunya kinerja karyawan menjadi hal utama yang perlu diperhatikan. Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik ada beberapa hal yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah lingkungan kerja pada perusahaan. Menurut (Sedamaryanti, 2013) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Setiyawan (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja setiap karyawan. Hal ini dikatakan sebab pada dasarnya lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja dari setiap karyawan. sedangkan Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Secara garis besar menurut Sedamaryanti (2013) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: (1) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya; (2) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi

manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik maupun tingkah lakunya, yang kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Sedangkan Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sedamaryanti, 2013).

Lingkungan kerja dikatakan oleh Setiawan (2017) bahwa mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada dalam suatu perusahaan akan mendorong semangat para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Nabawi (2019), Mestika (2020), Ratnasari (2021), Sunarsi, Wijoyo, Prasada & Andi (2020), Sihaloa & Siregar (2020), Irwan & Irfan (2021). Namun ada pendapat lain yang juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja seperti yang telah dilakukan penelitian sebelumnya oleh Bahri (2019), Nuriyah, Qomariyah & Setyowati (2022).

Selain lingkungan kerja hal lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2008:32) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Mestika (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja setiap karyawan. Dikatakan demikian karena karyawan yang memiliki Disiplin kerja yang tinggi akan mengerjakan setiap pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Setiawan(2017), Jurizen (2021), Satato, Adilase & Subrata (2022), Nuriyah, Qomariyah & Setyowati (2022), Pahlawati, Norman & Suoriatna (2022), Heryyanto (2022). Namun beda halnya dengan penelitian

yang sebelumnya telah dilakukan oleh Zavid (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini juga mendapat dukungan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnasari (2021), Maharani, Tanjung & Pasaribu (2022) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Dalam penilaian kinerja menurut Robin (2009:227) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu: Kualitas dari hasil pekerjaan, Jumlah hasil atau produk, Pengetahuan mengenai pekerjaan dan kreativitas karyawan dalam bekerja dan Ketergantungan untuk menghasilkan produk yang ditetapkan perusahaan berdasarkan standar kualitas, maupun efisiensi karyawan dalam bekerja.

Pada penelitian ini PT DOK Pantai Lamongan Jawa Timur dijadikan sebagai objek sasaran dalam penelitian karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkapalan yaitu perawatan dan perbaikan serta pembangunan kapal dalam mendukung kelancaran transportasi laut yang terbesar kedua di Jawa Timur. Pada tahun 2022 sendiri PT DOK Pantai Lamongan ini dicatat berhasil melakukan *docking* atau menaikkan kapal untuk perbaikan yang keseribu kalinya yang dimulai sejak 2010 hingga 2022. Pencapaian ini merupakan bentuk partisipasi pengembangan industri maritim di Jawa Timur. Berangkat dari pencapaian yang begitu baik tersebut tentunya ada hal yang menjadikan PT DOK Pantai Lamongan ini sampai pada fase ini. Keterlibatan karyawan terutama kinerja yang baik tentu mempengaruhi pencapaian ini.

Berdasarkan *gap* tentang penelitian terdahulu yang menyatakan adanya ketidaksamaan hasil terkait pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan juga fenomena yang ada maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. DOK Pantai Lamongan Jawa Timur)**” .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

1. Memberikan gambaran dan masukan bagi pimpinan perusahaan mengenai pentingnya lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan pada perusahaan PT. Dok Pantai Lamongan Jawa Timur.
2. Mengetahui sistem kinerja karyawan yang layak yang harus diterapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan karyawan.
3. Sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dengan keadaan yang sebenarnya dan juga sebagai informasi bagi pimpinan guna bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang akan datang.

1.4.2 Bagi Peneliti

1. Diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dengan mengimplementasikan teori yang diharapkan yang nyata yaitu aktivitas operasional yang sesungguhnya yang dilakukan perusahaan PT. Dok Pantai Lamongan Jawa Timur.
2. Menambah pengetahuan penulis sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Memperoleh pengetahuan tentang pelaksanaan lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja oleh kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan kepada penulis dan sebagai

implementasi ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.

1.5 Batasan Penelitian

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini berkaitan dengan “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini penelitian dibatasi dengan hanya menggunakan objek Karyawan bagian produksi PT. Dok Pantai Lamongan. Sehingga Batasan penelitian ini hanya membahas Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan Bagian Produksi. Dengan batasan tersebut peneliti memiliki fokus penelitian yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tinjauan empiris berisi tentang penelitian terdahulu yang merupakan bagaian penting dalam penyusunan penelitian ini sebagai dasar pijakan. Peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topic penelitian ini, diantaranya:

Setiyawan (2017) Penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Area Malang yang berjumlah 65 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu secara parsial Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Zavid (2018) Penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi). Tujuan Penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal itu terbukti dengan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 Disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja. Hal itu ditunjukan dengan nilai signifikasi sebesar 0,001 lebih besar dari 0,05.

Nabawi (2019) Penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang). Tujuan Penelitian ini adalah Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas pekerjaan umum dan perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang Secara simultan Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Dinas pekerjaan umum dan Kabupaten Aceh Tamiang.

Mestika (2020) Penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sansyu Precision Batam). Tujuan dalam pelajaran ini ialah untuk menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Teknik dalam penggunaan sampel dilakukan dengan probabilitas dengan simple random sampling teknik dalam pengumpulan data menggunakan teknik kuantitatif dengan penyebaran kusioner sebanyak 93 yang berisi tentang pernyataan untuk menafsirkan setiap isi dalam pemikiran Karyawan dari sistem Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang telah ditetapkan di tempat bekerja.

Sari (2021) Penelitian terdahulu yang berjudul Analisis Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SDS Djuwita Batam). Tujuan Penelitian ini adalah Kepemimpinan Berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap guru Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Sunarsi, Wijoyo, Prasada & Andi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT mentari persada Jakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Responden yang digunakan sebanyak 98 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sihaloha & Siregar (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Super Setia Sagita Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Responden yang digunakan sebanyak 52 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Bahri (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari penempatan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Responden yang digunakan sebanyak 107 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Irwan & Irfan (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Riztechindo Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Jurizen (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara (Persero) Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis *Partial Least Square*. Hasil dari penelitian menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Satato, Adilase & Subrata (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan se Kabupaten Demak. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan

analisis SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nuriyah, Qomariyah & Setyowati (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karir, Lingkungan Kerja & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Maharani, Tanjung & Pasaribu (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPD Kabupaten Deli Serdang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis SPSS. jumlah responden 60 orang. Hasil dari penelitian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pahlawati, Norman & Suoriatna (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Dampak Stres Kerja & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bogor Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis SPSS. jumlah responden 60 orang. Hasil dari penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Heryyanto (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja, tanggungjawab dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis SPSS. jumlah responden 40 orang. Hasil dari penelitian menunjukkan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tanggungjawab

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Lokasi Penelitian	Jumlah Sampel	Metode Pengambilan Sampel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Setiawan (2017), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	PT. PLN (persero) Malang	65 Karyawan	Sampling Jenuh	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan
2	Al Rasyid, Zavid (2018), Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja	PT. Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi	30 Karyawan	Propotional random sampling	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja.

3	Rizal Nabawi (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	56 Karyawan	Propotional random sampling	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Maula Mestika K (2020), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	PT Sansyu Precision Batam	93 Karyawan	Propotional random sampling	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan
5	Ratnasari (2021), Analisis Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	Guru SDS Djuwita Batam	35 Karyawan	Sampling Jenuh	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan Berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Disiplin Kerja Berpengaruh tidak signifikan

						terhadap Guru Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru
6	Sunarsi, Wijoyo, Prasada & Andi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” .	PT mentari persada Jakarta	98 responden	Sampling Jenuh	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Sihaloha & Siregar (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”	PT Super Setia Sagita Medan.	52 responden	Sampling Jenuh	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

8	Bahri (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.”	PT. PLN Persero	107 responden	Propotional random sampling	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Irwan & Irfan (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”	PT Riztechindo Makassar.	93 responden	Sampling Jenuh	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10.	Jurizen (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”	PT Perkebunan Nusantara (Persero) Medan.	95 responden	Sampling Jenuh	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

11.	Satato, Adilase & Subrata (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.”	Kecamatan se Kabupaten Demak	40 responden	Sampling Jenuh	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
12.	Nuriyah, Qomariyah & Setyowati (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Karir, Lingkungan Kerja & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.”	Puskesmas Padang	35 responden	Sampling Jenuh	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
13.	Maharani, Tanjung & Pasaribu (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi & Disiplin Kerja	BPD Kabupaten Deli Serdang	60 responden	Sampling Jenuh	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi

	Terhadap Kinerja Pegawai.”					berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
14	Pahlawati, Norman & Suoriatna (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “ Dampak Stres Kerja & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.”	RSUD Kota Bogor	60 responden	Sampling Jenuh	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
15	Heryyanto (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “ Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan.”	PT PLN (Persero) Unit Surabaya	40 responden	Sampling Jenuh	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tanggungjawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan di dalam perusahaan. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2013:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok.

2.2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins (2006:36) Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi faktor penyebab stres kerja karyawan yang berpengaruh pada prestasi kerja. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada ditempat kerja yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban kerjanya.

1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:28) lingkungan kerja fisik meliputi: Penerangan / pencahayaan di tempat kerja Penerangan/cahaya merupakan unsur penting dalam lingkungan kerja yang bermanfaatnya bagi karyawan guna mempermudah pekerjaan, penerangan yang baik akan membantu terdapatnya suatu tempat yang aman, mempermudah pelaksanaan kegiatan dan membantu pengelihatn lebih jelas, dengan demikian kinerja karyawan pun akan meningkat. Namun perlu diperhatikan penerangan yang baik adalah penerangan yang tidak menyilaukan. Keuntungan penerangan yang baik Menurut Moekijat (2002:136) :

- 1) Perpindahan pegawai berkurang
- 2) Semangat kerja lebih tinggi
- 3) Prestise lebih besar

- 4) Hasil pekerjaan lebih banyak
- 5) Kesalahan berkurang
- 6) Keletihan berkurang

Selain itu lingkungan kerja fisik juga bisa dilihat dari hal berikut:

- 1) Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Oksigen menjadi faktor penting yang dibutuhkan makhluk hidup dalam menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme. Udara yang berada disekitar karyawan dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia, dengan cukupnya oksigen membuat karyawan merasa sejuk dan segar selama bekerja. Hal tersebut membuat mereka semangat lagi dalam bekerja. Siklus udara yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman. Pertukaran udara sangat dibutuhkan di ruang kerja yang terdapat banyak orang, siklus udara yang baik membuat karyawan mendapatkan oksigen yang cukup. Untuk menciptakan siklus udara yang baik adalah dengan tersedianya ventilasi yang cukup, perusahaan juga bisa menyediakan fasilitas kipas angin dan air conditioning (AC) untuk menunjang kinerja karyawan.

- 2) Temperatur Tempat Kerja

Saat keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda. Tubuh manusia akan menyesuaikan diri menjaga temperatur di dalam tubuhnya agar normal. Menurut Sedarmayanti (2013:30) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi setiap karyawan berbeda tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup, karyawan yang biasa hidup di daerah panas berbeda kemampuannya dalam beradaptasi dibandingkan dengan karyawan yang biasa hidup di daerah dingin atau sedang.

- 3) Tata Warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan. Warna dapat mempengaruhi perasaan dan pikiran karyawan. Warna merah dipandang memiliki sifat warna yang dinamis, merangsang dan panas, warna ini mempunyai pengaruh menimbulkan semangat kerja karyawan. Warna kuning dikenal dengan warna yang mencerminkan sifat anggun, bebas, dan hangat. Warna kuning mempunyai pengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata. Warna biru dipandang memiliki sifat warna yang tenang, tentram dan sejuk, warna ini mempunyai pengaruh yang dapat mengurangi tekanan atau ketegangan. Pemilihan dan komposisi warna yang tepat pada ruang kerja dapat memberikan semangat dan nyaman bekerja bagi karyawan.

4) Kebersihan di tempat kerja

Perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya, karena selain mempengaruhi kesehatan juga akan mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam melaksanakan kerja. Kebersihan lingkungan kerja tidak hanya kewajiban dari para petugas kebersihan saja melainkan karyawan juga harus menjaga kebersihan, karena kebersihan suatu perusahaan merupakan tanggung jawab bersama.

5) Keamanan di tempat kerja

Keamanan karyawan dalam lingkungan kerja harus diperhatikan. Guna menjaga keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan bekerja dengan aman, tidak ada tekanan atau kekhawatiran dalam bekerja. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja aman dengan cara memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) dan memasang CCTV.

2.2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito (2000:139), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut

penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik:

1. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan ini terjadi saat atasan memberikan tugas kepada bawahannya. Efendi (2002:298) menyatakan penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan – tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan - perubahan kebijakan. Hubungan ini harus dijaga agar selalu harmonis, dengan saling menjaga etika dan menghargai satu sama lain untuk menimbulkan suasana lingkungan kerja yang nyaman.

2. Hubungan antar Karyawan

Menurut Efendi (2002:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Hubungan antar karyawan merupakan hubungan yang selalu terjadi dan tidak bisa dihindari, karena biasanya karyawan bekerja dalam satu ruangan sama yang akan menimbulkan interaksi satu sama lain.

2.2.1.4 Lingkungan Kerja Dalam Prespektif Islam

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan sertasemua yang ada diatas dan didalam perut bumi, yang semua diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai kholifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan tuhan untuk manusia. Khalifah menurut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai Khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Al-qur' an surat al-Qashasah: (77).

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang kerja dalam Islam diterangkan dalam surat al-A' raaf : ayat 56 yang berbunyi:

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

Artinya: 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.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan (Sutrisno, 2009:92). Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Menurut Sutrisno (2009:90) dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplinkerja merupakan suatu yang ada pada diri karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Dalam menggerakkan kedisiplinan pada karyawan perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat umum untuk seluruh karyawan tanpa memandang kedudukan

maupun jabatan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

2.2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah untuk memastikan bahwa karyawan mampu berperilaku sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Sinambela (2016:341) tindakan pendisiplinan dapat membantu karyawan untuk lebih produktif sehingga dapat menguntungkan dalam jangka waktu panjang. Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016: 340-341) tujuan disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan umum disiplin kerja : untuk memastikan keberlangsungan perusahaan.
2. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:
 - a. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan yang berlaku di perusahaan. Peraturan tersebut baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan peraturan manajemen.
 - b. Agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara baik dan memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan menjaga sarana dan prasarana yang ada di perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku diperusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, serta kebijakan yang berlaku di perusahaan dan karyawan mampu mentaati norma-norma yang berlaku diperusahaan. Tindakan pendisiplinan dapat membantu karyawan supaya

menjadi lebih produktif dalam bekerja, tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu yang lebih baik.

2.2.2.4 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129) Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif, adalah upaya menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan yang berlaku diperusahaan. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan karyawan untuk bersikap disiplin.
2. Disiplin Korektif, adalah upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan karyawan agar tetap mematuhi peraturan yang berlaku. Peraturan ini memberlakukan pemberian sanksi apabila karyawan melanggar peraturan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk memberikan kesadaran kepada karyawan mengenai pentingnya mematuhi dan mentaati peraturan yang ada diperusahaan. Sanksi atau hukuman diberikan bertujuan untuk mengoreksi dan memberikan rasa jera agar karyawan tidak melakukan kesalahan lagi.

2.2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi tingkat frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan

dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:195). Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, dengan teladan pimpinan mengajarkan disiplin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik begitu pula sebaliknya.

3. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Apabila kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat (Pengawasan melekat).

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan

kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan wakaf berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, norma, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja bawahannya. Wakaf membuat pegawai merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukum.

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan.

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang melakukan indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan.

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

Berdasarkan berbagai pendapat diatas indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini, berdasarkan gabungan teori menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) dan Hasibuan (2008:195), yaitu:

1. Ketaatan pada peraturan kerja
2. Ketaatan pada standar kerja
3. Teladan pimpinan
4. Keadilan
5. Sanksi hukuman

2.2.2.6 Disiplin Kerja Dalam Prespektif Islam

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur' an dan Hadist yang memerintakan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59.

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

Artinya: 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.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas seseorang dalam bekerja. Pencapaian tersebut harus sesuai dengan kriteria kerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pencapaian setiap individu berbeda tergantung kepada kemampuan masing-masing individu Menurut Simanjuntak (2015) dalam Rivai (2009:406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2013:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja, dimana hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

2.2.3.2 Penilaian Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) dalam Rivai (2009:406) penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Simamora (2006:338) penilaian kinerja adalah proses

yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Menurut Sinambela (2016:519) kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi, untuk mengetahui kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja yang teratur dan sistematis.

Penilaian kinerja menjadi penting karena sebagai perbandingan standar perusahaan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian ini penting bagi setiap karyawan agar mereka mampu bekerja sesuai standar atau juga sebagai tolok ukur standar kinerja yang mereka hasilkan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, maka dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan dan organisasi.

2.2.3.3 Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma (2003:355) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu berkaitan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan pengukuran kinerja yang sesuai dengan cara mengukur tingkat kepuasan dalam menyelesaikan kegiatan, kemudian dengan menghitung jumlah keluaran yang dihasilkan dan yang terakhir dengan pengukuran ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Pengukuran kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja objektif, yang dapat diterima karyawan dengan baik.

2.2.3.4 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Pandangan Islam terhadap kinerja amatlah positif. Manusia diperintakan Allah untuk mencari rezeki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi

Al-Qur' an memerintahkan untuk mencari apa yang diistilahkan fadhila Allah yang secara harfiah berrarty berlebihan yang bersumber dari Allah. Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka mencari ridho Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-An' am ayat 132.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا^٤ وَمَا رَبُّكَ بِغَفِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ^٥ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At-Taubah: 105)

Dalam ayat tersebut Allah SWT telah jelas-jelas menyuruh kepada seluruh umat manusia untuk bekerja. Kata perintah yang terdapat dalam Islam ayat tersebut adalah i' maluu yaitu kata perintah dan kata kerja ' amila ya' malu I' maluu sendiri mempunyai makna kata perintah untuk orang banyak. Maka dari itu dapat diartikan bahwa ayat diatas mewajibkan atas umat manusia untuk senantiasa bekerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Reksohadiprodo (2000:151) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan karena karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Sedangkan lingkungan kerja yang memuaskan akan dapat meningkatkan gairah kerja karyawan di dalam perusahaan (Ahyari, 1999:122). Lingkungan kerja fisik

dan non fisik merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan, dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa termotivasi dan semangat dalam bekerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menurun. Terdapat teori yang mendukung bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2006:36) bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

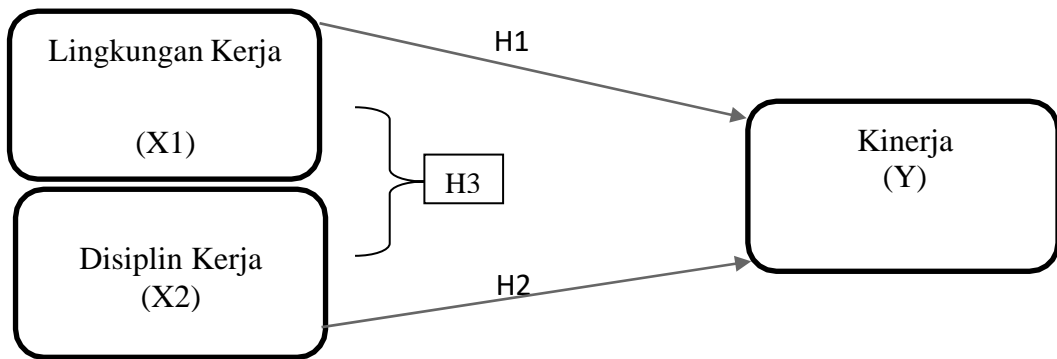
Menurut Sinambela (2016:332) berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Apabila ditelaah sebenarnya disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila prestasi kerja dan kinerjanya meningkat. Tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan perusahaan, dimana tidak akan terjadi keterlambatan mengerjakan tugas karena tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

2.4 Model Konsep dan Hipotesis

Menurut Munawaroh (2012:25) kerangka konsep/kerangka berfikir merupakan dasar pemikiran pada penelitian yang dirumuskan dari fakta– fakta, observasi, dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep memuat teori, dalil, atau konsep– konsep yang akan dijadikan dasar dan pijakan untuk melakukan penelitian. Uraian dalam kerangka konsep menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Menurut Munawaroh (2012:26) hipotesis adalah jawaban

sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Berikut merupakan model konsep dan hipotesis pada penelitian ini :

Gambar 4.1
Model Konsep



Keterangan Hipotesis Penelitian :

H1 : Diduga terdapat pengaruh pada variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Dok Pantai Lamongan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh pada variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Dok Pantai Lamongan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Dok Pantai Lamongan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Mardalis (2014:26) penelitian eksplanatori/penjelasan/eksperimen adalah penelitian yang menjelaskan hal-hal yang akan terjadi bila variabel-variabel tertentu dikontrol atau dimanipulasi secara tertentu. Fokus penelitian ini pada ukuran antar variabel. Penelitian penjelasan (*explanatory research*) merupakan penelitian dengan menguji hipotesis yang diajukan, untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel bebas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Dok Pantai Lamongan.

Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana dilaksanakannya penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dok Pantai Lamongan, beralamat di Jl. Raya Deandles, Km.64, Tj. Pakis, Kemantren, Kec. Paciran Lamongan, Jawa Timur, 62264. Pemilihan lokasi tersebut dipilih dengan alasan belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Alasan lain karena PT. Dok Pantai Lamongan merupakan unit perbaikan kapal/produksi kapal terbesar ke 2 di Jawa Timur, untuk mencapai target produksi karyawan harus selalu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini memicu peneliti ingin melakukan penelitian apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dok Pantai Lamongan.

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:60) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang

berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian variabel tersebut, maka variabel pada penelitian ini adalah:

3.3.1 Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain. Menurut Sugiyono (2017:61), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Sehingga variabel bebas dapat dikatakan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2).

3.3.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain (Sugiyono 2017:61). variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Menurut Munawaroh (2012:71) definisi Operasional dibuat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindari perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel. Variabel yang ada dalam definisi operasional adalah variabel kunci/penting yang dapat diukur dan dapat dipertanggung jawabkan (referensi harus jelas). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2013 : 21) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator dan item lingkungan kerja fisik yang diadaptasi dari Sedarmayanti (2013:28) adalah:

1. Penerangan, yaitu penerangan ditempat kerja merata dan sesuai dengan kebutuhan.
2. Sirkulasi Udara, yaitu sirkulasi udara di tempat kerja saya selalu terjaga

dengan baik.

3. Temperatur, yaitu temperatur AC (air conditioner) diruangan sudah sesuai.
4. Warna, yaitu penggunaan warna dinding dan penataan dekorasi diruang kerja sudah sesuai
5. Kebersihan, yaitu saya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan baik.
6. Keamanan, yaitu lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Indikator dan item lingkungan kerja non fisik yang diadaptasi dari Nitisemito (2000:139):

1. Hubungan atasan dengan bawahan, yaitu pemimpin memperhatikan kondisi yang terjadi pada bawahan.
2. Hubungan antar karyawan, yaitu terjalin keakraban dan hubungan yang baik sesama rekan kerja.

3.4.2 Disiplin Kerja (X2)

Merupakan suatu sikap yang ada pada diri karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Indikator dari disiplin kerja yang diadaptasi dari Bejo Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) dan Hasibuan (2009:195) antara lain:

1. Ketaatan pada peraturan kerja Item ketaatan pada peraturan kerja terdiri dari berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di tempat kerja, menggunakan pakaian sopan dan rapi sesuai peraturan perusahaan.
2. Ketaatan pada standar kerja Item ketaatan pada standar kerja terdiri dari selalu mentaati standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, terdapat standar kerja yang jelas diperusahaan.
3. Teladan pimpinan Item teladan pimpinan terdiri dari pimpinan sebagai panutan dalam penerapan kedisiplinan di perusahaan, pimpinan taat terhadap aturan perusahaan.
4. Keadilan Item keadilan terdiri dari keadilan dalam pemberian hukuman kepada indisipliner, keadilan dalam pemberian balas jasa (pengakuan).
5. Sanksi dan hukuman Item sanksi dan hukuman terdiri dari pengenaan sanksi bagi pelanggar peraturan, ketegasan dalam pemberian sanksi dan hukuman.

3.4.3 Kinerja Karyawan (Y)

Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja, dimana hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Indikator dan item kinerja karyawan yang diadaptasi dari Dharma (2003:355) adalah:

1. Kualitas hasil kerja Item dalam indikator ini yaitu kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas hasil kerja Item dalam indikator ini yaitu jumlah hasil kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan, adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu Item dalam indikator ini yaitu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan, waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya.

Tabel 3.1
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja Fisik (X1.1)	1. Penerangan ditempat kerja merata dan sesuai Dengan kebutuhan. (X1.1.1) 2. Sirkulasi udara di tempat saya bekerja selalu terjaga dengan baik. (X1.1.2) 3. Temperatur AC (air conditioner) diruang kerja sudah sesuai (X1.1.3) 4. Penggunaan warna dinding dan penataan dekorasi diruang kerja sudah sesuai. (X1.1.4) 5. Saya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan baik. (X1.1.5) 6. Lingkungan kerja yang kondusif dan aman	Sedarmayanti (2011:28)

			sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. (X1.1.6)	
	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja Non Fisik(X1.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin memperhatikan kondisi yang terjadi pada bawahan. (X12.1) 2. Terjalin keakraban dan hubungan yang baik sesama rekan kerja. (X1.2.2) 	Nitisemito (2000:139)
	Disiplin Kerja (X2)	Ketaatan pada Standar Kerja (X2.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu mentaati standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. (X2.2.1) 2. Terdapat standar kerja yang jelas di perusahaan. (X2.2.2) 	
		Teladan pimpinan (X2..3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan sebagai panutan dalam penerapan kedisiplinan di perusahaan. (X2..3.1) 2. Pimpinan taat terhadap aturan perusahaan. (X2. 3.2) 	
		Keadilan (X2.4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan pemberian hukuman kepada indisipliner. (X2.4.1) 2. Keadilan dalam pemberian balas jasa (pengakuan). (X2.4.2) 	Hasibuan (2009:195)
		Sanksi dan Hukuman (X2.5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengenaan sanksi bagi pelanggar peraturan. (X2.5.1) 2. Ketegasan dalam pemberian sanksi dan hukuman. (X2.5.) 	
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas hasil Kerja (Y.1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Y.1.1) 2. 2. Rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan (Y.1.2) 	Dharma (2003: 355)
		Kuantitas hasil Kerja (Y .2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah hasil kerja karyawan sesuai dengan targer perusahaan. (Y.2.1) 2. Adanya peningkatan 	

			jumlah tugas yang mampu diselesaikan. (Y.2.2)	
		Ketepatan Waktu (Y.3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan. (Y.3.1) 2. Waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya. (Y.3.2) 	

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:134) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Lanjutan Tabel Skala Likert ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Pilihan jawaban yang digunakan dalam skala Likert:

Tabel 3.2

Pengukuran skor menggunakan skala Likert

Pilihan Jawaban	Singkatan	Skor
Sangat setuju/ Sangat Baik	SS/SB	5
Setuju/ Baik	S/B	4
Ragu-ragu/ Netral	RR/N	3
Tidak setuju/ Tidak Baik	TS/TB	2
Sangat tidak setuju/ Sangat Tidak Baik	STS/STB	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Menurut Sarwono (2013:97) populasi merupakan seperangkat unit analisis yang lengkap dan sedang diteliti. Populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian berupa manusia, kejadian ataupun hal-hal lain yang menarik untuk diteliti. Populasi keseluruhan atau populasi target dalam penelitian adalah 1274 orang. Sedangkan populasi sasaran dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Dok Pantai Lamongan bagian produksi yaitu sejumlah 458 orang, karena dalam

penelitian ini General manager, Senior manager operating dan manufacturing, dan manager dari setiap bagian tidak dimasukan sebagai populasi sasaran

3.6.2 Sampel

Menurut Neolaka (2014:42) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi obyek penelitian. Pehitungan jumlah ukuran sampel yaitu dengan menggunakan teknik Slovin. Teknik slovin adalah teknik yang digunakan untuk mennetukan ukuran sampel. Berikut rumus slovin yang akan digunakan pada penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{Sumber: Arikunto (2006:62)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir. Tingkat kesalahan dalam penelitian ini adalah 10%. Perhitungan jumlah responden yang akan diambil untuk diteliti adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{458}{1 + 458 (0,1)^2} \\ &= \frac{458}{1 + 91,6} \\ &= 92,6 \text{ dibulatkan menjadi } 93 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diatas maka sampel penelitian yang diambil dibulatkan menjadi 93 responden.

3.7 Sumber Data

3.7.1 Data Primer

Menurut Darmawan (2014: 13) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber/responden. Data primer diperoleh dengan melakukan pembagian kuisisioner kepada karyawan PT. Dok Pantai Lamongan yang telah ditetapkan sebagai sampel di lokasi penelitian.

3.7.2 Data Sekunder

Menurut Darmawan (2014: 13) data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen/publikasi/laporan penelitian dari dinas/instansi maupun sumber data lainnya yang menunjang. Data sekunder digunakan untuk menunjang data primer.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

3.8.1 Kuisisioner

Menurut Mardalis (2014:67) kuisisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan secara tertulis, kemudian akan disebarakan kepada seseorang atau sekumpulan orang untuk menjawab atau memberi tanggapan dari informasi yang diperlukan penulis.

3.8.2 Dokumentasi

Menurut Arikunto (2014:274) menyatakan bahwa dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Mardalis (2014:60) Validitas suatu instrument menunjukkan suatu alat ukur yang dapat mengukur sejauh mana kebenaran alat itu untuk mengukur sesuatu yang diperlukan, atau seberapa kesahihannya. Valid atau tidak dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment (Singarimbun dan Effendy (1995) dalam Munawaroh (2012:79). Rumus umum *product moment* yang digunakan adalah:

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

Keterangan :

r = koefisien Korelasi Pearson (koefisien validitas yang akan dihitung)

N = jumlah sampel (responden)

X = skor tiap responden untuk setiap item

Y = skor tiap responden dari seluruh item

XY = skor variabel X dikalikan variabel Y

Valid tidaknya suatu item data diketahui dengan cara membandingkan antara nilai korelasi antar item yang ada dengan total keseluruhan item yang kemudian dibandingkan dengan indeks product moment (r hitung) yang diperoleh dengan nilai kritisnya. Menurut Sugiyono (2017:134) yang harus dipenuhi yaitu

harus memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r \geq 0,3$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid,
2. Jika $r \leq 0,3$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

3.9.2 Uji Realibitas

Menurut Mardalis (2014:61), “Reliabilitas instrumen sebagai alat ukur diperlukan pula disamping validitasnya. Reliabilitas atau keterandalan suatu instrumen sebagai alat ukur dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kebenaran alat ukur tersebut cocok digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur sesuatu”. Reliabilitas penelitian dapat dihitung dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Rumus koefisien reliabilitas Alpha Cronbach (Arikunto, 2006:239)yaitu:

$$r_n = \frac{k}{k - 1} \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}$$

Keterangan :

r_n = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Dasar pengambilan keputusan apakah suatu item atau variabel reliabel atau tidak reliabel adalah dengan nilai Alpha cronbach. Menurut Augustine dan Kristaung (2013:73) ketentuan suatu instrumen dikatakan reliabel adalah sebagai berikut:

- a. Jika Alpha cronbach $> 0,6$ maka penelitian dikatakan reliabel.
- b. Jika Alpha cronbach $< 0,6$ maka penelitian dikatakan tidak reliabel.

3.10 Analisis Data

Data-data yang diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk informasi akan diolah dan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. Berikut ini merupakan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:207) analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau memberikan gambaran data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa

bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui frekuensi dan variabel jawaban responden terhadap item/butir pertanyaan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja serta pertanyaan mengenai kinerja karyawan yang diajukan dalam kuisioner.

3.10.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Arikunto (2006:57) uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data distribusi normal. Selain itu, dari hasil pengujian normalitas juga dapat menunjukkan bahwa sampel yang diambil berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2011:112) dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov jika hasil angka signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Sudarmanto (2013:224) uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (Independent) satu dengan variabel bebas (Independent) yang lainnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas nilai VIF dan tolerance.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Sudarmanto (2013:240) uji asumsi heterokedastisitas ini untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Menurut Ghozali (2011:105) untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka digunakan dasar analisis sebagai

berikut:

- Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasilnya tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

3.10.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat serta menguji pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Perumusan model analisis linier berganda yang dapat digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017:188):

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

Keterangan :

Y = Nilai hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

a = Bilangan konstanta sebagai titik potong

b₁ = Koefisien Regresi variabel disiplin kerja

b₂ = Koefisien Regresi variabel lingkungan kerja

X₁ = Variabel bebas disiplin kerja

X₂ = Variabel bebas lingkungan kerja

e = Error

3.11 Uji Hepotesis

3.11.1 Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel bebas dengan variabe terikat menggunakan uji F. Rumus yang dipergunakan menurut Sugiyono (2017:264) adalah sebagai berikut:

$$F = R^2 / K (1 - R^2) / (n - k - 1)$$

Keterangan :

F = Pendekatan Distribusi Probabilitas

R = Koefisien Korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika signifikan $F < level\ of\ significance$ ($\alpha=0,05$) maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya adalah secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Jika signifikan $F > level\ of\ significance$ ($\alpha=0,05$) maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya bahwa secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.11.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial). Menurut Sugiyono (2017:244) uji t dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

Keterangan :

t = Uji t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika signifikan $t < level\ of\ significance$ ($\alpha=0,05$) maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya adalah secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Jika signifikan $t > level\ of\ significance$ ($\alpha=0,05$) maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.11.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien korelasi determinasi yaitu antara 0 dan 1. Menurut Ghazali (2011:97) nilai R^2 yang mendekati 0 (nol) menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas artinya lemahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hasil semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, artinya kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Dok Pantai Lamongan adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkapalan yaitu perawatan dan perbaikan serta pembangunan kapal dalam mendukung kelancaran transportasi laut. PT. Dok Pantai Lamongan berlokasi di Desa Sidokelar dan Kemantren Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan Provinsi Jawa Timur. PT. Dok Pantai Lamongan memiliki luas lahan 30 Ha dengan Ha areal untuk Slipway 1 ,Ha areal Slipway 2 ,Ha areal untuk pengembangan pembuatan Graving Dock Ha areal (Kantor,Warehouse dan Workshop) dan sisanya Ha merupakan areal yang diperuntungkan sebagai riparian, areal konservasi atau kawasan yang dipertahankan kelestariannya dengan pertimbangan pelestarian keanekaragaman hayati, konversi tanah dan lain-lain.

PT. Dok Pantai Lamongan (PT. DPL) berdiri pada tahun 2006 tepatnya berada di Desa Kemantren, Kecamatan Paciran, Kabupaten Lamongan – Jawa Timur. Batas utara adalah laut Jawa, sebelah timur adaah Jalan Raya Propinsi, Sebelah barat adalah PT. Lamongan Shorebase Eastern. PT. Dok Pantai Lamongan mulai beroperasi pada tahun 2010 lebih dikenal sebagai PT. DPL yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang galangan kapal yakni perawatan dan perbaikan kapal (dock repair) khususnya provision of ship repair, Conversion, and Modification Services serta Bangunan Kapal Baru (New Ship Building).

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 3 September 2022 dengan menyebar angket langsung pada karyawan PT. DOK Pantai Lamongan. Untuk memperoleh data peneliti membutuhkan waktu 7 hari (3 sampai 9 September 2022). Target

penelitian adalah karyawan PT. DOK Pantai Lamongan. Hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

<i>Screening Question</i>	Jumlah	Persentase
Responden yang lolos	93	100%
Kuisisioner yang terisi	93	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan table 4.1 kuisisioner yang telah disebar dan diisi oleh responden, terdapat 93 responden yang telah mengisi kuisisioner tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka diperoleh total kuisisioner yang siap untuk dianalisis sebanyak 93 kuisisioner.

4.2.2 Statistik Deskriptif Variabel

Statistic deskriptif variabel ini digunakan untuk melihat dan mengetahui nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi dari variabel penelitian.

Perlu dilakukan terlebih dahulu penentuan kriteria atau kategori penilaian rendah dan tinggi terhadap tanggapan responden. Pengkategorian ini didasarkan pada:

Skor terendah : 1 (sangat tidak setuju)

Skor tertinggi : 5 (Sangat Setuju)

Setelah kategori penilaian rendah dan tinggi terhadap tanggapan responden ditentukan kemudian hasil analisis deskriptif variable penelitian.

4.2.2.1 Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 2 instrumen yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (X1) dalam penelitian ini disajikan pada table dibawah ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		R		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	1.1	2	2.2	22	23.7	60	64.5	8	8.6	3.77
X1.2	1	1.1	2	2.2	21	22.6	58	62.4	11	11.8	3.82
X1.3	2	2.2	4	4.3	30	32.3	49	52.7	8	8.6	3.61
X1.4	2	2.2	1	1.1	16	17.2	63	67.7	11	11.8	3.86
X1.5	2	2.2	1	1.1	15	16.1	64	68.8	11	11.8	3.87
X1.6	2	2.2	2	2.2	19	20.4	61	65.6	9	9.7	3.78
X1.7	1	1.1	2	2.2	21	22.6	61	65.6	8	8.6	3.78
X1.8	2	2.2	1	1.1	12	12.9	67	72.0	11	11.8	3.90
Variabel X1 (Lingkungan Kerja)											3.80

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan table 4.2 diatas dapat dilihat bahwa dari 93 responden penelitian terlihat bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dipersepsikan baik oleh responden. Nilai rata-rata yang diperoleh dari variabel X1 adalah sebesar 3,80 atau dibulatkan menjadi 4 sehingga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di PT DOK Pantai Lamongan sudah dikatakan baik. Pada variabel lingkungan kerja, instrumen yang dipersepsikan paling tinggi adalah lingkungan kerja non fisik dengan nilai rata-rata 3,90.

4.2.2.2 Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 3 instrumen yaitu : ketaatan pada standar kerja, teladan pimpinan, keadilan dan sanksi atau hukuman. Jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja (X2) disajikan pada table dibawah ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		R		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	1	1.1	2	2.2	20	21.5	59	63.4	11	11.8	3.83
X2.2	1	1.1	2	2.2	17	18.3	63	67.7	10	10.8	3.85
X2.3	1	1.1	2	2.2	16	17.2	64	68.8	10	10.8	3.86

X2.4	2	2.2	7	7.5	19	20.4	55	59.1	10	10.8	3.69
X2.5	2	2.2	2	2.2	15	16.1	63	67.7	11	11.8	3.85
X2.6	1	1.1	6	6.5	23	24.7	52	55.9	11	11.8	3.71
X2.7	1	1.1	3	3.2	27	29.0	52	55.9	10	10.8	3.72
X2.8	2	2.2	6	6.5	18	19.4	55	59.1	12	12.9	3.74
Variabel X2 (Disiplin Kerja)											3.78

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan table 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 93 responden penelitian terlihat bahwa variabel disiplin kerja (X2) dipersepsikan baik oleh responden. Nilai rata-rata yang diperoleh dari variabel X2 adalah sebesar 3,78 sehingga mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang diterapkan di PT DOK Pantai Lamongan sudah dikatakan baik. Pada variabel disiplin kerja, instrumen yang dipersepsikan paling tinggi adalah teladan dari pimpinan dengan nilai rata-rata 3,78.

4.2.2.3 Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dibentuk oleh 3 instrumen yaitu Kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu. Jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) disajikan pada table dibawah ini:

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		R		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	1	1.1	6	6.5	18	19.4	51	54.8	17	18.3	3.83
Y2	3	3.2	3	3.2	22	23.7	51	54.8	14	15.1	3.85
Y3	1	1.1	3	3.2	13	14.0	58	62.4	18	19.4	3.86
Y4	4	4.3	2	2.2	14	15.1	51	54.8	22	23.7	3.69
Y5	4	4.3	3	3.2	19	20.4	49	52.7	18	19.4	3.85
Y6	5	5.4	1	1.1	16	17.2	57	61.3	14	15.1	3.71
Variabel Y (Kinerja Karyawan)											3.80

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan table 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari 93 responden penelitian terlihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipersepsikan baik oleh responden. Nilai rata-rata yang diperoleh dari variabel Y adalah sebesar 3,80 sehingga mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT DOK Pantai Lamongan sudah dikatakan baik. Pada variabel kinerja karyawan, instrumen yang dipersepsikan paling tinggi adalah kuantitas hasil kerja dengan nilai rata-rata 3,80.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik pearson (Sugiyono, 2017). Pengujian tingkat validitas instrumen penelitian dalam penelitian ini dilakukan dengan Teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi r hitung dengan r table. Data dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r table. Hasil uji validitas dalam penelitian ini disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.5
Uji Validitas

Variabel	Item	R	r tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.861	0,204	0.000	Valid
	X1.2	0.840		0.000	Valid
	X1.3	0.848		0.000	Valid
	X1.4	0.873		0.000	Valid
	X1.5	0.838		0.000	Valid
	X1.6	0.829		0.000	Valid
	X1.7	0.852		0.000	Valid
	X1.8	0.816		0.000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.785		0.000	Valid
	X2.2	0.698		0.000	Valid

	X2.3	0.765	0.000	Valid
	X2.4	0.777	0.000	Valid
	X2.5	0.782	0.000	Valid
	X2.6	0.731	0.000	Valid
	X2.7	0.720	0.000	Valid
	X2.8	0.682	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.774	0.000	Valid
	Y2	0.828	0.000	Valid
	Y3	0.883	0.000	Valid
	Y4	0.828	0.000	Valid
	Y5	0.872	0.000	Valid
	Y6	0.911	0.000	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan table 4.5 diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan nilai dari r hitung nilainya lebih besar dari r table (0,204). Selain hal tersebut nilai signifikansi (p value) adalah sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05 sehingga seluruh item dari pertanyaan ini dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Suatu realibilitas dapat diartikan dengan keakuratan, ketelitian serta kekonsistensian. Metode yang dipakai dalam pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode cronbach' s alpha yang dimana satu variabel dianggap reliabel jika cronbach alpha $>$ 0,700 (Sugiyono, 2014). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.942	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.881	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.921	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan table 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach alpha* pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai 0,942, disiplin kerja (X2) diperoleh

nilai 0,881, kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai 0,921. Keseluruhan nilai *Cronbach alpha* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,700 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini mengindikasikan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Uji kolmogorov-smirnov merupakan alat yang digunakan dalam menentukan kenormalan distribusi data. Ditunjukkan dengan signifikansi hasil dari uji kolmogorov-smirnov sebesar $\alpha = 0,05$, atau dengan alternatif lain, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi dalam model regresi dapat dikatakan normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.43375578
Most Extreme Differences	Absolute	.199
	Positive	.199
	Negative	-.144
Test Statistic		.199
Asymp. Sig. (2-tailed)		.623 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Kolmogrof-Smirnov Z menunjukkan nilai sebesar 0,623 yang mana lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa asumsi nilai normalitas terpenuhi.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji mulikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 10 persen dan nilai VIF < 10 persen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam suatu model regresi. Jika nilai *Tolerance* < 10 persen dan nilai VIF > 10 persen, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam suatu model regresi. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.8

Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,277	3.608
Displin Kerja (X2)	0,277	3.608

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

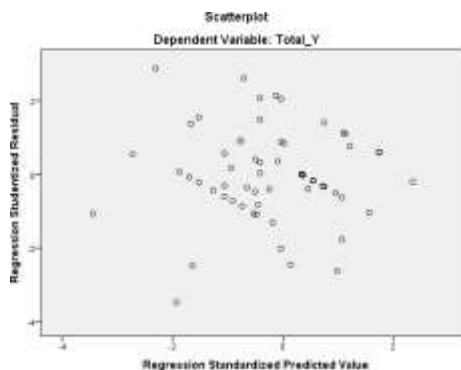
Dari hasil output 4.8 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa VIF semua variabel tidak lebih dari 10 maka asumsi tidak terdapat gejala Multikolinieritas, Bila nilai VIF kurang dari 10 dapat digunakan dalam model adalah dapat dipercaya dan objektif dan nilai tolerance lebih dari 0,1 yang berarti tidak terdapat gejala Multikolinieritas, data yang baik tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sudarmanto (2013:240) uji asumsi heterokedastisitas ini untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua

pengamatan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik *scatter plot*. Berikut merupakan gambar dari hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Gambar 4.1
Grafik Scatterplot



Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* diatas, 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 terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan regresi berganda digunakan dalam suatu persamaan regresi dimana terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.180	2.507		3.262	.002
	Total_X1	.574	.143	.622	4.025	.000

Total_X2	1.069	.154	1.073	6.939	.000
----------	-------	------	-------	-------	------

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Table 4.9 model regresi linear berganda berdasarkan hasil analisis regresi adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja karyawan} = 8,180 + 0,574 \text{ lingkungan kerja} + 1,069 \text{ disiplin kerja}$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 8,180, menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan (0), maka kinerja karyawan juga akan konstan sebesar 8,180.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,574, menyatakan bahwa setiap naik satu satuan nilai lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,574.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 1,069, menyatakan bahwa setiap naik satu satuan disiplin kerja maka akan meningkatkan kualitas audit sebesar 1,069.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji-T)

Berikut ini disajikan hasil uji T dengan ketentuan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10
Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.180	2.507		3.262	.002
	Total_X1	.574	.143	.622	4.025	.000
	Total_X2	1.069	.154	1.073	6.939	.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.10 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis pertama pengaruh X1 pada Y adalah sebagai berikut: $Y = 8,180 + 0,574X1$

Dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa koefisien lingkungan kerja (X1) bernilai positif dan nilai signifikansi variabel X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1 yang diwakili oleh variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Hipotesis 2 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis pertama pengaruh X2 pada Y adalah sebagai berikut: $Y = 8,180 + 1,069X2$

Dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa koefisien lingkungan kerja (X2) bernilai positif dan nilai signifikansi variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X2 yang diwakili oleh variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

4.5.2 Uji Simultan (Uji-F)

Berikut ini disajikan hasil uji F dengan ketentuan uji f $\alpha = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi f (sig. F).

Tabel 4.11
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.086	2	366.543	30.412	.000 ^b
	Residual	1084.742	90	12.053		
	Total	1817.828	92			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Hipotesis 3: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi

variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1 dan X2 yang diwakili oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

4.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien korelasi determinasi yaitu antara 0 dan 1. Berikut merupakan hasil koefisien determinasi dari penelitian ini:

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.390	3.472

- Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja
 - Dependent Variable: kinerja karyawan
- Sumber: Output SPSS, 2022

Dari analisis pada Tabel 4.12 diperoleh hasil *adjusted R Square* sebesar 0,390. Artinya bahwa 39,0% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), Sedangkan sisanya 61,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.6 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh dari lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT DOK Pantai Lamongan.

4.6.1 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT DOK Pantai Lamongan

Dari analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa koefisien lingkungan kerja (X₁) bernilai positif yang mengindikasikan bahwa variabel X₁ tersebut memiliki pengaruh positif terhadap Y. Artinya, semakin tinggi baik lingkungan

kerja pada perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawannya. Selain itu, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel minat beli ulang konsumen (Y).

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Dalam lingkungan kerja ada yang namanya lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik Menurut Nitisemito (2000:139) adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Islam membahas terkait lingkungan kerja yang didalamnya mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan sertasemua yang ada diatas dan didalam perut bumi, yang semua diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai kholifah, manusia

diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan tuhan untuk manusia. Khalifah menurut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai Khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Al-qur'an surat al-Qashasah: (77).

اللَّهُ إِلَيْكَ طَوَّلَا تَبَّغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ط إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan

Setiyawan (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja setiap karyawan. Hal ini dikatakan sebab pada dasarnya lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja dari setiap karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Setiyawan (2017), Mestika (2020) dan Sari (2021). Berdasarkan teori, analisis dan penelitian terdahulu yang mendukung hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, maka untuk hipotesis pertama yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT DOK Pantai Lamongan diterima.

4.6.2 Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT DOK Pantai Lamongan

Dari analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa koefisien disiplin kerja (X2) bernilai positif yang mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin

tinggi pula kinerja yang dihasilkan dari karyawan tersebut. Selain itu, nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Menurut Sutrisno (2009:90) dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Dalam menggerakkan kedisiplinan pada karyawan perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat umum untuk seluruh karyawan tanpa memandang kedudukan maupun jabatan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Dalam islam dijelaskan terkait sikap disiplin yang manad disiplin dalam islam ini adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur' an dan Hadist yang memerintakan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59:

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

Artinya: 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.

Zavid (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja setiap karyawan. Dikatakan demikian karena karyawan yang memiliki Disiplin kerja yang tinggi akan mengerjakan setiap pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Selain itu kedisiplinan tersebut akan mendorong kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut menjadi lebih maksimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan

penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Setiyawan (2017), Mestika (2020) dan Sari (2021).

Berdasarkan teori, analisis dan penelitian terdahulu yang mendukung hubungan yang positif antara *service quality* dan minat beli ulang konsumen, maka untuk hipotesis kedua yang menyatakan variabel *service quality* berpengaruh terhadap minat beli ulang konsumen pada McDonal' s Malang diterima.

4.6.3 Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT DOK Pantai Lamongan

Berdasarkan hasil analisis nilai signifikansi variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1 dan X2 yang diwakili oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Dalam lingkungan kerja ada yang namanya lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik Menurut Nitisemito (2000:139) adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Nabawi (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja setiap karyawan. Selain lingkungan kerja hal lain yang juga mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan adalah disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2009:90) dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Dalam menggerakkan kedisiplinan pada karyawan perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat umum untuk seluruh karyawan tanpa memandang

kedudukan maupun jabatan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Zavid (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja setiap karyawan.

Setiyawan (2017) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa ada factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini juga disebutkan bahwa kinerja karyawan pada PT DOK Pantai Lamongan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang berasal dari fisik misal kenyamanan ruangan, kelengkapan fasilitas dan lingkungan kerja non fisik misal hubungan atasan dengan bawahan mampu memberikan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT DOK Pantai Lamongan. Selain lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT DOK Pantai Lamongan adalah disiplin kerja. Dikatakan demikian karena karyawan yang memiliki Disiplin kerja yang tinggi akan mengerjakan setiap pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Selain itu kedisiplinan tersebut akan mendorong kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut menjadi lebih maksimal.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DOK Pantai Lamongan diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja setiap karyawan. Hal ini dikatakan sebab pada dasarnya lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja dari setiap karyawan.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja yang tinggi akan mengerjakan setiap pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Selain itu kedisiplinan tersebut akan mendorong kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut menjadi lebih maksimal.
3. Lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin kondusif lingkungan kerja yang ada dalam suatu perusahaan dan diiringi dengan disiplin kerja dari tiap karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan dan disimpulkan, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk karyawan PT DOK Pantai Lamongan diharapkan untuk Meningkatkan dan terus mengembangkan kualitas kinerjanya
2. Untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain diluar penelitian untuk melihat factor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady F & Wijono. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Maksipreneur*, 2(2), 101– 112.
- Ahyari. (1999). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi (Cetakan Ke).* BPFE.
- Ardana, I komang, Ni Wayan Mujiati. & I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi pert).* Graha Ilmu.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* PT Rineka Cipta.
- Bahri, Syaiful. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2 No. 1.
- Darmawan, D. (2014). *Metode penelitian Kuantitatif.* Remaja Rosdakarya.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor (cetakan ke).* Raja Grafindo Persada.
- Efendi, H. M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke).* PT Rineka Cipta.
- Febrianti T & Indrawati. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke).* Bumi Aksara.
- Heryyanto, Asep. (2022). Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Journal Of Management Sciences*. Vol 2 No. 1.
- Irwan, Andi & Andi Irfan (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Vol 18 No. 2.
- Jurizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol 7 No. 1.

- Kemenprin. (2020). Pengembangan Industri Perkapalan Dapat Prioritas. www.kemenperin.go.id
- Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang. Universitas Brawijaya Malang.
- Kristaung, A. &. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi. PT. Dian Rakyat Budynas.
- Maharani, Anggi., Hasrudi Tanjung & Fajar Pasaribu. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 5 No. 1.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. (2014). Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Bumi Aksara.
- Mestika, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sansyu Precision Batam.
- Moekijat. (2002). Dasar-Dasar Motivasi. Pioner Jaya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Neolaka, A. (2014). Metode Penelitian dan Statistik. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemeto, A. (2000). Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia.
- Nuriyah, Sinta., Nurul Qomariyah & Trias Setyowati. (2022). Pengaruh Karir, Lingkungan Kerja & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Ekonomi*. Vol 6 No. 1.
- Pahlawati, Enah., Efrita Norman & Rio Kartika Suoriyatna (2022). Dampak Stres Kerja & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*. Vol 4 No. 1.
- Rasyid, Z. Al. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi.
- Reksohadiprodjo, S. (2000). Manajemen Produksi dan Operasi. BPFE.

- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, R. (2021). Analisis Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 2(2).
- Satato, Yuniarto Rahmad., Bima Prahar Adilase & Ganda Subrata. (2022). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Pariwisata dan Perhotelan*. Vol 1 No. 1.
- Sedamaryanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiyawan, D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap
- Sihaloha, Ronal Donra & Hotlin Siregar. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Socio Secetrum*. Vol 9. No. 2.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2016). *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perusahaan*. SMART (Kelompok Informasi Masyarakat).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarsi, Denok., Hadion Wijoyo., Dodi Prasada & Dede Andi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol 5 No. 1.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan pe)*. KencanaPrenada Media Group
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke)*. Kencana Prenada Media.

LAMPIRAN

KUESIONER PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DOK PANTAI LAMONGAN JAWA TIMUR

Assalamualaikum Wr Wb Dengan hormat, Perkenalkanlah saya Moh Thoriq Awalil Huda Mahasiswa Angkatan 2017 jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul “ **KUESIONER PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DOK PANTAI LAMONGAN JAWA TIMUR**” . Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

A. PANDUAN PENGISIAN

- ✓ Responden menyertakan nama, pertanyaan yang di ajukan dan jawaban-jawaban yang di terima semata mata untuk tujuan penelitian skripsi dan tidak berdampak pada individu responden maupun organisasi.
- ✓ Isi dan pililah salah satu jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan dengan memberikan tanda centang pada setiap jawaban yang dipilih
- ✓ Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang diberikan adalah jawaban yang jujur dan sesuai dengan kenyataan

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : () laki-laki
() perempuan
3. Alamat saat ini :
4. Berapa lama anda menjadi karyawan di PT DOK Pantai Lamongan ?
 - a. < 1 Tahun
 - b. 1-3 Tahun
 - c. 4-5 Tahun
 - d. > 5 Tahun

A. PETUNJUK PENGISIAN

Ket :

SS (5) = Sangat Setuju

TS (2) = Tidak Setuju

S (4) = Setuju

STS (1) = Sangat Tidak Setuju

N (3) = Netral

Variabel Lingkungan Kerja (X1)						
No.	Pertanyaan	Jawab				
		STS	TS	N	S	SS
Lingkungan kerja fisik						
1.	Lampu yang dipasang dalam ruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Sirkulasi udara diperusahaan ini selalu terjaga dengan baik					
3.	Temperatur AC dalam ruang kerja sudah sesuai					
4.	Penataan dekorasi ruang pada perusahaan ini sudah sesuai					
5.	Saya selalu menjaga kebersihan tempat kerja dengan baik					
6.	Kelancaran pekerjaan juga tergantung pada lingkungan kerja yang kondusif dan aman					
Lingkungan kerja Non fisik						
7.	Pemimoinmemperhatikan kondisi yang terjadi pada bawahannya					
8.	Saya menjalin hubungan baik sesama rekan kerja					

Variabel Disiplin Kerja (X2)						
No.	Pertanyaan	Jawab				
		STS	TS	N	S	SS
Ketaatan pada Standar kerja						
1.	Saya selalu mentaati standar kerja yang ditetapkan perusahaan					
2.	Perusahaan ini memiliki standar kerja yang jelas					
Teladan Pimpinan						
3.	Saya menjadikan pimpinan perusahaan sebagai panutan dalam menerapkan kedisiplinan.					
4.	Pimpinan saya taat terhadap aturan perusahaan					
Keadilan						
5.	Perusahaan menerapkan hukuman yang adil pada indisipliner					
6.	Perusahaan memberikan balas jasa secara adil					
Sanksi dan Hukuman						
7.	Perusahaan memberikan sanksi pada pelanggar peraturan					
8.	Perusahaan memberikan sanksi dan hukuman yang tegas pada pelanggar peraturan					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)						
No.	Pertanyaan	Jawab				
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas Hasil kerja						
1.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan.					
Kuantitas Hasil kerja						
3.	Hasil kerja yang saya kerjakan sesuai dengan target yang diminta perusahaan					
4.	Saya menyelesaikan tugas tambahan yang di berikan perusahaan dengan baik					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih lama					

JAWABAN KUISIONER

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	5	5	5	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	5	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	5	4	4
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1
3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	5	5	4	4
4	2	1	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1
3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	5	5	3	5	5	3	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	5	5	4	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	3	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	1	1	1
3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	5	4	3
5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	1	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5
2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	2	2	3	4	3	2	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
4	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

HASIL ANALISIS DATA
STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL
VARIABEL X1 (LINGKUNGAN KERJA)

		Statistics							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.77	3.82	3.61	3.86	3.87	3.78	3.78	3.90
Std. Deviation		.678	.706	.794	.716	.711	.735	.673	.693
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		351	355	336	359	360	352	352	363

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	2	2.2	2.2	3.2
	Ragu-ragu	22	23.7	23.7	26.9
	Setuju	60	64.5	64.5	91.4
	Sangat Setuju	8	8.6	8.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	2	2.2	2.2	3.2
	Ragu-ragu	21	22.6	22.6	25.8
	Setuju	58	62.4	62.4	88.2
	Sangat Setuju	11	11.8	11.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak Setuju	4	4.3	4.3	6.5
	Ragu-ragu	30	32.3	32.3	38.7
	Setuju	49	52.7	52.7	91.4
	Sangat Setuju	8	8.6	8.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	3.2
	Ragu-ragu	16	17.2	17.2	20.4
	Setuju	63	67.7	67.7	88.2
	Sangat Setuju	11	11.8	11.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	3.2
	Ragu-ragu	15	16.1	16.1	19.4
	Setuju	64	68.8	68.8	88.2
	Sangat Setuju	11	11.8	11.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak Setuju	2	2.2	2.2	4.3
	Ragu-ragu	19	20.4	20.4	24.7

Setuju	61	65.6	65.6	90.3
Sangat Setuju	9	9.7	9.7	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	2	2.2	2.2	3.2
Ragu-ragu	21	22.6	22.6	25.8
Setuju	61	65.6	65.6	91.4
Sangat Setuju	8	8.6	8.6	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
Tidak Setuju	1	1.1	1.1	3.2
Ragu-ragu	12	12.9	12.9	16.1
Setuju	67	72.0	72.0	88.2
Sangat Setuju	11	11.8	11.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

VARIABEL X2 (DISIPLIN KERJA)

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
N Valid	93	93	93	93	93	93	93	93
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.83	3.85	3.86	3.69	3.85	3.71	3.72	3.74
Std. Deviation	.701	.675	.669	.847	.736	.802	.743	.846
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	356	358	359	343	358	345	346	348

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	2	2.2	2.2	3.2
Ragu-ragu	20	21.5	21.5	24.7
Setuju	59	63.4	63.4	88.2
Sangat Setuju	11	11.8	11.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	2	2.2	2.2	3.2
Ragu-ragu	17	18.3	18.3	21.5
Setuju	63	67.7	67.7	89.2
Sangat Setuju	10	10.8	10.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	2	2.2	2.2	3.2
Ragu-ragu	16	17.2	17.2	20.4
Setuju	64	68.8	68.8	89.2
Sangat Setuju	10	10.8	10.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
Tidak Setuju	7	7.5	7.5	9.7

Ragu-ragu	19	20.4	20.4	30.1
Setuju	55	59.1	59.1	89.2
Sangat Setuju	10	10.8	10.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
Tidak Setuju	2	2.2	2.2	4.3
Ragu-ragu	15	16.1	16.1	20.4
Setuju	63	67.7	67.7	88.2
Sangat Setuju	11	11.8	11.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	6	6.5	6.5	7.5
Ragu-ragu	23	24.7	24.7	32.3
Setuju	52	55.9	55.9	88.2
Sangat Setuju	11	11.8	11.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	3	3.2	3.2	4.3
Ragu-ragu	27	29.0	29.0	33.3
Setuju	52	55.9	55.9	89.2
Sangat Setuju	10	10.8	10.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
Tidak Setuju	6	6.5	6.5	8.6
Ragu-ragu	18	19.4	19.4	28.0
Setuju	55	59.1	59.1	87.1
Sangat Setuju	12	12.9	12.9	100.0
Total	93	100.0	100.0	

VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N Valid	93	93	93	93	93	93
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.83	3.75	3.96	3.91	3.80	3.80
Std. Deviation	.842	.868	.751	.928	.939	.904
Minimum	1	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5
Sum	356	349	368	364	353	353

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	6	6.5	6.5	7.5
Ragu-ragu	18	19.4	19.4	26.9
Setuju	51	54.8	54.8	81.7
Sangat Setuju	17	18.3	18.3	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.2	3.2	3.2
Tidak Setuju	3	3.2	3.2	6.5

Ragu-ragu	22	23.7	23.7	30.1
Setuju	51	54.8	54.8	84.9
Sangat Setuju	14	15.1	15.1	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	3	3.2	3.2	4.3
Ragu-ragu	13	14.0	14.0	18.3
Setuju	58	62.4	62.4	80.6
Sangat Setuju	18	19.4	19.4	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.3	4.3	4.3
Tidak Setuju	2	2.2	2.2	6.5
Ragu-ragu	14	15.1	15.1	21.5
Setuju	51	54.8	54.8	76.3
Sangat Setuju	22	23.7	23.7	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.3	4.3	4.3
Tidak Setuju	3	3.2	3.2	7.5
Ragu-ragu	19	20.4	20.4	28.0
Setuju	49	52.7	52.7	80.6
Sangat Setuju	18	19.4	19.4	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	5.4	5.4	5.4
	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	6.5
	Ragu-ragu	16	17.2	17.2	23.7
	Setuju	57	61.3	61.3	84.9
	Sangat Setuju	14	15.1	15.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS X1 (LINGKUNGAN KERJA)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.753**	.744**	.718**	.616**	.600**	.726**	.671**	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.2	Pearson Correlation	.753**	1	.725**	.680**	.646**	.614**	.648**	.608**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.3	Pearson Correlation	.744**	.725**	1	.592**	.642**	.731**	.717**	.544**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.4	Pearson Correlation	.718**	.680**	.592**	1	.776**	.665**	.726**	.761**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.5	Pearson Correlation	.616**	.646**	.642**	.776**	1	.675**	.646**	.659**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.6	Pearson Correlation	.600**	.614**	.731**	.665**	.675**	1	.652**	.642**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.7	Pearson Correlation	.726**	.648**	.717**	.726**	.646**	.652**	1	.654**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.8	Pearson Correlation	.671**	.608**	.544**	.761**	.659**	.642**	.654**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000

N		93	93	93	93	93	93	93	93	93
Total_	Pearson Correlation	.861**	.840**	.848**	.873**	.838**	.829**	.852**	.816**	1
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		93	93	93	93	93	93	93	93	93

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

UJI VALIDITAS X2 (DISIPLIN KERJA)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.772**	.805**	.568**	.581**	.355**	.345**	.346**	.785**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.2 Pearson Correlation	.772**	1	.723**	.450**	.501**	.300**	.262*	.274**	.698**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.003	.011	.008	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.3 Pearson Correlation	.805**	.723**	1	.575**	.663**	.369**	.292**	.243*	.765**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.004	.019	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.4 Pearson Correlation	.568**	.450**	.575**	1	.708**	.426**	.413**	.433**	.777**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.5 Pearson Correlation	.581**	.501**	.663**	.708**	1	.385**	.419**	.408**	.782**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.6 Pearson Correlation	.355**	.300**	.369**	.426**	.385**	1	.830**	.594**	.731**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.7 Pearson Correlation	.345**	.262*	.292**	.413**	.419**	.830**	1	.628**	.720**
Sig. (2-tailed)	.001	.011	.004	.000	.000	.000		.000	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.8 Pearson Correlation	.346**	.274**	.243*	.433**	.408**	.594**	.628**	1	.682**
Sig. (2-tailed)	.001	.008	.019	.000	.000	.000	.000		.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Total _X2 Pearson Correlation	.785**	.698**	.765**	.777**	.782**	.731**	.720**	.682**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93

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

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

UJI VALIDITAS Y (KINERJA KARYAWAN)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.804**	.659**	.426**	.519**	.582**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y2	Pearson Correlation	.804**	1	.834**	.445**	.551**	.642**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y3	Pearson Correlation	.659**	.834**	1	.665**	.651**	.740**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y4	Pearson Correlation	.426**	.445**	.665**	1	.827**	.808**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y5	Pearson Correlation	.519**	.551**	.651**	.827**	1	.847**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y6	Pearson Correlation	.582**	.642**	.740**	.808**	.847**	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Total_Y	Pearson Correlation	.774**	.828**	.883**	.828**	.872**	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

UJI RELIABILITAS X1 (LINGKUNGAN KERJA)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.942	8

UJI RELIABILITAS X2 (DISIPLINN KERJA)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.881	8

UJI RELIABILITAS Y (KINERJA KARYAWAN)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.921	6

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.43375578
Most Extreme Differences	Absolute	.199
	Positive	.199
	Negative	-.144
Test Statistic		.199
Asymp. Sig. (2-tailed)		.623 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

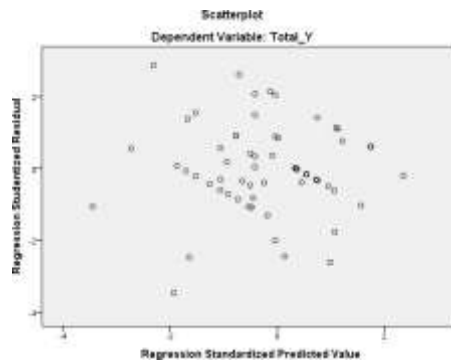
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.180	2.507		3.262	.002		
	Total_X1	.574	.143	.622	4.025	.000	.277	3.608
	Total_X2	1.069	.154	1.073	6.939	.000	.277	3.608

a. Dependent Variable: Total_Y

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI HIPOTESIS

UJI SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.086	2	366.543	30.412	.000 ^b
	Residual	1084.742	90	12.053		
	Total	1817.828	92			

c. Dependent Variable: Total_Y

d. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

UJI PARSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.180	2.507		3.262	.002
	Total_X1	.574	.143	.622	4.025	.000
	Total_X2	1.069	.154	1.073	6.939	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.390	3.472

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y