

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BERKAH SARANA INTI**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : M. Riski Arif Bachtiar
NIM : 20111035
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Soedarmanto, SE, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2024**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : M. Riski Arif Bachtiar
NIM : 20111035
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Skripsi yang telah peneliti tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka peneliti bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Keperlabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini peneliti buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.



M. Riski Arif Bachtiar
NIM 20111035

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BERKAH SARANA INTI**

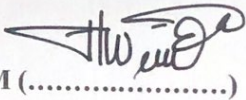
DISUSUN OLEH :

NAMA : M. RISKI ARIF BACHTIAR
NIM : 20111035

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Hari/Tanggal :

PENGUJI

KETUA : JULI PRASTYORINI, S.Sos., MM 
NIDN : 0708067104

SEKRETARIS : NUR WIDYAWATI, S.SI, SE, M.SM 
NIDN : 0704069201

Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPERLABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA


Dr. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDN: 0708116501

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BERKAH SARANA INTI**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : M. RISKI ARIF BACHTIAR
NIM : 20111035**

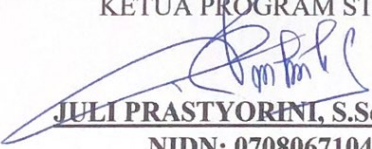
TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING

**KETUA : SOEDARMANTO, S.E., MM
NIDN : 0322036902**


(.....)

Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI


JULI PRASTYORINI, S.Sos., MM
NIDN: 0708067104

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA


Dr. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDN: 0708116501

ABSTRAK

M. RISKI ARIF BACHTIAR, 20111035

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BERKAH SARANA INTI

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2024

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kurangnya kedisiplinan dalam tanggung jawab kerja dan lingkungan yang kurang kondusif merupakan sebuah faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Berkah Sarana Inti. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teknik Sampling Jenuh. Data diolah dengan analisis regresi linier berganda serta menggunakan software SPSS IBM statistics 25.

Hasil uji analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Kemudian, variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, lingkungan kerja yang semakin baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. Lalu, pada variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penentuan ini memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan kebijakan yang terkait dengan peningkatan disiplin kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti”**. Penyusunan Skripsi ini sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Gugus Wijanarko, MM., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya;
2. Juli Prastyorini, MM., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan Dosen Penguji I di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Nur Widyawati, S.SI, SE, M.SM, selaku Wakil Ketua I dan Dosen Penguji II di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
4. Soedarmanto, S.E., MM., selaku dosen pembimbing skripsi di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya;
5. Seluruh dosen Sekolah Tinggi Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya yang telah banyak sekali memberikan pelajaran yang bermanfaat sebagai bekal ilmu yang berguna untuk masa depan;
6. Bapak Muwiknyo, selaku direktur PT Berkah Sarana Inti dan Penanggung jawab kegiatan penelitian;
7. Seluruh karyawan PT Berkah Sarana Inti yang telah berpartisipasi dalam kegiatan penelitian ini;
8. Terima kasih banyak untuk kedua orang tua saya yang selalu mendoakan dan mendukung kelancaran kegiatan;
9. Terima kasih kepada para rekan kampus saya khususnya Dary, Kevin, Lutfi, Rey, Ali, yang telah membantu, memudahkan dan selalu memberikan semangat;
10. M. Ruslan Abdul Ghoni. Sahabat yang telah membantu saya dalam banyak hal dan membantu kelancaran dalam penginstallan tools.

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari ALLAH SWT. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu.

Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 17 April 2024
Penulis,

M. RISKI ARIF BACHTIAR
NIM : 20111035

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.6 Sistematika Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Fungsi Manajemen SDM	11
2.1.2 Tujuan Manajemen SDM.....	12
2.2 Disiplin Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.2.2 Fungsi-Fungsi Disiplin Kerja.....	13
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja	14
2.3 Lingkungan Kerja	15
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	17
2.3.3 Jenis – jenis Lingkungan Kerja	18

2.4	Kinerja Karyawan	18
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
2.4.3	Indikator Kinerja	20
2.5	Hubungan Antar Variabel.....	21
2.5.1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	21
2.5.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.5.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	22
2.6	Penelitian Terdahulu.....	23
2.7	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	26
2.7.1	Kerangka Berpikir	26
2.7.2	Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....		28
3.1	Jenis dan Metode Penelitian	28
3.2	Populasi dan Sampel.....	28
3.2.1	Populasi	28
3.2.2	Sampel.....	28
3.3	Definisi dan Operasional Variabel.....	29
3.3.1	Definisi Variabel Penelitian	29
3.3.2	Operasional Variabel Penelitian.....	29
3.4	Skala Pengukuran	30
3.5	Sumber Data	31
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	31
3.6.1	Observasi.....	31
3.6.2	Kuesioner	32
3.6.3	Dokumentasi.....	32
3.6.4	Studi Pustaka.....	32
3.7	Teknik Analisis Data	32
3.7.1	Uji Validitas	32

3.7.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	33
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.7.5 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)	35
3.7.6 Uji Signifikan Pengaruh Simultan (Uji F).....	36
3.7.7 Analisis Koefisien Determinan (R ²).....	36
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	37
4.1.2 Visi dan Misi	38
4.1.3 Struktur Organisasi.....	38
4.1.4 Bidang Usaha	39
4.2 Karakteristik Responden.....	39
4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Usia.....	39
4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Jenis Kelamin	40
4.2.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Pendidikan	40
4.2.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Lama Bekerja	41
4.3 Deskripsi Variabel	41
4.3.1 Variabel Disiplin Kerja (X1).....	41
4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)	43
4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	44
4.4 Uji Instrumen	46
4.4.1 Uji Validitas	46
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	48
4.5 Uji Asumsi Klasik	49
4.5.1 Uji Normalitas	50
4.5.2 Uji Multikolinieritas	52
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	54
4.5.4 Uji Linieritas	55

4.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.7	Hasil Uji Hipotesis.....	58
4.7.1	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	58
4.7.2	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	60
4.8	Uji Koefisien Determinan (R ²)	61
4.9	Pembahasan	62
	BAB V PENUTUP	66
5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Saran	67
	LAMPIRAN – LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	29
Tabel 3.2 Skala Likert Penilaian Jawaban Kuesioner	30
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Usia	38
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Pendidikan	39
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Lama Bekerja	40
Tabel 4.5 Variabel Disiplin Kerja (X1)	41
Tabel 4.6 Variabel Lingkungan Kerja (X2)	42
Tabel 4.7 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	43
Tabel 4.8 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	45
Tabel 4.9 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	46
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	47
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.12 Kolmogorov Smirnov	49
Tabel 4.13 Koefisien Regresi Berganda	54
Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji F).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Berkah Sarana Inti	37
Gambar 4.2	P-Plot	50
Gambar 4.3	Histogram	51
Gambar 4.4	Uji Multikolinieritas	52
Gambar 4.5	Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)	53
Gambar 4.6	Uji Linieritas Disiplin Kerja (X1)	54
Gambar 4.7	Uji Linieritas Lingkungan Kerja (X2)	54
Gambar 4.8	Koefisien Regresi Berganda.....	55
Gambar 4.9	Uji Parsial (Uji t).....	57
Gambar 4.10	Uji Koefisien Determinan	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Formulir Permohonan Penulisan Skripsi
- Lampiran 2** Permohonan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3** Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 4** Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 5** Kuesioner Penelitian Skripsi
- Lampiran 6** Tabulasi Data
- Lampiran 7** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 8** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 9** Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 10** Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 11** Hasil Uji Koefisien Determinan (X^2)
- Lampiran 12** Hasil Uji Linieritas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu fenomena yang sering terjadi pada globalisasi adalah bahwa globalisasi memberikan perubahan lingkungan strategis di tingkat regional, nasional dan internasional. Perubahan ini dipicu oleh perkembangan dan kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian, perkembangan industri yang sangat pesat menimbulkan persaingan yang sangat kompetitif dan mendorong perusahaan untuk memiliki sumber daya yang lebih maju untuk ikut serta dalam industri dan mendapatkan keuntungan. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara baik dalam prosesnya. Sumber daya manusia adalah sebuah instrumen penting dalam organisasi maupun perusahaan (Farhan & Kis, 2023).

Sumber Daya Manusia yang berkompetensi penting untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan guna menggapai keberhasilan perusahaan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia yang lebih baik akan memiliki daya saing yang lebih besar dari perusahaan lain. Karyawan adalah aset yang sangat berharga, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan mereka untuk memastikan bahwa mereka memiliki kualitas yang tinggi saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka (Umam & Abdurokhim, 2023). Sumber Daya Manusia merupakan pusat organisasi korporasi yang sangat esensial. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berpengetahuan, terampil, tempat kerja bersih, aman, karyawan disiplin menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan manajer yang cakap dapat mengelola bisnis sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja agar kegiatan manajemen berjalan dengan lancar (Fitriani et al., 2024). Sumber Daya Manusia erat kaitannya dengan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Salah

satu aspek yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin, yang juga penting untuk mencapai potensi penuh Anda. Disiplin menumbuhkan pengetahuan dan tindakan yang diperlukan untuk mengikuti standar sosial dan aturan organisasi, tetapi disiplin juga harus diterapkan dengan penghargaan dan hukuman (Rosalita et al., 2024).

Kinerja adalah sebuah pencapaian kerja yang dicapai seseorang dalam proses pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan padanya dengan didasarkan atas pengalaman, keterampilan, kesungguhan dalam mengerjakan dan waktu. Agar suatu perusahaan berhasil dalam mencapai tujuannya, prestasi atau hasil kerja diperlukan dalam diri tiap karyawan. Prestasi atau hasil kerja, baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, itulah yang merupakan kinerja suatu perusahaan.

Kinerja merupakan jumlah dan kaliber pekerjaan yang diselesaikan serta diserahkan oleh seorang karyawan. Memenuhi kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Baik elemen intrinsik dan elemen eksternal mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja adalah pencapaian kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral etika. (Ferawati, 2024)

Perusahaan dapat memperhatikan kinerja setiap karyawan untuk menunjang kelancaran sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengidentifikasi faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja serta memberikan evaluasi. Menidentifikasi faktor-faktor yang ada merupakan bagian dari rencana yang cukup penting untuk mengurangi beban kerja karyawan guna menghambat kendali yang terjadi pada karyawan pada proses aktivitas dalam organisasi. Menekan permasalahan yang ada pada internal perusahaan merupakan sebuah langkah efektivitas membentuk karyawan dengan kinerja yang optimal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dan beberapa karakteristik intrinsik terdiri atas usia, keterampilan, emosi, motivasi, pendidikan, pengalaman dan

spiritualitas. Sedangkan, faktor eksternal terdiri atas Lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi verbal vertikal dan horizontal, gaji, kontrol dalam bentuk pengawasan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan lain sebagainya. Masalah umum pada kinerja karyawan bersumber pada diri seseorang. Keterampilan menjadi sebuah indikator karyawan dalam mengukur seberapa besar kompetensi seorang karyawan dalam bidangnya pada perusahaan. Cara seseorang dalam mengolah masalah secara solutif merupakan hasil keterampilan yang baik dalam pengelolaan emosional. Seorang karyawan yang memiliki pengelolaan emosional yang baik adalah seseorang yang cenderung memiliki tingkat intelektual yang tinggi. Faktor-faktor intrinsik yang baik dimiliki seorang karyawan dapat membawa perusahaan ke dalam tujuan organisasi secara laju. Selain hal tersebut, kedisiplinan menjadi faktor penting dalam diri seorang karyawan dalam mengemban tugas-tugas yang diberikan guna memberikan kontribusi aktif dalam organisasi.

Disiplin Kerja merupakan pemahaman dan kesediaan seseorang mentaati semua kebijakan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin Kerja adalah kesanggupan untuk menjalankan peraturan-peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku dengan menghormati orang lain dan kesediaan untuk menerima sanksi-sanksi atas setiap pelanggaran terhadap wewenang dan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya (Julita, 2020). Disiplin Kerja adalah kemampuan melaksanakan dan bersiap menghadapi konsekuensi jika seorang pegawai melanggar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Hal ini juga mengacu pada pola pikir yang menghargai, menghormati dan mematuhi standar organisasi yang ditetapkan. Dengan demikian, seorang karyawan dikatakan baik jika konsisten mengikuti kebijakan perusahaan, mematuhi batasan jam kerja, dan mendapat spesialisasi (Fitriani et al., 2024). Ketika pekerja dapat memenuhi batas waktu, aturan, dan persyaratan lain dalam organisasi, disiplin kerja dapat dikatakan baik.

Kedisiplinan termasuk komponen penting dalam diri karyawan yang dapat digunakan sebagai tolak ukur kepatuhan terhadap peraturan yang dibuat dan dijalankan sebuah organisasi. Kepatuhan terhadap aturan dan norma-norma yang ada

menunjukkan bahwa karyawan memiliki kualitas yang bagus. Kesiapan karyawan dalam mematuhi aturan dan menerima segala sanksi terhadap tindakan yang dilakukan merupakan hasil kesadaran akan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat mengetahui kedepannya karyawan memiliki kualitas kinerja yang bagus. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan proses untuk menciptakan lingkungan yang positif. Berdasarkan uraian di atas, karyawan dianggap disiplin dalam bekerja jika mereka mengikuti peraturan yang berkaitan dengan jam kerja dan kompetensi dalam diri. Oleh sebab itu perilaku disiplin karyawan juga ditentukan oleh Lingkungan Kerja (Julita, 2020). Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dalam proses aktivitas perusahaan, karena memiliki hubungan secara langsung terhadap para karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Seluruh kegiatan dan aktivitas pengerjaan tugas terjadi secara penuh di lingkungan pekerjaan. Oleh sebabnya, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap keberlangsungan operasional. Pengaruh lingkungan negatif dan positif suatu perusahaan dipengaruhi lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan.

Lingkungan Kerja menurut Nitisemito dalam penelitian Julita (2020), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan membantu mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini menyiratkan bahwa karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dengan bantuan lingkungan kerja yang positif. Sementara itu, lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu lingkungan dimana karyawan menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam proses kegiatan menyelesaikan tugas yang diberikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik memiliki hubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan psikologis karyawan.

PT Berkah Sarana Inti adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang bongkar muat cargo atau stevedoring di pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Kegiatan usaha

perusahaan dibagi menjadi Stevedoring, Cargodoring dan Receiving/Delivery. Stevedoring merupakan kegiatan bongkar muat dari kapal ke dermaga, tongkang, truk serta sebaliknya dari truk ke kapal dan disusun secara rapi. Cargodoring merupakan proses kegiatan pengangkutan barang dari dermaga menuju gudang atau tempat penumpukan. Receiving atau Delivery adalah kegiatan mengambil barang dari gudang dan menyerahkan kepada consignee atau pemilik barang. Perusahaan berlokasi dan beroperasi di Surabaya, dengan alamat di Jalan Perak Barat No. 143 Surabaya, Jawa Timur telah memulai kegiatan operasional sejak tahun 1989. Sejak tahun 1996, PT Berkah Sarana Inti memperoleh banyak penghargaan sebagai perusahaan bongkar muat teladan. Perolehan penghargaan tersebut merupakan bentuk keberhasilan atas kinerja yang baik perusahaan dalam memberikan hasil kerja secara maksimal dari pelayanan jasa yang diberikan. Di tahun 2002, PT Berkah Sarana Inti memperoleh penghargaan sebagai pelayanan jasa pengiriman terbaik dari Radar Surabaya Shipping Awards. Pada tahun 2005, PT Berkah Sarana Inti memperoleh penghargaan terakhirnya, PT Berkah Sarana Inti memperoleh penghargaan sebagai Perusahaan Bongkar Muat (PBM) teladan dengan kinerja terbaik di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya dalam rangka Hari Perhubungan Nasional. Setelah itu, beberapa tahun hingga akhir tahun 2023 kemudian perusahaan tidak dapat mendapatkan penghargaan yang serupa. Perusahaan telah melewati masa primanya sebagai perusahaan dengan kinerja yang baik.

Pada tahun 2023, awal bulan Januari hingga akhir Februari perusahaan telah menyelesaikan pelayanan jasa bongkar muat sejumlah total 6 kapal dengan 3 kapal tiap bulannya, hal tersebut menunjukkan keadaan stabil pada dua bulan terakhir. Pada bulan Maret hingga Juni 2023 mengalami fluktuatif selama empat bulan terakhir, di awal bulan Maret 2023 ini perusahaan menyelesaikan pelayanan jasa bongkar muat 2 kapal, April sejumlah 3 kapal, Mei 2023 mengalami penurunan sejumlah 2 kapal, dan Juni 2023 sejumlah 3 kapal. Pada bulan Juli hingga Desember 2023 terjadi penurunan pelayanan jasa bongkar muat. Tepatnya pada bulan Juli sampai Oktober 2023, perusahaan hanya menyelesaikan pelayanan jasa bongkar muat sejumlah 8 kapal dengan masing-masing 2 kapal per bulan. Pada bulan Oktober hingga akhir bulan

Desember 2023, perusahaan juga mengalami penurunan pelayanan jasa bongkar muat dengan total 2 kapal dalam dua bulan terakhir dengan distribusi 1 kapal pada masing-masing bulan. Seringnya terjadi peristiwa ketidaktepat waktu dalam kehadiran yang dilakukan karyawan dan kurang kondusifitas dalam lingkungan kerja mengakibatkan hambatan tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal.

Hal ini menunjukkan fenomena penurunan kinerja karyawan terhadap pelayanan jasa bongkar muat. PT Berkah Sarana Inti memiliki tenaga kerja dan sumber daya manusia yang terampil, serta semangat yang tinggi dalam setiap tugas dan pekerjaannya, yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan pelayanan yang terbaik. Perusahaan tentunya menetapkan kebijakan dan menumbuhkan lingkungan yang tenang dan nyaman sehingga dapat menjadi sumber acuan bagi para karyawan untuk menciptakan kedisiplinan dalam bekerja. Perusahaan secara konsisten memberikan layanan yang sangat baik dan berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan tenaga kerja secara selektif untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti”. Hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut.

Penelitian oleh Ferawati (2024) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Terdapat korelasi positif antara keduanya. Hubungan ini terjadi secara simultan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada.

Penelitian dari Hadi & Mustika (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank. Pengujian pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja pada hipotesa pertama membuktikan bahwa budaya kerja mendapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Pada Hipotesa Kedua menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dan membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesa ketiga menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan memperoleh hasil tidak signifikan yang berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Hipotesa keempat menguji hubungan motivasi kerja terhadap kinerja dan membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Julita (2020), berjudul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar”. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Nilai t -hitung $>$ t -table ($6,837 > 1,657$) dengan tingkat signifikansi 0,000 memberikan dukungan untuk hal ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja mereka. Nilai t -hitung $>$ t -tabel ($1,858 > 1,657$) dengan tingkat signifikansi 0,000 memberikan bukti untuk hal ini.

Penelitian Umam & Abdurokhim (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM)”. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Cirebon. Pengaruh utama disiplin kerja adalah t -hitung $>$ t -tabel yaitu $4,736 > 1,999$. Dengan demikian, pengaruh disiplin kerja adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap pengawasan kerja. Pengaruh positif dan tidak signifikan terjadi pada lingkungan kerja karyawan di PDAM Kota Cirebon. Berdasarkan statistik T yang lebih kecil, dari $1,186 > 1,999$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh tingkat signifikansi 5%.

Penelitian sebelumnya memiliki hasil yang tidak konsisten. Beberapa hasil penelitian ada yang membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sangat berpengaruh, adapun yang menyatakan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang membuktikan tidak berpengaruh. Sangat penting untuk melakukan penelitian guna menguji dan menentukan apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Berkah Sarana Inti.

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BERKAH SARANA INTI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki beberapa batasan. Pertama, penelitian ini dilakukan hanya di perusahaan PT Berkah Sarana Inti, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke mana pun, selain perusahaan tersebut. Kedua, karena pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, mungkin ada bias dalam penilaian subjektif karyawan. Ketiga, penelitian ini hanya membahas faktor internal perusahaan (disiplin kerja dan lingkungan kerja), tetapi tidak membahas faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam setiap penelitian yang dilakukan, maka berdasarkan uraian perumusan masalah di atas tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan menambah literatur tentang bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun manfaat penelitian ini untuk beberapa pihak.

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sebagai sumber wawasan, pengalaman dan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir sebagai prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

2. Manfaat Bagi Pembaca

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan sebagai rujukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Manfaat Bagi Instansi PT Berkah Sarana Inti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi PT Berkah Sarana Inti dalam membuat keputusan untuk menentukan aturan dan kebijakan kedepannya.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk membuat mudah penulisan ini lebih mudah dipahami dan dimengerti, penulis menyusunnya dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah dan landasan penelitian. Fokus orientasi penelitian adalah rumusan masalah. Selain itu, ada batasan masalah untuk memastikan bahwa penelitian tidak menyimpang dari rumusan masalah. Ada juga

tujuan dan keuntungan yang ingin dicapai oleh penelitian ini. Dan prosedur penulisan, yang mencakup penjelasan singkat tentang proses penulisan tugas akhir ini, lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Teori-teori yang dibahas pada Bab ini diperoleh dari buku-buku referensi dan sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian dan didukung dengan temuan peneliti sebelumnya.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis membahas langkah-langkah yang diambil selama melakukan penelitian dan menulis laporan penelitian. Langkah-langkah ini harus dilakukan secara sistematis dan terarah untuk mencapai hasil yang tepat dan untuk memastikan bahwa temuan yang dihasilkan tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah bidang yang mempelajari cara mengelola sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya keuangan. Ilmu ini membahas prinsip dasar manajemen, termasuk pembagian kerja, pengaturan kerja, kedisiplinan, dan kesatuan perintah. Ilmu ini mencakup bagaimana seorang manajer mengorganisasikan masalah, memecahkan masalah, dan mengoptimalkan pemecahan masalah yang akan digunakan oleh perusahaan atau usahanya (Widyawati et al., 2023, p. 151)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan metode pengelolaan karyawan di perusahaan yang menggantikan manajemen personalia. Ada perbedaan tertentu dalam lingkup pelaksanaannya, meskipun apa yang dilakukan dalam manajemen personalia dan manajemen SDM saat ini hampir sama. Tugas-tugas yang termasuk dalam lingkup manajemen personalia hanyalah mempekerjakan, memberi kompensasi, dan memberhentikan karyawan. Manajemen SDM, di sisi lain, mengambil pendekatan yang lebih disengaja, yang mencakup memilih kandidat terbaik untuk pekerjaan, melatih mereka, membuat desain pekerjaan, dan membuat rencana kompensasi yang mencakup rencana tunjangan dan layanan yang menjamin kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Sisca et al., 2020, p. 2).

2.1.1 Fungsi Manajemen SDM

Tanggung jawab manajemen SDM adalah mengelola sumber daya manusia organisasi secara efektif dan efisien, terutama tenaga kerjanya, untuk menumbuhkan kepuasan kerja di antara para karyawan. Hal ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Manajer SDM memiliki banyak tanggung jawab operasional yang harus dipenuhi untuk memenuhi tujuan perusahaan secara optimal saat menjalankan tugas ini (Sisca et al., 2020, p. 3).

2.1.2 Tujuan Manajemen SDM

Mengembangkan struktur bisnis yang mendorong dan mendukung karyawan serta membantu menyelaraskan tujuan departemen dengan tujuan organisasi adalah tujuan manajemen SDM, yang juga bertujuan untuk menarik dan mempertahankan kandidat yang luar biasa. Untuk mencapai tujuan-tujuan ini, fungsi manajemen SDM yang sukses akan menggunakan metode yang tidak mematkan. Departemen SDM juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi undang-undang ketenagakerjaan setempat (Sisca et al., 2020, p. 11).

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Menurut Mardi adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang patuh terhadap peraturan dalam organisasinya mengikutinya dengan berat hati. Sebaliknya, kerja adalah setiap kegiatan manusia yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Mardi, 2016, p. 145)

Disiplin Menurut Hasibuan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam suatu instansi pemerintah. Sikap seseorang yang dengan sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan kewajibannya disebut kesadaran. Dia melakukan sesuatu bukan atas dasar paksaan melainkan atas kesadarannya sendiri dan akan melakukan semua tugasnya dengan sangat baik. Seseorang yang bersedia mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis dari perusahaan dalam hal sikap, perilaku, dan tindakan (Hasibuan, 2009, p. 6)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi kebijakan organisasi atau perusahaan serta standar-standar sosial yang relevan, yaitu kondisi dimana karyawan secara konsisten datang dan pulang tepat waktu dan

mengerjakan semua tugas yang diberikan dengan baik dan benar. Disiplin kerja adalah strategi manajemen yang dimaksudkan untuk memotivasi karyawan dalam memenuhi berbagai persyaratan kebijakan. Disiplin di tempat kerja sangat penting untuk mencegah ketidakmampuan, penyimpangan, dan pemborosan dalam penyelesaian tugas, karena disiplin merupakan komponen dan variabel penting dalam pengembangan sumber daya manusia (Ferawati, 2024, p. 10).

Disiplin Kerja adalah sejauh mana seseorang mematuhi, menaatinya dan siap menerima konsekuensi hukuman jika mereka melanggar peraturan disiplin. Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang mengembang dalam diri karyawan dan memicu karyawan untuk dapat mengkondisikan dirinya dengan lingkungan kerja atas berbagai bentuk aturan dan nilai-nilai budaya kerja perilaku dan pekerjaan. Disiplin kerja berfungsi sebagai alat bagi manajemen untuk mengukur kinerja karyawan dan sebagai alat untuk memperbaiki dan mengubah pola perilaku kerja setiap karyawan serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mengikuti kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di tempat kerja (Habeahan, 2023, p. 413).

Berdasarkan beberapa definisi yang diberikan oleh berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kesadaran, kesediaan, dan kerelaan seseorang untuk mengikuti hukum dan standar sosial yang berlaku di sekitarnya.

2.2.2 Fungsi-Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin Kerja memiliki beberapa fungsi sebagaimana Tu'u Tulus dalam Hartatik (Hartatik, 2014) yaitu:

1. Menata kehidupan bersama, Disiplin memiliki tujuan untuk mengatur kehidupan dalam kelompok atau peradaban tertentu. Dalam pendekatan ini, hubungan interpersonal antar manusia menjadi lebih baik dan berjalan lebih lancar.

2. Membangun kepribadian, disiplin dapat mengembangkan kepribadian. Kepribadian karyawan juga dapat dikembangkan melalui disiplin. Suasana yang sangat disiplin memiliki dampak yang signifikan terhadap kepribadian seseorang. Suasana di tempat kerja yang tenang, rapi, dan tenang sangat penting untuk mengembangkan kepribadian yang positif.
3. Melatih kepribadian, karyawan dapat melatih kepribadian mereka untuk secara konsisten bekerja dengan baik dengan menegakkan disiplin. Dibutuhkan waktu untuk mengembangkan sikap, kebiasaan, dan pola hidup yang berbudi luhur dan teratur. Kedisiplinan adalah salah satu metode yang digunakan untuk membentuk kepribadian ini, yang dilakukan untuk semua individu di dalam perusahaan, termasuk para pemimpin dan karyawan.
4. Hukuman, Disiplin yang disertai dengan ancaman hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan untuk menaati dan mematuhi dapat menjadi lemah, dan keinginan untuk mengikuti aturan yang tepat dapat berkurang.
5. Menciptakan lingkungan kondusif, fungsi disiplin adalah menciptakan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang berdisiplin di lingkungan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang teratur dan tertib.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam penelitian (Julita, 2020, p. 20) menjelaskan bahwa, beberapa unsur disiplin kerja yang dapat digunakan sebagai indikator untuk mengetahui Disiplin Karyawan dalam suatu organisasi, sebagai berikut.

1. Kehadiran

Hal ini merupakan indikator mendasar dari kedisiplinan, dan karyawan dengan disiplin kerja yang buruk biasanya memiliki riwayat terlambat atau pulang lebih awal.

2. Ketaatan pada peraturan kerja dan kewajiban kerja

Hal ini ditunjukkan oleh besarnya bahwa karyawan sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

3. Ketaatan pada Standart Kerja

Pegawai yang mengikuti peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja organisasi.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang sangat waspada akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan teliti saat bekerja, dan selalu menggunakan sumber daya secara efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin kurang sopan atau tidak pantas dengan sesama karyawan. Hal ini merupakan salah satu jenis tindakan yang tidak kurang disiplin, sehingga merupakan salah satu jenis disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerja melakukan pekerjaan mereka. Sebab lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja meskipun tidak terkait secara langsung dengan proses produksi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat membuat karyawan tidak betah, lingkungan kerja harus menjadi bagian dari komite organisasi. Sebab lingkungan kerja memengaruhi motivasi pekerja dan membantu bisnis berjalan dengan lancar, lingkungan kerja harus dikelola dan diperhatikan dengan baik. Pemimpin perusahaan harus mempertimbangkan lingkungan kerja karena sangat memengaruhi bagaimana pekerja melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja mencakup hubungan antara karyawan dan atasan mereka, serta tempat kerja fisik mereka (Susanti & Kristiawati, 2019, p. 28).

Menurut Nitisemito (Nitisemito, 1998) didalam penelitian, lingkungan kerja terdiri dari semua kondisi yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Lingkungan kerja merupakan sebuah kondisi yang menempatkan tenaga kerja yang memiliki rasa semangat dan energi untuk bekerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuannya.

Menurut penelitian Julita (2020), Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar orang yang sedang melakukan tugas yang berpotensi mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaan mereka, padahal hal ini merupakan masalah yang signifikan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan kegiatan aktivitas kerja pada setiap hari. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberi rasa aman dan mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja bisa memberikan pengaruh terhadap suasana emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja saat dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja memberikan cakupan dalam hubungan kerja yang terbentuk antar karyawan dan hubungan kerja antara bawahan atau karyawan dengan atasan mereka serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Susanti & Kristiawati, 2019, p. 20)

Menurut beberapa paparan para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja adalah situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu ditekankan yaitu bahwa situasi atau kondisi di sekitar karyawan tersebut memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut paparan Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2014) dalam ada beberapa indikator dalam Lingkungan Kerja yakni sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah jumlah sinar yang cukup yang masuk ke ruang kerja setiap karyawan. Tingkat penerangan yang cukup akan membuat lingkungan kerja menjadi menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar tingkat temperature di dalam suatu ruang kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Tingkat kebisingan

Tingkat kebisingan adalah tingkat kepekaan seorang pekerja yang mempengaruhi aktivitasnya dalam bekerja

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah keputusan dalam memilih warna ruangan yang digunakan untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara karyawan yang lain serta termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

6. Kemampuan dalam bekerja

Kemampuan bekerja merupakan kondisi dimana dapat membuat rasa aman dan nyaman dalam melakukan proses pekerjaan.

7. Hubungan antar pegawai

Untuk mencapai tujuan instansi dengan cepat, hubungan antara pegawai dan karyawan lain harus harmonis.

2.3.3 Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Menurut paparan Sedarmayanti dalam penelitian (Sedarmayanti, 2014) bahwa secara dominan, jenis lingkungan dibagi menjadi dua bagian sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik merupakan segala bentuk kondisi berupa fisik yang ada di sekitar tempat kerja tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan fisik pun diklasifikasikan menjadi dua yakni sebagai berikut.

- a.) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, meja, kursi dll.
- b.) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan perantara atau lingkungan, atau lingkungan umum,, merupakan lingkungan yang dapat mempengaruhi keadaan manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non-fiskal juga mengacu pada kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diperbaiki. Antara tingkat atasan, bawahan, atau mereka yang memiliki status jabatan yang sama dalam instansi, kondisi yang mendukung pekerjaan awal lainnya.

Untuk meminimalkan pengaruh dari lingkungan fisik terhadap karyawan, langkah pertama yang harus dilakukan yaitu mempelajari manusia, baik mempelajari secara fisik dan perilakunya maupun tentang fisiknya, kemudian hal tersebut dijadikan sebagai acuan dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas lainnya. Perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja secara terukur diperlukan bagi organisasi. Selain itu,

penilaian kinerja yang akuntabel memungkinkan manajer puncak untuk mendapatkan dasar penilaian objektif dan jauh dari faktor subyektif. Hal ini akan memungkinkan manajer untuk menentukan kompensasi kinerja yang sesuai dengan tingkat prestasi yang diberikan oleh masing-masing divisi penilaian kinerja kepada perusahaan secara keseluruhan. Tujuan dilakukannya hal ini adalah untuk meningkatkan motivasi kerja dan mendorong masing-masing divisi untuk melakukan lebih baik. Serupa dengan Kinerja dalam penelitian Hadi & Mustika (2023), Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah pola kerja karyawan selama periode tertentu dalam suatu perusahaan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang produktif, kemungkinan besar perusahaan tersebut juga akan berhasil. Maka, kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan sangat terkait (Habeahan, 2023, p. 12).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Umam & Abdurokhim, 2023). Kinerja merupakan suatu proses organisasi telah mengevaluasi dan menilai prestasi terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, setiap karyawan yang telah bekerja akan mengharapkan kenaikan karir serta pengembangan kemampuan yang kedepannya bermanfaat, baik untuk pribadinya maupun untuk organisasi (Fitriani et al., 2024, p. 45).

Berdasarkan beberapa paparan di atas, maka Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan tujuan organisasi secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan juga didefinisikan sebagai keberhasilan karyawan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan dan memenuhi deadline yang telah ditetapkan.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor pribadi, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan semua memengaruhi kinerja karyawan. Julita (2020) memaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu sebagai berikut.

1. Faktor Individu

Faktor Individu termasuk pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, komitmen dan motivasi yang ada dalam diri setiap individu.

2. Faktor Situasional

Dalam faktor situasional ini meliputi perubahan lingkungan dan tekanan, baik dari internal maupun eksternal.

3. Faktor Kepemimpinan

Komponen yang ada pada faktor Kepemimpinan mencakup kualitas dalam memberikan sebuah motivasi, intruksi, semangat dan support yang diberikan pemimpin.

4. Faktor Sistem

Dalam faktor sistem ini mencakup infrastruktur, sistem kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

5. Faktor Team

Faktor yang ada pada poin ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan sesama rekan kerja dalam sebuah tim, kepercayaan, dan keharmonisan sesama anggota.

2.4.3 Indikator Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Umam & Abdurokhim, 2023). Kinerja merupakan suatu proses organisasi telah mengevaluasi dan menilai prestasi terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, setiap karyawan yang telah bekerja akan mengharapkan kenaikan karir serta

pengembangan kemampuan yang kedepannya bermanfaat, baik untuk pribadinya maupun untuk organisasi (Fitriani et al., 2024).

Mas'ud dalam Julita (2020) merumuskan beberapa indikator kinerja dengan memaparkan penjelasan sebagai berikut.

1. Kualitas

Kualitas merupakan tingkat dari hasil aktifitas yang telah dilakukan mendekati nilai sempurna, memiliki maksud menyesuaikan cara-cara ideal dari penampilan aktivitas atau memenuhi sebuah tujuan yang diharapkan dari setiap aktifitas.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan akumulasi dihasilkan dalam sebuah istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkat aktifitas yang diselesaikan pada waktu awal yang telah diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi melalui hasil output serta mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan keuntungan atau meminimalisir kerugian setiap unit penggunaan dari sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan bisa melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan petunjuk dari pengawas.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari (Fitriani et al., 2024), bahwa

hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif serta tingkat kedisiplinan karyawan rendah menyebabkan target perusahaan tidak dapat tercapai sesuai yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh karyawan cenderung mempunyai rasa malas untuk bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa kurang terkontrol dengan tingkat disiplin yang rendah sehingga beberapa target perusahaan yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ada hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan karena Disiplin Kerja adalah proses untuk mengatasi masalah dan kinerja karyawan dengan melibatkan manajer dalam menemukan dan mengkomunikasikan masalah kinerja pada karyawan mereka (Julita, 2020).

2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja yang baik dapat berdampak pada hasil kinerja yang baik juga. Lingkungan Kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan kerja dan menghasilkan hasil yang lebih tinggi. Lingkungan Kerja memberikan kontribusi yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja dimana karyawan bekerja memiliki pengaruh yang tidak kecil terhadap proses berlangsungnya operasional kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Fitriani et al. (2024), menunjukkan hasil penelitian bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak maka Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya yaitu Lingkungan kerja yang diciptakan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang diciptakan buruk dapat menurunkan kinerja karyawan juga.

2.6 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini penulis akan mengklasifikasikan penelitian – penelitian terdahulu, yakni sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
1.	Hadi & Mustika (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank	Pengujian Inner Model (Model Struktural). Jenis Penelitian Kuantitatif	Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa, Budaya Kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Ferawati (2024)	Pengaruh Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda. Jenis penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
No.	Penelitian	Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
3.	Habeahan (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda dan Korelasi. Jenis Penelitian Kuantitatif	Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara serentak.

No.	Penelitian	Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
4.	Julita (2020)	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar	Analisis Regresi Linier Berganda. Jenis penelitian Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T-hitung > T-tabel yaitu $6,837 > 1,657$ dengan nilai signifikan 0,000. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T-hitung > T-tabel yaitu $1,858 > 1,657$ dengan nilai signifikan 0,000.
5.	Purwanto & Arisanti (2023)	Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi kasus pada Karyawan PT. PDS Unit Kerja Rumah Sakit PHC Surabaya)	Explanatory Research dengan pendekatan Penelitian Kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,278 dan nilai signifikansi 0,002 (<0,05). Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,231 dan nilai signifikansi 0,008 (<0,05). Kompensasi memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,425 dan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Kepuasan Kerja memiliki pengaruh untuk memoderasi dengan memperkuat Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

6.	Susanti & Kristiawati (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan	Analisis Statistik Deskriptif dengan pendekatan Penelitian Kuantitatif.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan Pelatihan (X2) dan Kualitas Produk (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Namun Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kualitas Produk (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).
No.	Penelitian	Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
7.	Fitriani et al. (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bpr Bumidhana	Analisis Regresi Linier Berganda dengan pendekatan penelitian Kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja(X1) dan Disiplin Kerja(X2) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan(Y) secara simultan. Secara parsial lingkungan Kerja(X1) dan Disiplin Kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).
8.	Umam & Abdurokhim (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Pdam)	Analisis Regresi Linier Berganda dengan pendekatan penelitian Kuantitatif.	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variable Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan sebesar 28,5% dan sisanya 71,5% variabel lain.
9.	Rosalita et al. (2024)	Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak	Analisis Regresi Logistik dengan pendekatan penelitian Kuantitatif.	Hasil dari penelitian tersebut memaparkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan variabel Pemberian Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

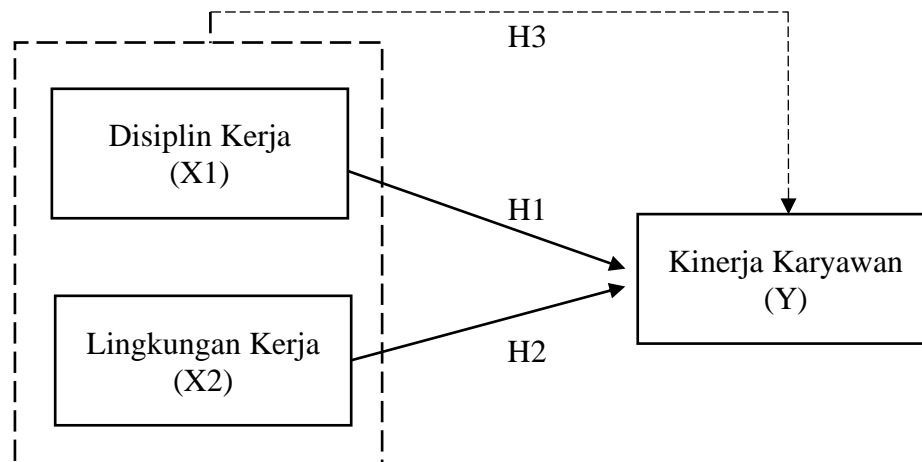
10.	Silfia & Prastyorini (2024)	Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak	Analisis Regresi Linier Berganda dengan penelitian pendekatan kuantitatif.	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan hasil pengujian dari variable Budaya Organisasi(X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan(Y). Sedangkan Motivasi(X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan(Y). Serta Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dan bersama-sama.
-----	-----------------------------	--	--	---

Sumber : Data diolah sendiri

2.7 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.7.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan dari landasan teori penelitian terdahulu, maka diajukan kerangka konsep penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah sendiri

Keterangan :

————→ : Secara Parsial

- - - - -> : Secara Simultan

2.7.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

- H1 : Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Metode penelitian adalah salah satu cara atau teknik mendapatkan, mencari, serta mengumpulkan data dengan tujuan untuk menghasilkan karya ilmiah. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan data statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Silfia & Prastyorini, 2024, p. 20).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan objek sebuah penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti untuk diteliti guna menarik sebuah kesimpulan. Populasi adalah cakupan luas dari seluruh objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono, mengemukakan bahwa populasi adalah suatu area yang terdiri dari objek yang memiliki ciri-ciri dan kualitas tertentu dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan tentang masalah yang ada (Maulidin & Kristiawati, 2023, p. 36). Maka oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan di PT. Berkah Sarana Inti yang beralamatkan di Jalan Perak Barat No. 143 Surabaya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Berkah Sarana Inti sebanyak 30 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari suatu populasi atau perwakilan dari populasi. Menurut Sugiyono, menyebutkan bahwa sampel terdiri dari jumlah dan karakteristik populasi (Maulidin & Kristiawati, 2023, p. 37). Teknik sampling

jenuh merupakan sebuah cara dalam memilih sampel apabila jumlah keseluruhan dari anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka oleh sebab itu, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi yang diterapkan pada penelitian ini yang relatif kecil yaitu sejumlah 30 orang.

3.3 Definisi dan Operasional Variabel

3.3.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, mengemukakan bahwa variabel merupakan sebuah bentuk objek, karakteristik, orang atau organisasi yang dipilih oleh peneliti guna dianalisis kemudian ditarik suatu kesimpulan. Adapun beberapa variabel sesuai dengan fungsinya, dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Variabel Bebas (*Independent Variable*) dan Variabel Terikat (*Dependent Variable*). Variabel bebas diartikan sebagai variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab dari variabel terikat (Maulidin & Kristiawati, 2023, p. 34). Variabel bebas dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan, variabel terikat diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi atau akibat dari variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan pada PT Berkah Sarana Inti.

3.3.2 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam penelitian Maulidin & Kristiawati (2023), definisi operasional variabel merupakan cakupan dari penjelasan tentang nama variabel, definisi variabel, hasil ukur/kategori, dan skala pengukuran. Tujuan Definisi operasional ini adalah untuk memberikan kemudahan dalam pengumpulan data dan mencegah perbedaan interpretasi dan juga membatasi ruang lingkup variabel.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja	Suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang patuh terhadap peraturan dalam organisasinya mengikutinya dengan berat hati. Sebaliknya, kerja adalah setiap kegiatan manusia yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Julita, 2020, p. 10).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada standart kerja 3. Ketaatan pada peraturan 4. Etika bekerja 5. Tingkat kewaspadaan
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar orang yang sedang melakukan tugas yang dapat mempengaruhi karyawan ketika melakukan tugasnya (Julita, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Hubungan antar pegawai 3. Kemampuan dalam bekerja 4. Ruang gerak yang diperlukan 5. Penggunaan warna 6. Tingkat kebisingan 7. Suhu udara
Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan suatu proses organisasi telah mengevaluasi dan menilai prestasi terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, setiap karyawan yang telah bekerja akan mengharapkan kenaikan karir serta pengembangan kemampuan yang kedepannya bermanfaat, baik untuk pribadinya maupun untuk organisasi (Fitriani et al., 2024).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektifitas 4. Kemandirian 5. Ketepatan waktu

Sumber : Data diolah sendiri

3.4 Skala Pengukuran

Skala ukur yang dipakai untuk mengukur tanggapan responden yaitu menggunakan skala likert (Julita, 2020, p. 48). Pada proses perhitungan scoring digunakan skala likert yang labgkah pengukurannya sebagai berikut. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan 5 alternatif jawaban.

Tabel 3.2 Skala Likert Penilaian Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Julita (2020)

3.5 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono yaitu suatu proses kegiatan mengumpulkan data yang langsung diberikan kepada sumber daya (Indraferi, 2023). Pada penelitian ini data primer diperoleh dari pengajuan proses mengumpulkan data dari karyawan PT Berkah Sarana Inti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang proses pengambilannya diperoleh secara tidak langsung melalui sumber daya, namun melalui beberapa buku pedoman yang telah disusun oleh para ahli yang sesuai dan ada kaitannya dengan penelitian (Silfia & Prastyorini, 2024).

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Observasi

Metode pengumpulan data yang utama yaitu observasi. Observasi merupakan metode pengambilan data yang tepat dikarenakan langsung ke objek atau tempat penelitian.

3.6.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono, kuesioner merupakan sebuah metode pengumpulan data yang diajukan seperti kumpulan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis guna memperoleh jawaban dari responden (Silfia & Prastyorini, 2024, p. 24).

3.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah teknik yang mengambil informasi melalui buku referensi, arsip serta dokumen dan gambar yang kemudian digunakan dalam penelitian.

3.6.4 Studi Pustaka

Nazir dalam Silfia & Prastyorini (2024), mendefinisikan studi literatur sebagai proses pengumpulan informasi dari buku-buku, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang berhubungan dengan penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2016), Statistik digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau menggunakan data sebagaimana dikumpulkan. Mereka tidak dimaksudkan untuk menjadi kesimpulan umum atau generalisasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang diwakili dengan angka dan perhitungan. Penelitian ini dilakukan dengan metode standar yang didukung oleh aplikasi *Statistical Package Social Sciences*(SPSS).

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan korelasi *bivariate* antar indikator dan total dari variabel. Uji validitas adalah alat yang dibutuhkan saat melakukan penelitian, guna mencari validasi jawaban dari kuesioner responden benar serta layak digunakan didalam penelitian ini. Koefisien validitas adalah ukuran seberapa baik instrumen dapat mengungkap data atau informasi tentang variabel yang diukur. Teknik pengujian validitas menggunakan metode korelasi *product moment*

Pearson dengan tingkat signifikansi 5%. Ini mengukur keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dengan mengkorelasikan skor item pernyataan dengan skor total. Item tersebut valid jika nilai korelasi *pearson* total lebih besar dari 0,361 atau probabilitas kurang dari 0,05 (Julita, 2020, p. 48).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas merupakan sebuah *survey* yang diuji untuk melihat apakah merupakan tanda variabel. Untuk melakukan uji tingkat reliabilitas yakni dilakukan dengan bantuan aplikasi *Statistical Package Social Sciences* (SPSS) yang memberikan kemampuan untuk mengukur sebuah reliabilitas melalui uji statistik *Cronbach alpha* (α). Suatu variabel dapat dinilai reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan keabsahan data dan mencegah estimasi bias. Empat tes digunakan dalam pengujian asumsi klasik ini: normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yang dapat berdistribusi normal atau tidak normal (Julita, 2020, p. 50). Jika data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi hampir normal, persamaan regresi dianggap berhasil. Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal dalam model regresi linear, asumsia dalam hala ini didapatkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Model regresi yang dikatakan baik merupakan model regresi yang telah mempunyai distribusi normal atau mendekatinya, oleh sebabnya ini layak untuk dilakukan pengujian secara statistik. Langkah

berikutnya dalam menguji normalitas adalah melihat plot plot normal. Untuk menguji distribusi normal, kriteria yang digunakan sebagai berikut.

- 1.) Nilai distribusi dianggap normal jika memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05
- 2.) Nilai distribusi dianggap bukan normal jika memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas mempunyai tujuan adalah untuk mengetahui apakah model regresi telah menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen, juga dikenal sebagai variabel bebas. Dalam kasus ini, model regresi yang baik tidak akan menunjukkan adanya korelasi. Suatu uji multikolinieritas dapat dikatakan tidak terjadi ketika nilai VIF atau *Variance Inflation Factor*. Dengan kata lain, nilai toleransi $> 0,10$ maka menunjukkan bahwa data tidak memiliki multikolinieritas dan sebaliknya, nilai toleransi $< 0,10$ maka menunjukkan bahwa data memiliki multikolinieritas, jika nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa data tidak memiliki multikolinieritas. Namun jika nilai VIF > 10 menunjukkan bahwa data memiliki multikolinieritas (Silfia & Prastyorini, 2024, p. 26).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan dalam meninjau kesamaan model regresi, peninjauan dilakukan terhadap model-model regresi (Purwanto & Arisanti, 2023). Bentuk dari sisa variabel satu ke variabel yang lain tetap maka dikatakan homoskedastisitas, dan apabila diketahui antar perubahan variabel maka disebut heterokedastisitas. Dasar dalam melakukan analisis adalah sebagai berikut.

- 1) Jika terdapat pola tertentu, dan titik-titik yang ada telah membentuk pola tertentu berbentuk teratur (bergelombang, lalu menyempit), maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak terdapat pola tertentu serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut tidak terjadi heterosdekastisitas.

4. Uji Linieritas

Keterangan berikut adalah hasil dari uji linieritas yang digunakan untuk menentukan apakah model memiliki hubungan linier:

- a.) Ada kemungkinan hubungan linear signifikan antara variabel independen dan variabel dependen jika nilai lineritas sig. lebih besar dari 0,05.
- b.) Jika nilai lineritas sig. kurang dari 0,05, ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah jenis analisis yang berkaitan dengan fungsional variabel independen dibandingkan dengan lebih banyak variabel dependen. Hal ini juga diperlukan untuk mengetahui regresi dan signifikan agar dapat digunakan untuk menjawab hipotesis (Silfia & Prastyorini, 2024, p. 27). Berikut adalah rumus dari Regresi Linier Berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)
 α : Konstanta
 β_1 : Koefisien Disiplin Kerja
 β_2 : Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
 ε : Std. Error

3.7.5 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Pada dasarnya, uji t-statistik menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat

secara individual (Indraferi, 2023, p. 36) Nilai ukur pengujian pada uji t yaitu sebagai berikut.

1. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.
2. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7.6 Uji Signifikan Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F statistik pada awalnya memperlihatkan apakah semua variabel bebas atau independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen. Ukuran penentuan uji F statistik yaitu taraf signifikansi 5% apabila nilai signifikansi dari uji $F < \alpha 0,05$, artinya memiliki pengaruh bersama antara variabel independen terhadap variabel dependen (Indraferi, 2023).

3.7.7 Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi memiliki tujuan guna mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel terikat atau variabel dependen. Koefisien determinasi ini juga menerangkan seberapa besar masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, akibatnya dapat diketahui variabel independen yang mana memiliki efek paling dominan terhadap variabel dependen (Julita, 2020). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval antara 0 hingga 1. Apabila nilai R semakin dekat dengan angka 1, menandakan hasil untuk model regresi tersebut baik atau seluruh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan apabila nilai R semakin mendekati 0, maka artinya variabel independen secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Berkah Sarana Inti adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang bongkar muat cargo atau stevedoring di pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Kegiatan usahanya dibagi menjadi Stevedoring, Cargodoring dan Receiving/Delivery. Stevedoring merupakan kegiatan bongkar muat dari kapal ke dermaga, tongkang, truk serta sebaliknya dari truk ke kapal dan disusun secara rapi. Cargodoring merupakan proses kegiatan pengangkutan barang dari dermaga menuju gudang atau tempat penumpukan. Receiving atau Delivery adalah kegiatan mengambil barang dari gudang dan menyerahkan kepada consignee atau pemilik barang. Pendirian PT Berkah Sarana Inti didasarkan pada Akta Notaris No. 23 tanggal 24 Januari 1986 dari Henk Limanow, S.H., notaris di Jakarta. Akta pendirian dan perubahannya telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C24606.HT.01.01-TH.89 tanggal 23 Mei 1989 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 89, tambahan No. 5661 tanggal 06 November 1992. Perseroan telah melakukan perubahan anggaran dasar sesuai dengan Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, sebagaimana dinyatakan dalam Akta No. 33 tanggal 14 September 2009 dari Djumini Setyoadi, S.H., MKn, notaris di Jakarta. Hal ini mencakup antara lain, persetujuan perubahan anggota direksi dan komisaris serta perubahan Pasal 11 ayat 3 dan pasal 14 anggaran dasar Perseroan. Perusahaan berlokasi dan beroperasi di Surabaya, dengan alamat di Jalan Perak Barat No. 143 Surabaya, Jawa Timur telah memulai kegiatan operasional sejak tahun 1989.

4.1.2 Visi dan Misi

PT Berkah Sarana Inti menjalankan bidang usaha memiliki visi dan misi sebagai berikut.

1. Visi

Menjadi perusahaan jasa bongkar muat dengan kualitas layanan terbaik di Tanjung Perak.

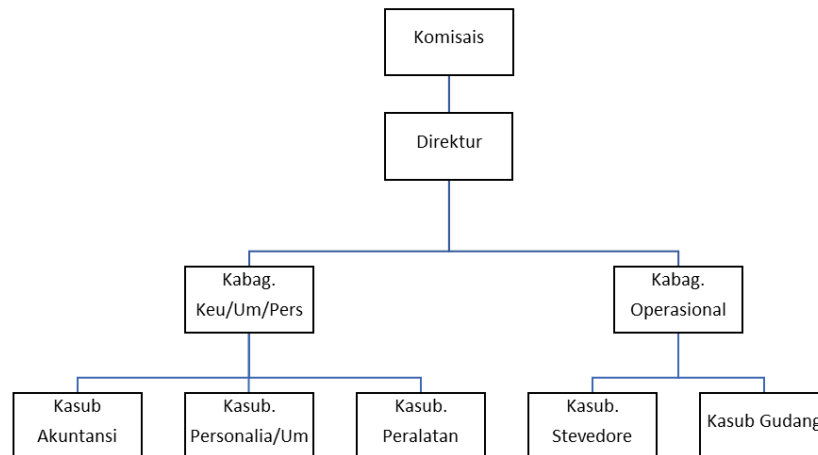
2. Misi

Mengoptimalkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000 untuk menjaga kualitas layanan dan memberikan layanan yang memuaskan dan mengesankan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menunjukkan bagaimana kegiatan pekerjaan terpisah satu sama lain dan bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi dibatasi. Berikut adalah struktur organisasi dari PT Berkah Sarana Inti.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Berkah Sarana Inti



Sumber : PT Berkah Sarana Inti, 2024

4.1.4 Bidang Usaha

Kegiatan utama PT Berkah Sarana Inti adalah melakukan bongkar muat dari dan ke kapal serta menerima dan menyerahkan barang kepada pemilik barang, yang dibagi menjadi 3 (tiga) bagian sebagai berikut.

1. Stevedoring

Stevedoring adalah pekerjaan membongkar barang dari kapal ke dermaga, tongkang, dan truk dan sebaliknya dari dermaga ke tongkang, tongkang, dan truk di muat dan diatur dengan baik di dalam kapal.

2. Cargodoring

Cargodoring merupakan proses mengangkut barang dari dermaga ke gudang atau lapangan penumpukan maupun sebaliknya

3. Receiving/Delievery

Receiving/Delievery merupakan proses mengambil barang dari gudang atau lapangan penumpukan dan menyerahkannya kepada pemiliknya atau sebaliknya.

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan pada Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Lama Bekerja pada penelitian ini bisa diklasifikasikan sebagai berikut.

4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Usia

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 30 Tahun	21	70%
2.	31 – 40 Tahun	3	10%
3.	41 – 60 Tahun	6	20%
4.	> 60 Tahun	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 20 – 30 tahun, dengan persentase 70%. Sedangkan, pada usia 41 – 60 tahun memiliki persentase sebesar 20%, persentase pada usia 31-40 tahun adalah 32%, dan usia lebih dari 60 tahun adalah 0%.

4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	28	93,3%
2.	Perempuan	2	6,7%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki – laki dengan nilai persentase 93,3% dan sisanya berjenis kelamin perempuan dengan nilai persentase 6,7%.

4.2.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Pendidikan

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/Sederajat	16	53,3%
2.	D	4	13,3%
3.	S1	10	33,3%
4.	S2	0	0%
5.	S3	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat dengan nilai persentase sebesar 53,3%, kemudian

tingkat pendidikan D sebesar 13,3% dan sisanya tingkat pendidikan S1 dengan nilai persentase sebesar 33,3%, serta S2 dan S3 sebesar 0%.

4.2.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Lama Bekerja

Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pada Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	1 – 5 Tahun	19	63,3%
2.	6 – 10 Tahun	4	13,3%
3.	11 – 15 Tahun	2	6,7%
4.	> 15 Tahun	5	16,7%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2024

Pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden lama bekerja paling besar yakni 1 – 5 tahun dengan nilai persentase sebesar 63,3%, kemudian sisanya lebih dari 15 tahun bekerja sebesar 16,7%, 6 – 10 tahun bekerja sebesar 13,3%, dan 11 – 15 tahun bekerja sebesar 6, 7%. Oleh sebabnya dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Berkah Sarana Inti sebagian besar lama bekerja 1 – 5 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel

Penelitian ini akan dilakukan di PT Berkah Sarana Inti untuk mengetahui faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kuesioner dibagikan kepada 30 responden, yang akan menjadi sampel penelitian.

4.3.1 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pada variabel Disiplin Kerja (X1) ini terdapat 9 pertanyaan yang disebar melalui kuesioner kepada karyawan PT Berkah Sarana Inti, maka hasil survey sebagai berikut.

Tabel 4.5 Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu tiba dan keluar di tempat kerja tepat waktu.	0	2	5	5	18	30
		0%	6,67%	16,67%	16,67%	60%	100%
2	Saya selalu berhasil menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh pekerjaan saya dengan tepat.	0	0	5	10	15	30
		0%	0%	16,67%	33,33%	50%	100%
3	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan.	0	0	2	9	19	30
		0%	0%	6,67%	30%	63,33%	100%
4	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	0	1	8	21	30
		0%	0%	3,33%	26,67%	70%	100%
5	Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan SOP Perusahaan.	0	1	3	8	18	30
		0%	3,33%	10%	26,67%	60%	100%
6	Saya selalu waspada terhadap tugas pekerjaan yang saya lakukan.	1	0	1	12	16	30
		3,33%	0%	3,33%	40%	53,34%	100%
7	Saya sangat berhati-hati dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan.	0	0	2	10	18	30
		0%	0%	6,67%	33,33%	60%	100%
8	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan bersikap etis dan sopan.	0	0	0	9	21	30
		0%	0%	0%	30%	70%	100%
9	Sopan santun dan beretika sangat penting dilakukan dalam melakukan pekerjaan.	0	0	2	5	23	30
		0%	0%	6,67%	16,67%	76,67%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) ini terdapat 12 pertanyaan yang disebar melalui kuesioner kepada karyawan PT Berkah Sarana Inti, maka hasil survey sebagai berikut.

Tabel 4.6 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		1	2	3	4	5	
1	Tingkat keterangan area kerja sudah sangat memadai.	0	0	6	12	12	30
		0%	0%	20%	40%	40%	100%
2	Penerangan di area kerja saya telah tercukupi dengan baik.	0	1	4	10	15	30
		0%	3,33%	13,33%	33,33%	50%	100%
3	Suhu udara di area kerja saya sangat mendukung kenyamanan dalam bekerja.	0	0	5	11	14	30
		0%	0%	16,67%	36,67%	46,67%	100%
4	Area kerja saya terhindar dari kebisingan.	0	7	7	6	10	30
		0%	23,33%	23,33%	20%	33,33%	100%
5	Warna area kerja sangat mendukung saya dalam bekerja.	0	1	5	11	13	30
		0%	3,33%	16,67%	36,67%	43,33%	100%
6	Penggunaan warna pada area kerja saya sudah sesuai dengan harapan saya.	0	0	7	9	14	30
		0%	0%	23,33%	30%	46,67%	100%
7	Seluruh fasilitas di area kerja saya sudah memadai.	1	0	6	11	12	30
		3,33%	0%	20%	36,67%	40%	100%

8	Area kerja saya sudah cukup luas.	0	2	6	8	14	30
		0%	6,67%	20%	26,67%	46,67%	100%
9	Lingkungan kerja saya sangat aman, tenang dan nyaman.	1	0	1	10	18	30
		3,33%	0%	3,33%	33,33%	60%	100%
10	Lingkungan kerja yang aman, tenang dan nyaman membuat saya berkonsentrasi dalam bekerja.	0	0	3	10	17	30
		0%	0%	10%	33,33%	56,67%	100%
11	Hubungan sesama karyawan di PT Berkah Sarana Inti sudah sangat baik.	0	1	6	6	17	30
		0%	3,33%	20%	20%	56,67%	100%
12	Saya sangat menjaga hubungan baik dengan karyawan yang lain.	0	1	1	8	20	30
		0%	3,33%	3,33%	26,67%	66,67%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan Kerja (Y) ini terdapat 9 pertanyaan yang disebar melalui kuesioner kepada karyawan PT Berkah Sarana Inti, maka hasil survey sebagai berikut.

Tabel 4.7 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		1	2	3	4	5	
1	Setiap tugas yang saya selesaikan selalu menghasilkan hasil yang sempurna.	0	1	3	10	16	30
		0%	3,34%	10%	33,33%	53,33%	100%

2	Setiap langkah dalam pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik.	1	0	3	9	17	30
		3,34%	0%	10%	30%	56,67%	100%
3	Saya dapat melakukan beberapa pekerjaan diwaktu yang sama.	0	3	4	10	13	30
		0%	10%	13,33%	33,33%	43,33%	100%
4	Saya selalu berhasil menyelesaikan tugas tepat waktu.	0	1	5	10	14	30
		0%	3,34%	16,67%	33,33%	46,67%	100%
5	Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	1	1	5	12	11	30
		3,34%	3,34%	16,67%	40%	36,67%	100%
6	PT Berkah Sarana Inti sangat tepat menempatkan setiap karyawannya sesuai antara SDM dengan pekerjaan yang diberikan.	0	0	4	13	13	30
		0%	0%	13,33%	43,33%	43,33%	100%
7	PT Berkah Sarana Inti telah menggunakan SDM secara optimal.	0	2	4	10	14	30
		0%	6,67%	13,33%	33,33%	46,67%	100%
8	Saya selalu berusaha mandiri dalam mengerjakan tugas yang diberikan.	0	2	1	13	14	30
		0%	6,67%	3,34%	43,33%	46,67%	100%
9	Saya dengan mudah menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa bantuan orang lain.	0	4	3	11	12	30
		0%	13,33%	10%	36,67%	40%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan kuesioner untuk memperoleh informasi yang akan di ukur. Seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi dengan taraf signifikansi 5% r lebih besar dari 0,361, sesuai dengan hasil pengujian validitas instrumen penelitian dengan menggunakan *item-total statistics* terhadap 30 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari semua variabel adalah valid. Berikut merupakan hasil dari olah data yang diperoleh dari angka melalui program SPSS serta uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X1) dibawah ini.

Tabel 4.8 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Variabel		rHitung	RTabel	Keterangan
DISIPLIN KERJA (X1)	X1.1	0,750	0,361	VALID
	X1.2	0,715	0,361	VALID
	X1.3	0,736	0,361	VALID
	X1.4	0,562	0,361	VALID
	X1.5	0,626	0,361	VALID
	X1.6	0,741	0,361	VALID
	X1.7	0,745	0,361	VALID
	X1.8	0,748	0,361	VALID
	X1.9	0,678	0,361	VALID

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bukti bahwa rHitung lebih tinggi dari RTabel pada korelasi antara setiap item dalam variabel Disiplin Kerja dengan kesembilan pertanyaan. Uji validitas kuesioner penelitian variabel Disiplin Kerja (X1) menghasilkan temuan dari pengolahan data SPSS yakni tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai r-hitung untuk setiap kalimat lebih dari RTabel yaitu 0.361. Oleh karena itu, penelitian dapat diterima sebagai penelitian yang sah.

Berikut merupakan hasil dari olah data yang diperoleh dari angka melalui program SPSS uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dibawah ini.

Tabel 4.9 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variable	rHitung	RTabel	Keterangan	
LINGKUNGAN KERJA (X2)	X2.1	0,522	0,361	VALID
	X2.2	0,489	0,361	VALID
	X2.3	0,455	0,361	VALID
	X2.4	0,683	0,361	VALID
	X2.5	0,585	0,361	VALID
	X2.6	0,532	0,361	VALID
	X2.7	0,727	0,361	VALID
	X2.8	0,760	0,361	VALID
	X2.9	0,685	0,361	VALID
	X2.10	0,441	0,361	VALID
	X2.11	0,740	0,361	VALID
	X2.12	0,636	0,361	VALID

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan hasil setiap item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan dua belas pernyataan terlihat bahwa nilai rHitung lebih tinggi dari RTabel. Perolehan hasil olah data melalui SPSS uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) kuesioner pada penelitian ini disimpulkan dari tabel di atas, diketahui bahwa seluruh nilai r pada setiap kalimat lebih tinggi dari RTabel 0,361. Dalam hal ini kuesioner penelitian ini bisa diakui sebagai valid. Oleh karena itu, kuesioner penelitian ini dinyatakan valid/sah.

Berikut merupakan hasil dari olah data yang diperoleh dari angka melalui program SPSS uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dibawah ini.

Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel		rHitung	RTabel	Keterangan
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1	0,829	0,361	VALID
	Y2	0,789	0,361	VALID
	Y3	0,625	0,361	VALID
	Y4	0,784	0,361	VALID
	Y5	0,653	0,361	VALID
	Y6	0,622	0,361	VALID
	Y7	0,703	0,361	VALID
	Y8	0,472	0,361	VALID
	Y9	0,613	0,361	VALID

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan hasil setiap item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan dua belas pernyataan terlihat bahwa nilai rHitung lebih tinggi dari RTabel. Perolehan hasil olah data melalui SPSS uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) kuesioner pada penelitian ini disimpulkan dari tabel di atas, diketahui bahwa seluruh nilai r pada setiap kalimat lebih tinggi dari RTabel 0,361. Dalam hal ini kuesioner penelitian ini bisa diakui sebagai valid. Oleh karena itu, kuesioner penelitian ini dinyatakan valid/sah.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada suatu alat yang dipercaya dapat digunakan untuk alat pengumpulan data karena alat tersebut telah dikatakan baik. Indikator dalam variabel diukur dengan reliabilitas. Hasil uji reliabilitas berikut menunjukkan bahwa data dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas dibawah ini.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,909	0,60	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	0,880	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,889	0,60	RELIABEL

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan peroleh hasil uji data melalui SPSS bisa dilihat pada *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, data dianggap reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dianggap reliabel karena nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari kriteria, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap uji analitis selanjutnya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, dilakukan rangkaian pengujian asumsi klasik guna memastikan keabsahan model regresi yang digunakan untuk menganalisis dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sarana Inti. Pengujian asumsi klasik merupakan serangkaian tes yang dilakukan untuk memenuhi persyaratan statistik dalam analisis regresi, termasuk pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pertama, pengujian normalitas dilakukan untuk memverifikasi bahwa data residual memiliki distribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam regresi linear. Hasil yang diinginkan dari pengujian normalitas adalah distribusi data yang simetris di sekitar nilai rata-rata. Kedua, pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan linear yang kuat antara variabel independen, yang jika ada, dapat membuat estimasi parameter regresi menjadi tidak stabil. Hasil yang diharapkan dari pengujian ini adalah nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* di bawah 10, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Terakhir, pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual tetap konstan untuk semua observasi, yang merupakan syarat penting agar estimasi parameter regresi tidak bias.

Hasil yang diharapkan dari pengujian ini adalah tidak adanya pola khusus pada plot scatter antara residual dan variabel independen, menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan melalui serangkaian pengujian ini, diperoleh keabsahan model yang memadai untuk membuat kesimpulan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sarana Inti.

4.5.1 Uji Normalitas

Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan hasil uji asumsi klasik normalitas yang telah dilakukan terhadap data penelitian yang berasal dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Berkah Sarana Inti. Data tersebut telah dianalisis menggunakan software statistik SPSS, peneliti melakukan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov dan analisis plot diagram. Pemilihan uji Kolmogorov-Smirnov didasarkan pada kemampuannya dalam membandingkan distribusi kumulatif sampel dengan distribusi normal teoritis. Uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan hipotesis nol bahwa data residual berdistribusi normal. Jika nilai p-value (probabilitas) lebih besar dari 0,05, maka data residual dianggap berdistribusi normal.

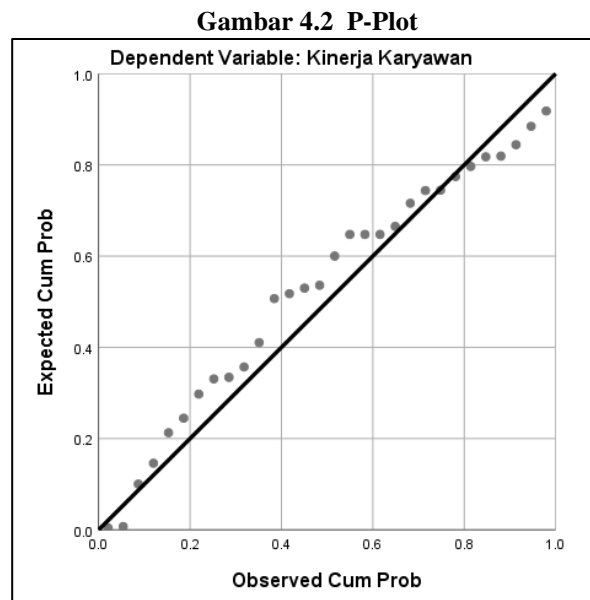
Tabel 4.12 Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34960805
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.080
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135 ^c

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Dalam penelitian ini, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai probabilitas residual adalah 0,135. Nilai ini lebih besar dari 0,05 yang merupakan batas yang ditetapkan untuk penolakan hipotesis null. Oleh karena itu, berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi secara normal. Hasil ini berarti bahwa asumsi normalitas dari model regresi linier yang digunakan telah terpenuhi. Normalitas data residual ini memastikan bahwa estimasi parameter yang diperoleh dari model regresi adalah valid dan dapat diinterpretasikan dengan akurat.

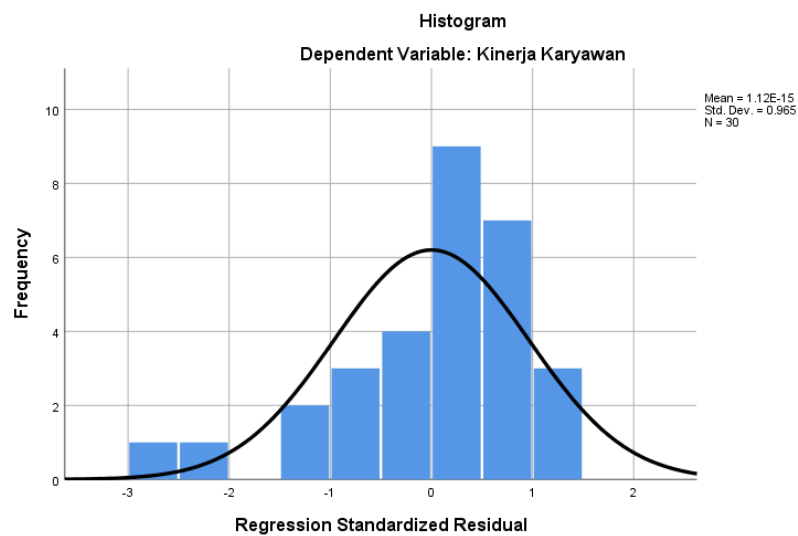
Selain uji Kolmogorov-Smirnov, plot normal probability juga digunakan untuk memverifikasi normalitas data residual. Plot ini menampilkan distribusi data residual aktual terhadap distribusi normal teoritis. Titik-titik data pada plot akan membentuk garis diagonal apabila data berdistribusi normal. Secara visual, hal ini memungkinkan peneliti untuk melihat apakah ada penyimpangan yang signifikan dari normalitas.



Sumber : Data diolah dengan SPSS

Hasil dari plot normal probability dalam penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik data residual mengikuti garis diagonal normal. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data residual sesuai dengan distribusi normal teoritis. Dengan demikian, hasil plot normal probability mendukung hasil uji Kolmogorov-Smirnov, mengkonfirmasi bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Gambar 4.3 Histogram



Sumber : Data diolah dengan SPSS

Pada gambar di atas, terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik untuk Residual Regression Standardized, yang membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal, memenuhi asumsi klasik.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Dalam bagian ini, peneliti akan menunjukkan hasil uji multikolinieritas terhadap data yang diperoleh dari kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana nilai VIF di bawah 10 dianggap

sebagai tidak adanya multikolinearitas dalam model dan sebaliknya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di atas 10 maka terjadi multikolinieritas. Serta jika nilai toleransi lebih tinggi dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan sebaliknya jika nilai toleransi kurang dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil dari pengujian multikolinieritas.

Gambar 4.4 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.213	5.510		-.583	.565		
	Disiplin Kerja	.553	.199	.458	2.785	.010	.438	2.282
	Lingkungan Kerja	.367	.142	.424	2.579	.016	.438	2.282

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

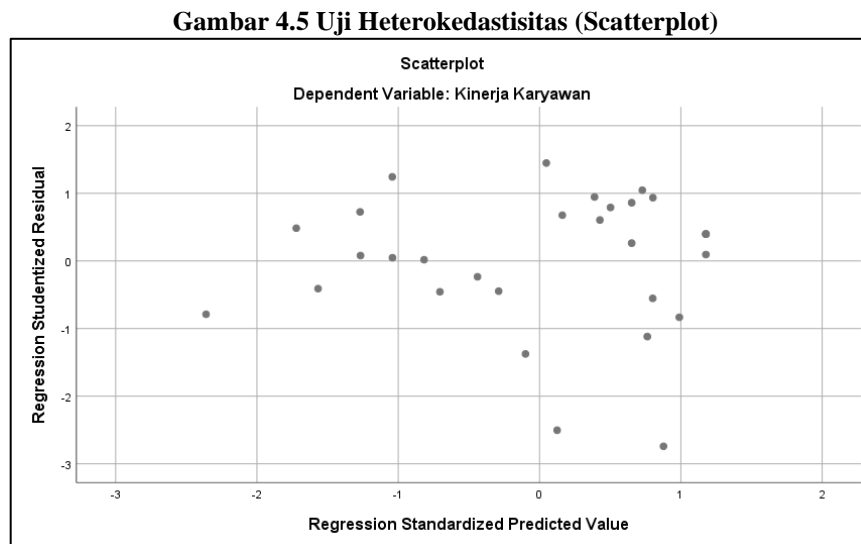
Sumber : Data diolah dengan SPSS

Hasil analisis menunjukkan nilai VIF dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 2.282 lebih rendah dari 10 dan nilai toleransi di atas 0,10. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi. Meskipun terdapat sedikit korelasi antara variabel independen, hal ini tidak memengaruhi interpretasi model regresi. Dengan demikian, model regresi ini dapat dianggap valid dan bebas dari masalah multikolinearitas.

Kesimpulan dari uji multikolinearitas ini adalah bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan tidak mengalami masalah multikolinearitas. Peneliti dapat melanjutkan analisis regresi dengan keyakinan bahwa hasilnya tidak akan terpengaruh oleh korelasi antar variabel independen. Uji asumsi klasik multikolinearitas memberikan dasar yang kuat untuk keakuratan hasil analisis selanjutnya

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengecek apakah ada perbedaan varian dari residual pada model regresi. Pendekatan umum dalam menilai heteroskedastisitas secara visual adalah dengan menggunakan scatterplot. Sumbu horizontal mewakili nilai prediksi dari model regresi, sedangkan sumbu vertikal mewakili residual, yaitu selisih antara nilai pengamatan dan nilai prediksi. Jika titik-titik pada scatterplot tersebar acak dan membentuk pola horizontal, maka tidak ada heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat pola tertentu, maka ada heteroskedastisitas. Berikut hasil uji asumsi klasik heteroskedastisitas yang valid dan telah diuji menggunakan software statistik SPSS.



Sumber : Data diolah dengan SPSS

Pada gambar di atas, scatterplot menunjukkan penyebaran titik residual yang normal di sekitar sumbu horizontal. Ini menandakan bahwa tidak ada pola spesifik atau bentuk tertentu yang menunjukkan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik

heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Scatterplot menunjukkan penyebaran titik residual yang normal, menunjukkan varian residual konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Oleh karena itu, asumsi heteroskedastisitas terpenuhi dalam penelitian ini.

4.5.4 Uji Linieritas

Keterangan berikut adalah hasil dari uji linieritas yang digunakan untuk menentukan apakah model memiliki hubungan linier:

Gambar Error! No text of specified style in document.6 Uji Linieritas Disiplin Kerja (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	806.867	12	67.239	5.417	.001
		Linearity	612.307	1	612.307	49.333	.000
		Deviation from Linearity	194.560	11	17.687	1.425	.248
	Within Groups	211.000	17	12.412			
	Total	1017.867	29				

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Setelah peneliti melakukan uji linearitas di atas, tampak bahwa simpangan nilai linearitas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, yaitu 0,248. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki hubungan linier.

Gambar Error! No text of specified style in document.7 Uji Linieritas Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	896.367	21	42.684	2.810	.068
		Linearity	122.147	1	122.147	8.043	.022
		Deviation from Linearity	774.220	20	38.711	2.549	.088
	Within Groups	121.500	8	15.188			
	Total	1017.867	29				

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Setelah peneliti melakukan uji linearitas di atas, tampak bahwa simpangan nilai linearitas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, yaitu 0,088. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki hubungan linier.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda mengukur potensi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

Gambar Error! No text of specified style in document.8 Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.213	5.510		-.583	.565
	Disiplin Kerja	.553	.199	.458	2.785	.010
	Lingkungan Kerja	.367	.142	.424	2.579	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 4.13 Koefisien Regresi Berganda

Variabel	Nilai Koefisien β	Standar Error
Konstanta (α)	-3,213	5,510
Disiplin Kerja (X1)	0,553	0,199
Lingkungan Kerja (X2)	0,367	0,142

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = -3,213 + 0,553X_1 + 0,367X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

α : Konstanta

- β_1 : Koefisien Disiplin Kerja
 β_2 : Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
 ε : Std. Error

Hasil dari persamaan di atas dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan:

- a. Konstanta sebesar -3,213 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai -3,213. Meskipun konstanta ini tidak memiliki makna yang signifikan dalam konteks praktis, namun menunjukkan titik awal dari persamaan regresi
- b. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh nilai koefisien pada (β_1) adalah positif sebesar 0,553 dengan nilai signifikansi 0,010 . Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,553 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai t untuk variabel ini adalah 2,785 yang lebih besar dari t tabel 2,025.
- c. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (X2). Diperoleh nilai koefisien pada (β_2) adalah positif sebesar 0,367 dengan nilai signifikansi 0,016. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,367 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.

Dari hasil uji regresi berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti. Disiplin Kerja (X1) memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan Lingkungan Kerja (X2), namun keduanya tetap memberikan kontribusi yang berharga dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan

disarankan untuk meningkatkan upaya dalam memperbaiki disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t (parsial), merupakan salah satu teknik analisis statistik inferensial yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, yaitu dengan melihat satu variabel bebas pada suatu waktu. Uji ini digunakan untuk menentukan apakah sebuah variabel independen (predictor) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi linear, sekaligus untuk menentukan seberapa kuat pengaruh tersebut. Berikut hasil uji t di bawah ini.

Gambar 4.9 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.213	5.510		-.583	.565
	Disiplin Kerja	.553	.199	.458	2.785	.010
	Lingkungan Kerja	.367	.142	.424	2.579	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Rumus T-tabel :

$$T\text{-tabel} = (a / 2 ; n - k - 1)$$

$$T\text{-tabel} = (0,05 / 2 ; 30 - 2 - 1)$$

$$T\text{-tabel} = 0,025 ; 27$$

$$T\text{-tabel} = 2,052 \text{ (dilihat dari distribusi nilai T)}$$

Berdasarkan pada tabel di atas, berikut adalah hipotesis penelitian ini dan dapat disimpulkan bahwa:

1. H1 : Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji menunjukkan nilai T-hitung dari variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar $2,785 > 2,025$ sebagai nilai T-tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil uji juga menunjukkan nilai signifikansi 0.010 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Sarana Inti. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Kesimpulan : variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H1 diterima.

2. H2 : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji menunjukkan nilai T-hitung dari variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar $2,579 > 2,025$ sebagai nilai T-tabel, maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi 0.016 lebih kecil dari 0,05. Ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Sarana Inti. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang semakin baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan : variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H2 diterima

4.7.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) secara spesifik digunakan untuk menguji hipotesis bahwa semua koefisien regresi pada model regresi linier adalah nol secara simultan. Dengan kata lain, uji ini digunakan untuk menilai apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara kolektif. Berikut hasil dari uji F di bawah ini. Uji F (Simultan) bertujuan membantu peneliti untuk memahami apakah model regresi yang dibangun layak dan apakah variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692.490	2	346.245	28.732	.000 ^b
	Residual	325.376	27	12.051		
	Total	1017.867	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Rumus F-Tabel :

$$F\text{-Tabel} = F(k ; n-k)$$

$$F\text{-Tabel} = 2 ; 30 - 2$$

$$F\text{-Tabel} = 2 ; 28$$

$$F\text{-Tabel} = 3,340 \text{ (dilihat dari distribusi nilai F)}$$

Dari tabel Anova di atas dapat dilihat pada nilai F bahwa nilai F hitung sebesar 28,732 lebih besar dari nilai f tabel 3,340 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya, Disiplin Kerja dan

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti. Dengan penerapan disiplin kerja yang baik dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, diharapkan kinerja karyawan bisa mencapai level yang optimal. Maka, H3 diterima.

4.8 Uji Koefisien Determinan (R²)

Uji Koefisien Determinasi, dalam konteks penelitian kuantitatif, merupakan langkah penting untuk mengidentifikasi seberapa besar variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y). Uji Determinasi secara khusus mengukur koefisien determinasi (R Square) yang menggambarkan proporsi total variasi dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Dalam metode penelitian ini, Uji Determinasi dinilai sangat penting karena mampu memberikan bukti statistik mengenai seberapa besar model yang digunakan dalam penelitian dapat menjelaskan fenomena yang terjadi dalam populasi studi. Berikut adalah hasil uji dari determinasi menggunakan software SPSS.

Gambar Error! No text of specified style in document.10 Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.657	3.471
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2024

Berdasarkan gambar hasil Uji Determinasi yang diberikan, dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0,680. Ini berarti bahwa 68% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Adjusted R Square memiliki nilai 0,657, yang merupakan penyesuaian dari R Square untuk jumlah prediktor dalam model dan ukuran sampel. Adjusted R Square menunjukkan bahwa

setelah penyesuaian, sekitar 65.7% variasi dalam Kinerja Karyawan masih bisa dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Nilai R yang dicapai adalah 0,825, yang menunjukkan hubungan kuat antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dengan merujuk pada hasil Uji Determinasi ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Berkah Sarana Inti. Dengan nilai koefisien determinasi yang tinggi, peneliti dapat dengan percaya diri menyatakan bahwa model penelitian yang digunakan cukup memadai untuk menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Penentuan ini memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan kebijakan yang terkait dengan peningkatan disiplin kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

4.9 Pembahasan

1. Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini yaitu Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji dari tingkat signifikan disiplin kerja memperlihatkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti. Hasil uji menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,553 dengan nilai t sebesar 2,785 dan signifikansi 0,010. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Sarana Inti. Dengan demikian, Hipotesis Pertama (H1) diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

tersebut. Disiplin kerja yang dimaksudkan adalah datang tepat waktu, menjalankan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan, dan keluar dari tempat kerja pada jam yang ditentukan. Pada kondisi di lapangan masih terjadi keterlambatan kedatangan yang dilakukan oleh beberapa karyawan dari jam masuk yang telah ditentukan, hal ini menyebabkan terlambatnya memulai dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang pada akhirnya membuat kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti menjadi kurang maksimal.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Ferawati, 2024), “Pengaruh Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji dari tingkat signifikan lingkungan kerja memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti. Hasil uji menunjukkan nilai T-hitung dari variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 2,579 lebih besar dari 2,025 sebagai nilai T-tabel, maka Hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil uji juga menunjukkan nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05. Ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Sarana Inti. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang semakin baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian. Pada kondisi yang ada, lingkungan pada PT Berkah Sarana Inti kurang kondusif, beberapa

karyawan menyetel musik dengan sangat keras yang menyebabkan kurang fokusnya karyawan yang lain dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga dapat membuat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Julita, 2020), “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar”. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ yaitu $6,837 > 1,657$ dengan nilai signifikan $0,000$. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ yaitu $1,858 > 1,657$ dengan nilai signifikan $0,000$ lebih rendah dari $0,05$.

3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji menunjukkan pada nilai F bahwa nilai F hitung sebesar $28,732$ lebih besar dari nilai f tabel $3,340$ dan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, artinya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti. Maka, hipotesis ketiga (H3) diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Berkah Sarana Inti. Penentuan ini memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan kebijakan yang terkait dengan peningkatan disiplin kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Disiplin kerja yang dimaksudkan adalah datang dengan tepat waktu dan menjalankan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Selain itu Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa kenyamanan dan mudahnya berfokus dalam melakukan pekerjaan dapat memberikan kelancaran dalam proses menyelesaikan sesuai waktu yang ditentukan. Oleh sebab itu, disiplin kerja dan

lingkungan kerja yang diterapkan oleh karyawan dapat mempengaruhi secara bersama-sama kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik sampling jenuh, penulis dapat menyimpulkan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS dan pembahasan di atas. Penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,785 lebih besar dari nilai t-tabel 2,052, dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,010 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. H1 diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,579 lebih besar dari nilai t-tabel 2,052, dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang semakin baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. H2 diterima
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 28,732 lebih besar dari nilai F-tabel 3,340, dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan penerapan disiplin kerja yang baik dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, diharapkan kinerja karyawan bisa mencapai level yang optimal. H3 diterima

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada perusahaan diharapkan melakukan penguatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja harus menjadi prioritas dalam strategi peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dapat merancang program pelatihan yang menekankan pentingnya disiplin serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas, sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai kinerja optimal dapat tercapai. Perusahaan dapat membuat peraturan tentang kepegawaian agar karyawan menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat membuat tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
2. Untuk Penelitian di masa mendatang sebaiknya mempertimbangkan untuk menggunakan sampel yang lebih besar. Dengan sampel yang lebih besar, hasil penelitian diharapkan akan lebih representatif dan memiliki validitas yang lebih tinggi, sehingga bisa memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk penelitian di masa mendatang disarankan untuk melakukan penelitian dengan metode yang beragam, tidak terbatas pada kuantitatif saja tetapi juga menjajaki pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam dan detail mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan insight yang mungkin tidak dapat diperoleh melalui pendekatan kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Farhan, R. M., & Kis, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Nusantara Hasana Journal*, 2(10), 88–95. <https://doi.org/10.59003/nhj.v2i10.798>
- Ferawati, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawa. *Journal Of Communication Education*, 2017(1), 3.
- Fitriani, P. A., Johan, M., & Purno, M. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bpr Bumidhana*. 18(1), 44–52.
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* (Vol. 7, Issue 2, pp. 410–420). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>
- Hadi, I. F., & Mustika, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank. *Nusantara Hasana Journal*, 2(10), 88–95.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Indraferi, R. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Rantai Pasok Pada Bisnis UMKM Bidang Kuliner di Surabaya Barat*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
- Julita. (2020). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Mardi. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Perbankan*. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Maulidin, M. K., & Kristiawati, I. (2023). *Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Surya Sejahtera Sejati*. STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
- Nitisemito, A. S. (1998). *Manajemen personalia : (Manajemen Sumber Daya Manusia) / Alex S. Nitisemito* (teks rdaco). Ghalia Indonesia.
- Purwanto, E., & Arisanti, D. (2023). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pds Unit Kerja Rumah Sakit Phc Surabaya)*. STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
- Rosalita, E., Soedarmanto, S., Priyohadi, N. D., & Priyanto, E. (2024). Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak. *Journal Maritime Issue, Sea Transportation and Management*.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Silfia, M., & Prastyorini, J. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia. In *Ilmu Administasi Bisnis*. STIA dan Manajemen Kepelabuhan Dis.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarta, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In J. Simarmata (Ed.), *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Edisi Pert, Vol. 6, Issue 1). Yayasan Kita Penulis. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf><http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal><http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Susanti, I., & Kristiawati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan. *Journal Ecobisma*, 15.
- Umam, M. K., & Abdurokhim. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Pdam). *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 1–19. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.594>
- Widyawati, N., Mahriani, E., Yudawisastra, H. G., Zulfikar, R., Bagenda, C., Aziz, L. H., Sintha, L., Suharyati, S., Ratri, W. S., Wattimena, C. M. A., Satmoko, N. D., & Setianingsih, R. E. (2023). *Pengantar Administrasi Bisnis* (Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI
Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id
Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI Tahun Akademik : 2023/2024

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : MUHAMMAD RISKI ARIF BACHTIAR
NIM : 20111035
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
Alamat : Jl. Kendung Rejo 1F no.44 Surabaya
Telp : 089687 412 698

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap
Kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti.
2.
3.
4.

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : SOEDAKMANTO, SE, MM

Menyetujui,
Kaprosdi

JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM
NIDN: 0708067104

Surabaya, 15 APRIL 2024
Mahasiswa yang bersangkutan
Pemohon,


MUHAMMAD RISKI ARIF BACHTIAR
NIM : 20111035

Lampiran 2 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

Nomor : SKL / 163 / STIAMAK / VI / 2024
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 19 Juni 2024

Yth. Direktur
PT Berkah Sarana Inti
di

SURABAYA

1. Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2023/2024, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
2. Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
 - a. Nama : M. Rizki Arif B.
 - b. NIM : 20111035

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT Berkah Sarana Inti yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.

3. Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA



Dr. GUGUS WICANARKO, MM
NIDN : 0708116501

Lampiran 3 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi



PT. PERUSAHAAN BONGKAR MUAT
BERKAH SARANA INTI
Jl. Perak Barat No. 143 Surabaya, Indonesia
Phone : (031) 3297160 (Hunting)
E-mail : bsi@bsi-pbm.com



No. : 12/BSI/HRD/VI/24
Lampiran :
Perihal : Jawaban atas Permohonan Penelitian Skripsi

Surabaya, 21 Juni 2024

Kepada Yth,
STIAMAK BARUNAWATI
Jl. Perak Barat 173
Surabaya

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat no.SK/L163/STIAMAK/VI/2024 dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati, perihal permohonan Penelitian untuk Skripsi di PT. Berkah Sarana Inti sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada program Strata I dengan data mahasiswa sbb :

Nama : M. Riski Arif B.

NIM : 20111035

Kami dari pihak PT. Berkah Sarana Inti memberi ijin kepada yang bersangkutan untuk melakukan penelitian di Perusahaan kami.

Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,



Drs. Muwiknyo
Direktur

Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 20.....

Nama : MUHAMMAD RISKI ARIF BACHTIAR
NIM : 20111035
Tempat Penelitian : PT Berkah Sarana Inti
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti.

Pembimbing : SOEDARMANTO, SE, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	Sabtu, 13 APR 2024	Pengajuan judul skripsi dan Acc	4
2.	Kamis, 25 APR 2024	Bimbingan BAB I dan Acc	4
3.	Jumat, 10 MEI 2024	Bimbingan BAB II dan BAB III	4
4.	Sabtu, 11 MEI 2024	Revisi Bab II dan BAB III Acc	4
5.	Rabu, 5 Juni 2024	Bimbingan PPT Sempro	4
6.	Senin, 8 JULI 2024	Bimbingan BAB I - V	4
7.	Senin, 8 JULI 2024	di bawah _____	4

Mengetahui,
Kaprodik Ilmu Administrasi Bisnis

JULI PRASTYORINI, S.Sos. MM

Surabaya, 13 APRIL 2024

Mahasiswa

N. Riski ARIF BACHTIAR

NIM: 20111035

Lampiran 5 Kuesioner Penelitian Skripsi

Kuisisioner Penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti”.

Kepada Yth. Bapak/Ibu karyawan PT. Berkah Sarana Inti

Dengan hormat, Sehubungan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan.

Sebelumnya izinkan saya memperkenalkan diri, nama saya M. Riski Arif Bachtiar dengan NIM 2011035 Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Strata-1 (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya. Yang sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti”.

Dengan ini, saya mohon dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuisisioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Saya sangat mengharapkan kuisisioner ini diisi dengan lengkap. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama	
Usia	
Jenis Kelamin	L / P *
Pendidikan Terakhir	
Lama Bekerja	

Keterangan : * coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN

Keterangan :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

DISIPLIN KERJA (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Kehadiran						
1	Saya selalu tiba dan keluar di tempat kerja tepat waktu.					
Ketaatan pada Kewajiban dan Peraturan Kerja						
2	Saya selalu berhasil menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh pekerjaan saya dengan tepat.					
3	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan.					
Ketaatan pada peraturan kerja dan kewajiban kerja						
4	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
5	Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan SOP Perusahaan.					
Tingkat kewaspadaan tinggi						
6	Saya selalu waspada terhadap tugas pekerjaan yang saya lakukan.					

7	Saya sangat berhati-hati dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan.					
Bekerja Etis						
8	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan bersikap etis dan sopan.					
9	Sopan santun dan beretika sangat penting dilakukan dalam melakukan pekerjaan.					

LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Penerangan						
1	Tingkat keterangan area kerja sudah sangat memadai.					
2	Penerangan di area kerja saya telah tercukupi dengan baik.					
Suhu Udara						
3	Suhu udara di area kerja saya sangat mendukung kenyamanan dalam bekerja.					
Tingkat Kebisingan						
4	Area kerja saya terhindar dari kebisingan.					
Penggunaan Warna						
5	Warna area kerja sangat mendukung saya dalam bekerja.					
6	Penggunaan warna pada area kerja saya sudah sesuai dengan harapan saya.					

Ruang gerak yang diperlukan					
7	Seluruh fasilitas di area kerja saya sudah memadai.				
8	Area kerja saya sudah cukup luas.				
Kemampuan dalam bekerja					
9	Lingkungan kerja saya sangat aman, tenang dan nyaman.				
10	Lingkungan kerja yang aman, tenang dan nyaman membuat saya berkonsentrasi dalam bekerja.				
Hubungan antar pegawai					
11	Hubungan sesama karyawan di PT Berkah Sarana Inti sudah sangat baik.				
12	Saya sangat menjaga hubungan baik dengan karyawan yang lain.				

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
1	Setiap tugas yang saya selesaikan selalu menghasilkan hasil yang sempurna.					
Kuantitas						
2	Setiap langkah dalam pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik.					
3	Saya dapat melakukan beberapa pekerjaan diwaktu yang sama.					

Ketepatan waktu					
4	Saya selalu berhasil menyelesaikan tugas tepat waktu.				
5	Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.				
Efektifitas					
6	PT Berkah Sarana Inti sangat tepat menempatkan setiap karyawannya sesuai antara SDM dengan pekerjaan yang diberikan.				
7	PT Berkah Sarana Inti telah menggunakan SDM secara optimal.				
Kemandirian					
8	Saya selalu berusaha mandiri dalam mengerjakan tugas yang diberikan.				
9	Saya dengan mudah menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa bantuan orang lain.				

Lingkungan Kerja (X2)												Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	2	3	5	3	3	5	5	5	5	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	3	4	3	2	3	4	5	4	5	3	4	44
4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	54
5	5	5	2	3	3	4	5	5	3	5	5	50
4	4	5	2	4	4	1	2	1	4	2	4	37
4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	46
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	50
3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	41
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	54
3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	37
4	5	5	3	4	3	3	3	5	4	3	2	44
5	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	5	52
4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	41
4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	51
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	55
3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53

Kinerja Karyawan (Y)									Total
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	4	5	5	5	4	40
4	4	3	4	2	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	4	4	4	4	2	2	33
5	5	5	3	5	4	3	5	5	40
3	3	2	3	4	5	5	5	5	35
4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
5	4	4	4	3	4	4	5	4	37
5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	4	2	4	3	4	4	4	4	33
4	3	4	3	4	4	4	4	3	33
5	5	5	4	5	4	5	4	4	41
2	1	4	2	3	4	2	4	2	24
4	5	4	4	3	5	2	2	2	31
4	4	2	4	1	4	5	4	2	30
3	4	3	4	4	3	3	4	4	32
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
5	5	5	5	4	4	3	3	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	4	5	4	5	5	42

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas

UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA (X1)

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.553**	.440*	.447*	.602**	.710**	.788**	.652**	.685**	.750**
	Sig. (2-tailed)		.002	.015	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.553**	1	.605**	.527**	.538**	.426*	.699**	.586**	.534**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.003	.002	.019	.000	.001	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.440*	.605**	1	.672**	.312	.335	.520**	.603**	.379*	.736**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000		.000	.093	.070	.003	.000	.039	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.447*	.527**	.672**	1	.412*	.221	.435*	.541**	.529**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.013	.003	.000		.024	.240	.016	.002	.003	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.602**	.538**	.312	.412*	1	.681**	.474**	.534**	.630**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.093	.024		.000	.008	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.710**	.426*	.335	.221	.681**	1	.616**	.658**	.717**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.070	.240	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.788**	.699**	.520**	.435*	.474**	.616**	1	.682**	.626**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.016	.008	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.652**	.586**	.603**	.541**	.534**	.658**	.682**	1	.534**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.002	.000	.000		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.685**	.534**	.379*	.529**	.630**	.717**	.626**	.534**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.039	.003	.000	.000	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.750**	.715**	.736**	.562**	.626**	.741**	.745**	.748**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.606**	.616**	.122	.310	.144	.397*	.428*	.326	.279	.356	.286	.522**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.521	.095	.447	.030	.018	.078	.135	.053	.125	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.606**	1	.566**	.253	.399*	.197	.176	.500**	.326	.169	.239	.108	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.177	.029	.298	.352	.005	.079	.371	.204	.572	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.616**	.566**	1	.205	.337	.051	.101	.321	.257	.256	.166	.120	.455*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.277	.069	.790	.597	.083	.171	.171	.381	.527	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.122	.253	.205	1	.623**	.482**	.638**	.491**	.375*	.304	.422*	.248	.683**
	Sig. (2-tailed)	.521	.177	.277		.000	.007	.000	.006	.041	.103	.020	.186	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.310	.399*	.337	.623**	1	.578**	.484**	.427*	.246	.311	.409*	.257	.585**
	Sig. (2-tailed)	.095	.029	.069	.000		.001	.007	.019	.190	.095	.025	.170	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.144	.197	.051	.482**	.578**	1	.453*	.393*	.281	.479**	.549**	.524**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.447	.298	.790	.007	.001		.012	.032	.132	.007	.002	.003	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.397*	.176	.101	.638**	.484**	.453*	1	.687**	.652**	.243	.750**	.509**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.030	.352	.597	.000	.007	.012		.000	.000	.196	.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.428*	.500**	.321	.491**	.427*	.393*	.687**	1	.623**	.319	.534**	.425*	.760**
	Sig. (2-tailed)	.018	.005	.083	.006	.019	.032	.000		.000	.086	.002	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.326	.326	.257	.375*	.246	.281	.652**	.623**	1	.322	.648**	.334	.685**
	Sig. (2-tailed)	.078	.079	.171	.041	.190	.132	.000	.000		.083	.000	.071	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.279	.169	.256	.304	.311	.479**	.243	.319	.322	1	.321	.213	.441*
	Sig. (2-tailed)	.135	.371	.171	.103	.095	.007	.196	.086	.083		.084	.258	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	.356	.239	.166	.422*	.409*	.549**	.750**	.534**	.648**	.321	1	.668**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.053	.204	.381	.020	.025	.002	.000	.002	.000	.084		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	.286	.108	.120	.248	.257	.524**	.509**	.425*	.334	.213	.668**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.125	.572	.527	.186	.170	.003	.004	.019	.071	.258	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.522**	.489**	.455*	.683**	.585**	.532**	.727**	.760**	.685**	.441*	.740**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.011	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.015	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.872**	.681**	.767**	.539**	.468**	.544**	.341	.521**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.009	.002	.065	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.872**	1	.557**	.798**	.507**	.408*	.434*	.076	.418*	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.004	.025	.017	.692	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.681**	.557**	1	.497**	.725**	.400*	.202	.211	.332	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.005	.000	.029	.283	.262	.073	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.767**	.798**	.497**	1	.433*	.509**	.591**	.283	.496**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.017	.004	.001	.129	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.539**	.507**	.725**	.433*	1	.378*	.366*	.441*	.567**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.000	.017		.039	.047	.015	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.468**	.408*	.400*	.509**	.378*	1	.489**	.370*	.271	.622**
	Sig. (2-tailed)	.009	.025	.029	.004	.039		.006	.044	.148	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.544**	.434*	.202	.591**	.366*	.489**	1	.544**	.462*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.002	.017	.283	.001	.047	.006		.002	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.341	.076	.211	.283	.441*	.370*	.544**	1	.666**	.472**
	Sig. (2-tailed)	.065	.692	.262	.129	.015	.044	.002		.000	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.521**	.418*	.332	.496**	.567**	.271	.462*	.666**	1	.613**
	Sig. (2-tailed)	.003	.021	.073	.005	.001	.148	.010	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.829**	.789**	.625**	.784**	.653**	.622**	.703**	.472**	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas

UJI RELIABILITAS DISIPLIN KERJA (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	9

UJI RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	12

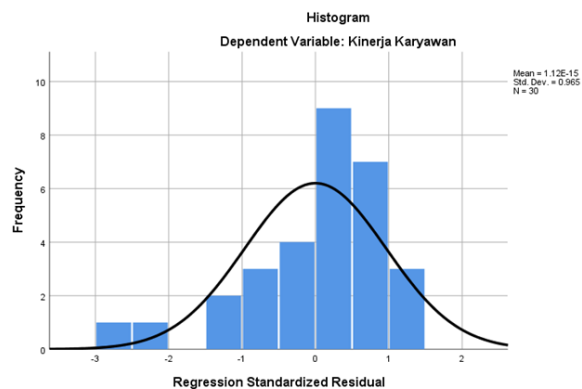
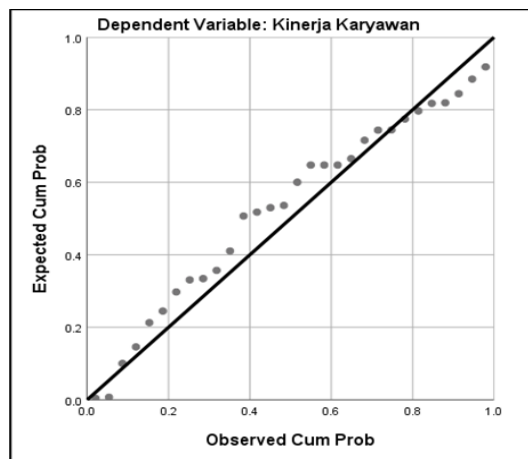
UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	9

Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34960805
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.080
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135 ^c

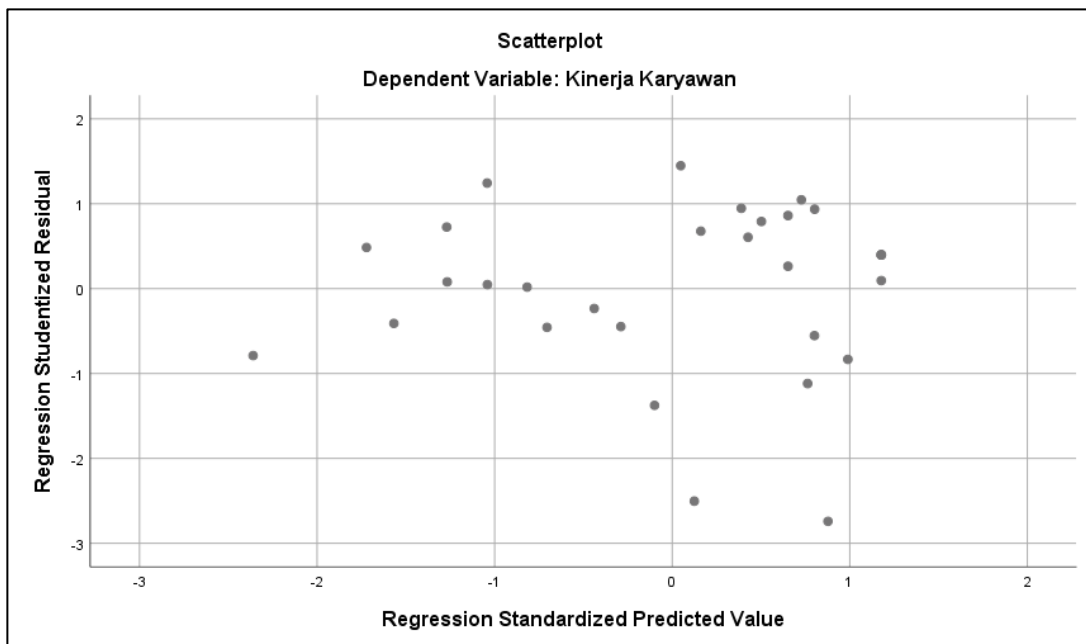


UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.213	5.510		-.583	.565		
	Disiplin Kerja	.553	.199	.458	2.785	.010	.438	2.282
	Lingkungan Kerja	.367	.142	.424	2.579	.016	.438	2.282

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETEROKEDASTISITAS



Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.213	5.510		-.583	.565
	Disiplin Kerja	.553	.199	.458	2.785	.010
	Lingkungan Kerja	.367	.142	.424	2.579	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan yg terbentuk :

$$Y = -3,123 + 0,553X_1 + 0,367X_2 + \varepsilon$$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.657	3.471

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

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692.490	2	346.245	28.732	.000 ^b
	Residual	325.376	27	12.051		
	Total	1017.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

c

UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.213	5.510		-.583	.565
	Disiplin Kerja	.553	.199	.458	2.785	.010
	Lingkungan Kerja	.367	.142	.424	2.579	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$T\text{-tabel} = (a / 2 ; n - k - 1)$$

$$T\text{-tabel} = (0,05 / 2 ; 30 - 2 - 1)$$

$$T\text{-tabel} = 0,025 ; 27$$

$$T\text{-tabel} = 2,052$$

UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692.490	2	346.245	28.732	.000 ^b
	Residual	325.376	27	12.051		
	Total	1017.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Rumus F-Tabel :

$$F\text{-Tabel} = F(k ; n-k)$$

$$F\text{-Tabel} = 2 ; 30 - 2$$

$$F\text{-Tabel} = 2 ; 28$$

$$F\text{-Tabel} = 3,340$$

Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinan (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.657	3.471
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Lampiran 12 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	806.867	12	67.239	5.417	.001
		Linearity	612.307	1	612.307	49.333	.000
		Deviation from Linearity	194.560	11	17.687	1.425	.248
	Within Groups		211.000	17	12.412		
Total			1017.867	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	896.367	21	42.684	2.810	.068
		Linearity	122.147	1	122.147	8.043	.022
		Deviation from Linearity	774.220	20	38.711	2.549	.088
	Within Groups		121.500	8	15.188		
Total			1017.867	29			

BAB I-V

ORIGINALITY REPORT

17% SIMILARITY INDEX	25% INTERNET SOURCES	10% PUBLICATIONS	13% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	6%
2	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	5%
3	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
4	repo.usni.ac.id Internet Source	1%
5	docobook.com Internet Source	1%
6	conference.binadarma.ac.id Internet Source	1%
7	ummaspul.e-journal.id Internet Source	1%
8	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	1%
9	ojs.stimihandayani.ac.id Internet Source	1%

67/68

10	journal.untar.ac.id Internet Source	1%
-----------	---	-----------