

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NAFASINDO**

MEDAN

SKRIPSI

OLEH :

EDO RAMADHANI
NPM : 13.832.0136



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nafasindo Medan

Nama : EDO RAMADHANI

No. Stambuk : 13.832.0136

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE MEd

Ahmad Prayudi, SE, MM

Mengetahui :

Ketua Program Studi

Dekan

Adelina Lubis, SE, M.Si

Dr. H. H. Effendi, SE, M.Si

Tanggal Lulus : 21 Desember 2017

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Edo Ramadhani
NPM : 13.832.0136
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nafasindo Medan". Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 21 Desember 2017

Yang menyatakan,



EDO RAMADHANI

Npm. 13.832.0136

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dan berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nafasindo Medan", sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 21 Desember 2017
Yang Membuat Pernyataan,



EDO RAMADHANI

Npm. 13.832.0136

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Nafasindo Medan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling. Responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Analisis data kuantitatif dan kualitatif menggunakan metode regresi linier berganda. Data diperoleh dari wawancara langsung dan kuesioner dengan karyawan di PT. Nafasindo Medan. Hasil penelitian adalah uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nafasindo Medan (signifikansi $0,026 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,290 > t_{tabel} 2,008$). Hasil uji parsial menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nafasindo Medan (signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,215 > t_{tabel} 2,008$). Pengujian secara simultan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nafasindo Medan (signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 244,756 > F_{tabel} 3,18$).

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa 90,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 9,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research is purpose to know the influence of work environment and discipline to the employees' performance on PT. Nafasindo Medan.

In this research use a total sampling method. The respondents in this research uses 54 person. Data analysis quantitative and qualitative use multiple linear regression method. The data were obtained from direct interviews and questioner with the employees on PT. Nafasindo Medan. Result of the research is the partial test show that leadership has a positive and significant influence to employee performance on PT. Nafasindo Medan (significance $0.026 < 0.05$ dan $t_{hitung} 2.290 > t_{tabel} 2.008$). The partial test show motivation has a positive and significant influence to employee performance on PT. Nafasindo Medan (significance $0.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} 5.215 > t_{tabel} 2.008$). The simultaneous tests also showed that leadership and motivation had a positive and significant influence to employee's performance on PT. Nafasindo Medan (significance $0.000 < 0.05$ dan $F_{hitung} 244.756 > F_{tabel} 3.18$).

The Correlation test showed that 90.2% variable employee performance can be explained by the variables of leadership and motivation. While the remaining 9.8% is explained by other variables not examined in this research.

Keywords: *Work Environment, Discipline, Employees' Performance.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadiran Allah SWT atas Rahmat-Nya dan Limpahan Karunianya berupa Kesehatan, Kekuatan, serta Keselamatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan tepat waktu.

Penulis dalam kesempatan ini merupakan mengajukan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nafasindo Medan”**. Adapun penyusun skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Program Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penyusun tidak luput dari bimbingan, bantuan, dan dukungan serta ingin menghaturkan rasa terima kasih yang tidak terbatas kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, MSi, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sya’ad Afifuddin, SE MEc, selaku dosen pembimbing I.
6. Bapak Ahmad Prayudi, SE, MM, selaku dosen pembimbing II.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen serta staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
8. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan motivasi, do’a, semangat dan dukungan berupa moril maupun materil kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.

Akhirnya saya sebagai penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat dan dapat menjadi sumbangan pikiran bagi pembaca terutama rekan-rekan mahasiswa/i Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



Medan, Oktober 2017

Penulis

EDO RAMADHANI

NPM : 13.832.0136

DAFTAR ISI

	HALAMAN
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1. Kinerja	6
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	6
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	6
2.1.3. Indikator Kinerja	7
2.2. Lingkungan Kerja	8
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	8
2.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	9
2.2.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	10
2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	12
2.3. Kedisiplinan.....	13
2.3.1. Pengertian Kedisiplinan	13
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14

2.3.3. Indikator Disiplin Kerja	15
2.4. Penelitian Terdahulu	16
2.5. Kerangka Konseptual	17
2.6. Hipotesis	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	19
3.1. Jenis, Lokasi, Waktu penelitian	19
3.1.1. Jenis Penelitian	19
3.1.2. Lokasi Penelitian	19
3.1.3. Waktu Penelitian	19
3.2. Populasi dan Sampel	20
3.2.1. Populasi	20
3.2.2. Sampel	20
3.3. Definisi Operasional Variabel	21
3.4. Jenis dan Sumber Data	22
3.4.1. Jenis Data	22
3.4.2. Sumber Data	22
3.5. Teknik Pengumpulan Data	23
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas	24
3.6.1. Uji Validitas	24
3.6.2. Uji Reliabilitas	24
3.7. Uji Asumsi Klasik	25
3.7.1. Uji Normalitas	25
3.7.2. Uji Mutikolonieritas	25
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas	26
3.8. Uji Regresi Linear Berganda	26
3.9. Uji Hipotesis	27
3.9.1. Uji Parsial (Uji-t)	27
3.9.2. Uji Parsial (Uji-f)	27
3.10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	28

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	29
4.1.1. Profil PT Nafasindo	29
4.1.2. Struktur Organisasi PT Nafasindo	31
4.2. Deskripsi Responden.....	36
4.2.1. Karakteristik Responden	36
4.2.2. Deskripsi Data Penelitian.....	37
4.2.2.1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	37
4.2.2.2. Deskripsi Variabel Kedisiplinan.....	38
4.2.2.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	39
4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
4.3.1. Uji Validitas.....	41
4.3.2. Uji Reliabilitas	43
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	44
4.4.1. Uji Normalitas	44
4.4.2. Uji Multikolinieritas	46
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	47
4.4.4. Uji Regresi Linear Berganda	48
4.5. Uji Hipotesis	50
4.5.1. Uji parsial (Uji-t)	50
4.5.2. Uji Simultan (Uji-F)	51
4.5.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
2.1. Penelitian Terdahulu	15
3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian	20
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	21
3.3. Skala Likert	23
4.1. Distribusi Usia Responden.....	36
4.2. Distribusi Jenis Kelamin Responden	36
4.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	37
4.4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan.....	38
4.5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	40
4.6. Uji Validitas	42
4.7. Uji Reliabilitas	43
4.8. Uji Multikolinieritas.....	46
4.9. Uji Regresi Linear Berganda.....	48
4.10. Uji Parsial.....	50
4.11. Uji Simultan (Uji-F).....	52
4.12. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	53

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
2.1. Kerangka Konseptual	16
4.1. Struktur Organisasi	41
4.2. Histogram.....	45
4.3. Kurva Normal P-Plot	45
4.4. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.

Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia

harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan *customer* (Logahan, 2009: 3).

Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan sebagai bagian dari pencapaian tujuan utama suatu organisasi. Dalam hal ini, kedisiplinan memiliki peran penting bagi organisasi yang harus ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Di dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningih, 2008: 3). Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno, 2007: 24).

PT. Nafasindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit terpadu dengan pabrik pengolahannya menjadi minyak sawit (CPO) dan inti sawit di Kabupaten Aceh Singkil Provinsi Aceh. Sejak tahun 2014, PT. Nafasindo mulai memperluas pengembangan bisnis di berbagai bidang usaha dengan potensi yang ada di wilayah Aceh antara lain usaha di bidang industri perikanan, peternakan, dan pertanian. Minyak kelapa sawit merupakan salah satu industri hasil pertanian yang terpenting di Indonesia. Industri makanan, kosmetika, sabun dan cat merupakan industri-industri yang menggunakan bahan dasar minyak kelapa sawit. Kondisi ini akan memacu

perkembangan industri pengolahan kelapa sawit, baik untuk kebutuhan dalam negeri maupun ekspor.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tetapi pada kenyataannya ada saja masalah yang dihadapi oleh perusahaan yang bisa membuat kinerja karyawan perusahaan menurun.

Berdasarkan wawancara dengan pihak perusahaan atau bagian personalia, di mana masih terdapat berbagai masalah yang dihadapi perusahaan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun, seperti lingkungan kerja di kantor masih belum sesuai dengan yang di harapkan. Sehingga akan berpengaruh terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja para karyawan. Selain lingkungan kerja yang kurang memadai, kinerja karyawan menurun juga disebabkan karena disiplin kerja yang rendah. Disiplin karyawan yang rendah dilihat dari pelanggaran terhadap aturan-aturan yang ada di tempat kerja seperti telat waktu, dan kurangnya rasa tanggung jawab yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Oleh karena itu pihak perusahaan menuntut setiap karyawannya untuk disiplin dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan dapat menyediakan fasilitas-fasilitas kerja dengan lingkungan kerja yang nyaman terkendali untuk para karyawannya.

Dari Uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini diberi judul, **“Pengaruh Lingkungan kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nafasindo Medan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan?
2. Apakah kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan?
3. Apakah lingkungan kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Nafasindo

Penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberi tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang berharga bagi perkembangan ilmu Manajemen SDM, khususnya dalam menghasilkan konsep mengenai variabel penelitian untuk dihubungkan pengetahuan teoritis manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi pembanding dalam mengerjakan penelitian dengan variabel yang sama dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja individunya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi. Menurut Edison (2016: 190), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Fahmi (2016: 127) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Sehingga diperoleh kesimpulan pengertian kinerja adalah hasil yang diperoleh melalui suatu proses dalam waktu tertentu. Kinerja tidak lepas dari berbagai hal yang mempengaruhi yang disebut faktor yang mempengaruhi kinerja.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Setianto, dkk (2008:32), , kinerja dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut, antara lain:

- a. Faktor Tujuan
Menilai kemampuan anggota kelompok memahami tujuan kelompok dan memiliki komitmen untuk mencapainya.
- b. Faktor Manajemen Kinerja Kelompok
Menilai peran dan tanggung jawab individu sebagai anggota kelompok, tugas dan pelaksanaannya.
- c. Faktor Dasar Kelompok
Menilai komponen apa saja yang menjadi dasar kinerja kelompok
- d. Faktor Proses Dalam Kelompok
Menilai kelompok dalam hal proses pengerjaan yang terjadi di kelompok
- e. Faktor Semangat Kelompok
Menilai bagaimana kepercayaan diri, semangat dan antusias yang dimiliki dalam kelompok.
- f. Faktor Hasil Kelompok
Menilai hasil yang telah dicapai kelompok
- g. Faktor Pembelajaran Kelompok
Menilai kemampuan kelompok untuk belajar dan *mengupgrade* kemampuan kelompok.

Sedangkan menurut pendapat Edison (2016:194) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kompetensi
Apakah kompetensi karyawan yang ada masih rendah? Jika “ya”, perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.
2. Teknologi dan Mesin
Apakah kemampuan teknologi/mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat. Jika “tidak”, perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.
3. Metode dan Sistem
Apakah metode dan sistem yang ada mendukung? Jika “tidak”, perlu dibangun metode/sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antara orang/bagian.

Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut mencerminkan bagaimana tingkat kinerja individu dalam suatu organisasi. Untuk mengukur kinerja tersebut menggunakan indikator kinerja

2.1.3. Indikator Kinerja

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar. Indikator menurut Mangkunegara (2011:67), sebagai berikut:

1. **Kuantitas Kerja**
Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Hal yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.
2. **Kualitas Kerja**
Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.
3. **Keandalan**
Dapat tidaknya karyawan tersebut diandalkan atau bagaimana kemampuan karyawan dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
4. **Kehadiran**
Keyakinan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja.
5. **Kemampuan Bekerja Sama**
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Menurut Nitisemito (2008:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan padanya. Sedangkan menurut Mardiana dalam Sofyandi (2008:66), lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan

melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti, misalnya polusi asap, polusi udara dan gangguan yang lainnya. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja.

Berdasarkan berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah *output* kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut.

2.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010:21), ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperature udara, secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besarbesaran, karena system penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan sekitarnya.
4. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja,

merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Getaran mekanis ditempat kerja
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ini beresonansi dengan mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:
 - a. Konsentrasi dalam bekerja.
 - b. Datangnya kelelahan.
 - c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air *conditioner* yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
7. Tata warna di tempat kerja
Pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi kinerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
8. Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
9. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan. Untuk itu diperlukan ventilasi ruangan agar udara didalam ruangan dapat berputar dengan baik.
10. Musik di tempat kerja
Musik dapat berpengaruh terhadap rasa emosional manusia. Seseorang yang sedih jika mendengarkan lagu yang sedih akan menjadi lebih sedih. Jika

seseorang yang sedang sedih jika mendengarkan lagu yang lebih tenang akan mempengaruhi mood karyawan dalam bekerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Menurut teori motivasi kebutuhan maslow, manusia membutuhkan rasa aman. Lingkungan kerja yang aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan tidak takut terhadap ancaman bahaya dari pencuri, penyusup, dan lain sebagainya. Maka dari itu perusahaan dapat memanfaatkan tenaga *security* atau satpam untuk menjaga keamanan tempat kerja dan memasang *cctv* di setiap sudut-sudut penting di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Nitisemito (2008: 159) yaitu, sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu, sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

Berdasarkan 2 (dua) pendapat yang berbeda di atas mengenai indikator lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik lagi.

2.3. Kedisiplinan

2.3.1. Pengertian Kedisiplinan

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Kedisiplinan menurut Rivai (2011:825) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Siswanto (2010:291) adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap

tingkat kerjanya. Jika karyawan tidak memiliki sikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kerjanya yang kurang baik pula.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2010:194) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Artinya, semakin besar balas jasa yang diberikan, semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan menjadi rendah
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.
5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif.

6. **Sanksi Hukuman**
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.
7. **Ketegasan**
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.
8. **Hubungan Kemanusiaan.**
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya.

2.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:194), indikator-indikator kedisiplinan yaitu, sebagai berikut:

1. **Tujuan Pekerjaan dan Kemampuan Karyawan**
Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan atau karyawan. Hal ini berarti tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan, agar karyawan bersungguh-sungguh mengerjakannya.
2. **Daftar Hadir**
Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan karyawan, biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.
3. **Teladan Pimpinan**
Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.
4. **Balas Jasa**
Karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Kecintaan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.
5. **Keadilan**
Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama.

6. Pengawasan Melekat
Pengawasan melekat (Waskat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahan.
7. Sanksi Hukum
Dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner.
8. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya harmonis untuk mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.4. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan pihak lain atau peneliti sebelumnya sebagai bahan perbandingan dan rujukan dalam mengembangkan penelitian yang dibuat peneliti, yakni :

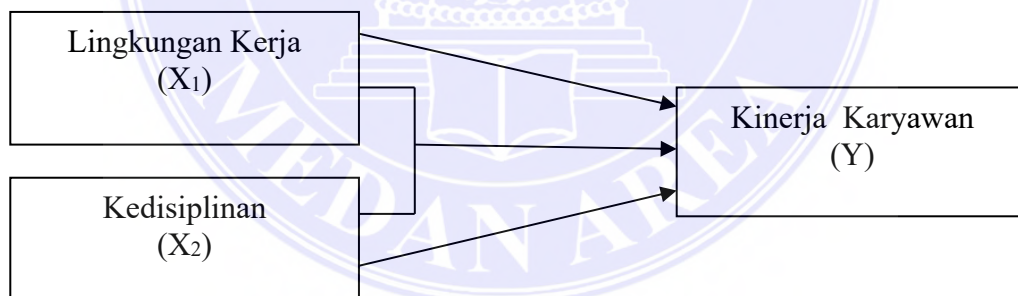
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers Yogyakarta	1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Rezeki Pohan (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa	1. Lingkungan Kerja 2. Kedisiplinan 3. Kinerja Karyawan	1. Lingkungan kerja dan kedisiplinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	Tri Widari (2016)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin dan Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2. Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
---	-------------------	--	--	---

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kedisiplinan (X_2) sebagai variabel bebas, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut gambar dari kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Untuk menjawab permasalahan yang diajukan, maka hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya adalah:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan.

2. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan.
3. Lingkungan kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang menggabungkan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:11). Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui penelitian mencari pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan melalui pengujian statistika dan hipotesis.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Nafasindo Jalan Setia Budi Komplek Setia Budi Point Blok-B no. 9-12 Medan, Sumatera Utara. Telp: (061) 8223923.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam lima bulan yang dimulai dari Juli 2017 hingga November 2017. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan seminar proposal																				
2	Pengumpulan data																				
3	Analisis data																				
4	Bimbingan skripsi Hasil																				
5	Seminar hasil																				
6	Pengajuan siding meja hijau																				

3.2. Populasi dan sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Pengertian lain dari populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Ukuran populasi ada yang bersifat terukur (*countable*) dan ada yang tidak terukur atau tidak dapat dihitung (*uncountable*). Populasi biasanya berupa manusia, objek, transaksi, atau kejadian yang menjadi objek penelitian (Sedarmayanti, 2011: 57).

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Nafasindo Medan yang berjumlah 54 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Arikunto (2008:116) menyatakan, “jika jumlah subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai populasi”.

Karena dalam penelitian ini populasinya kurang dari 100 responden, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau teknik *total sampling* dan banyaknya sampel pada penelitian ini berjumlah 54 orang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
1	Lingkungan Kerja (X_1) (Nitisemito, 2008:159) (Sedarmayanti, 2010:28)	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang ada.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Penerangan/cahaya tempat kerja 5. Sirkulasi udara di tempat kerja 6. Bau tidak sedap di tempat kerja 7. Kebisingan di tempat kerja 8. Keamanan di tempat kerja 	L I K E R T
2	Kedisiplinan (X_2) (Hasibuan, 2012:194)	Kesediaan karyawan untuk taat terhadap aturan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waksat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan 	
3	Kinerja Karyawan (Y) (Dharmawan, 2011,34)	Hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama 	

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Terdapat beberapa jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yakni karyawan PT. Nafasindo Medan
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah struktur organisasi PT. Nafasindo Medan, dokumentasi uraian pekerjaan karyawan PT. Nafasindo Medan.

3.4.2. Sumber Data

Seluruh data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari :

1. Data Primer
Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya. Dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara langsung.
2. Data Sekunder
Data yang diperoleh dalam bentuk berupa data-data publikasi oleh pihak lain. Data sekunder ini seperti jurnal penelitian terdahulu, buku referensi penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung ke responden berupa keterangan-keterangan yang erat terkait masalah dalam penelitian.

2. Kuesioner (*Questionnaire*)

Penyebaran daftar pertanyaan kepada responden dengan cara memilih alternative jawaban yang tersedia. Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner ditentukan menggunakan skala likert. Skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu (Ghozali, 2009:95), dengan 5 kriteria pilihan, yaitu:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Keterangan	Skala Ukuran
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika r_{tabel} lebih kecil daripada r_{hitung} maka indikator dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS. Uji yang digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. Pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 24. Alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$.

3.7. Uji Asumsi Klasik

Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala normalitas..

3.7.1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik normal *probability plot*. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan disepanjang garis 45°.

3.7.2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika Jika nilai signifikan hitung kurang dari $\alpha = 5\%$, maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan *grafik Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
 a : Konstanta
 b₁ : Koefisien Lingkungan kerja
 b₂ : Koefisien Kedisiplinan
 x₁ : Lingkungan kerja
 x₂ : Kedisiplinan

3.9. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa hipotesis yang menunjukkan dugaan sementara terhadap hasil dari penelitian ini. Untuk menguji hipotesis tersebut, digunakan uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) dan korelasi determinasi (R^2).

3.9.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0.05$).

Kriteria pengujian :

$t_{Hitung} > t_{Tabel}$ dan nilai Sign. $< 0.05 = H_0$ ditolak.

$t_{Hitung} < t_{Tabel}$ dan nilai Sign. $> 0.05 = H_0$ diterima.

3.9.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0.05$).

Kriteria pengujian :

$F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dan nilai Sign. $< 0.05 = H_0$ ditolak.

$F_{Hitung} < F_{Tabel}$ dan nilai Sign. $> 0.05 = H_0$ diterima.

3.10. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2009 : 97). Jika

nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Kurniawan, 2014 : 185).

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nafasindo Medan dengan nilai signifikan $0.026 < 0.005$ dan $t_{hitung} 2.290 > t_{tabel} 2.008$.
2. Variabel Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nafasindo Medan dengan nilai signifikan $0.000 < 0.005$ dan $t_{hitung} 5.215 > t_{tabel} 2.008$.
3. Variabel Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nafasindo Medan. (Nilai signifikan $0.000 < 0.005$ dan $F_{hitung} 244.756 > F_{tabel} 3.18$).
4. Berdasarkan hasil uji regresi kedisiplinan merupakan variabel paling dominan atau paling berpengaruh yaitu sekitar 58.9% sedangkan variabel lingkungan kerja sekitar 29.3%.
5. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa 90.2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan. Sedangkan sisanya 9.8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan:
 - a. Lingkungan Kerja (X_1): Pihak manajemen PT. Nafasindo hendaknya lebih menitik beratkan kebijakan yang berkaitan dengan pentingnya Lingkungan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga dengan Lingkungan Kerja yang tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik sehingga mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.
 - b. Kedisiplinan (X_2): agar dapat lebih memfokuskan perhatiannya untuk usaha- usaha peningkatan Kedisiplinan kerja karyawan karena Kedisiplinan mempunyai andil yang besar terhadap kinerja karyawan. Peningkatan Kedisiplinan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Kedisiplinan memberikan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.

3. Bagi perguruan tinggi, diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian di waktu yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Nur Pratama. 2016. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers.** Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. **Penelitian Tindakan Kelas.** Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Edison Emron. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama.** Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. **Perilaku Organisasi, Cetakan Ketiga.** Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS cetakan keempat.** Semarang: Penerbit BPUNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Albert. 2014. **Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis.** Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem.** Tarakanita.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.

- Nitisemito, Alex S. 2008. **Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Ketiga**. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Pohan, Rezeki. 2016. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa**. Medan: Universitas Medan Area.
- Rivai, Veithzal. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek**. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Refka Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. **Metodologi Penelitian**. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Setianto, Hasan dan Nugraha. 2008. **Keterampilan Manajemen**. Jakarta: Penerbit Yayasan Pendidikan Internal Audit.
- Siswanto, Bejo. 2010. **Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja**. Bandung : Sinar Baru.
- Sofyandi, Herman. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.** , Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno, dan Sukir. 2007. **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 2 No. 1. Hal 23-34**. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Susilaningsih, Nur. 2008. **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.** Wonogiri: Excellent Vol 1 No. 2 September.

Tri Widari. 2016. **Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta).** Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.



Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9,3	9,3	9,3
	4	34	63,0	63,0	72,2
	5	15	27,8	27,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	20,4	20,4	20,4
	4	37	68,5	68,5	88,9
	5	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	8	14,8	14,8	16,7
	4	35	64,8	64,8	81,5
	5	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,1	11,1	11,1
	4	36	66,7	66,7	77,8
	5	12	22,2	22,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	17	31,5	31,5	33,3
	4	31	57,4	57,4	90,7
	5	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	18,5	18,5	18,5
	4	36	66,7	66,7	85,2
	5	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,7	3,7	3,7
	3	7	13,0	13,0	16,7
	4	35	64,8	64,8	81,5
	5	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,7	3,7	3,7
	3	9	16,7	16,7	20,4
	4	35	64,8	64,8	85,2
	5	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,7	3,7	3,7
	3	9	16,7	16,7	20,4
	4	35	64,8	64,8	85,2
	5	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	8	14,8	14,8	16,7
	4	35	64,8	64,8	81,5
	5	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	12	22,2	22,2	24,1
	4	35	64,8	64,8	88,9
	5	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	7	13,0	13,0	14,8
	4	36	66,7	66,7	81,5
	5	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	18	33,3	33,3	35,2
	4	31	57,4	57,4	92,6
	5	4	7,4	7,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	9	16,7	16,7	18,5
	4	34	63,0	63,0	81,5
	5	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	7	13,0	13,0	14,8
	4	36	66,7	66,7	81,5
	5	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	18	33,3	33,3	35,2
	4	31	57,4	57,4	92,6
	5	4	7,4	7,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	7	13,0	13,0	14,8
	4	35	64,8	64,8	79,6
	5	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,7	3,7	3,7
	3	9	16,7	16,7	20,4
	4	35	64,8	64,8	85,2
	5	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	8	14,8	14,8	16,7
	4	35	64,8	64,8	81,5
	5	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	17	31,5	31,5	33,3
	4	29	53,7	53,7	87,0
	5	7	13,0	13,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	10	18,5	18,5	20,4
	4	30	55,6	55,6	75,9
	5	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	6	11,1	11,1	13,0
	4	34	63,0	63,0	75,9
	5	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	16	29,6	29,6	31,5
	4	31	57,4	57,4	88,9
	5	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

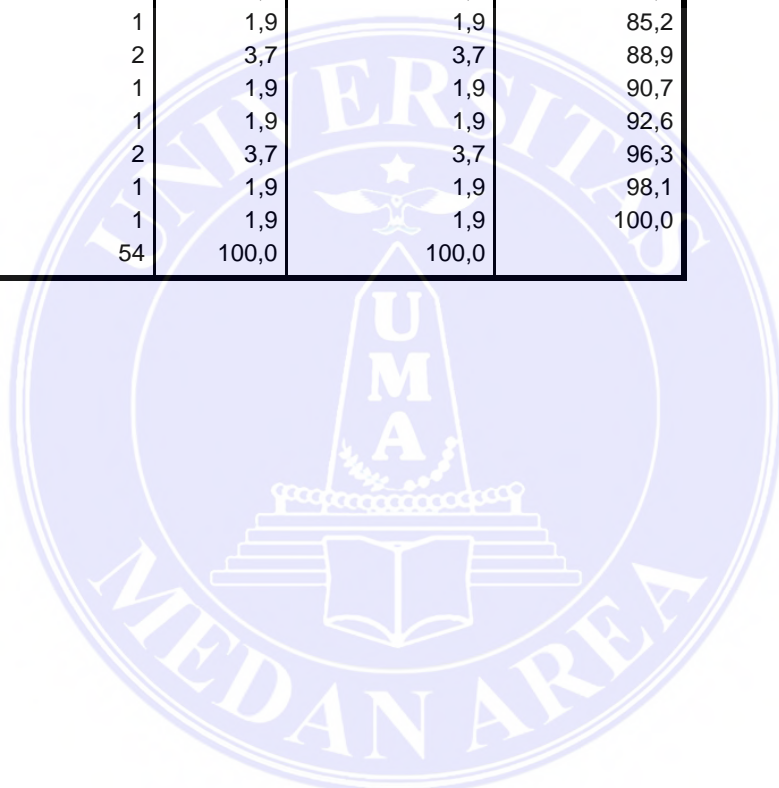
Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,1	11,1	11,1
	4	38	70,4	70,4	81,5
	5	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	54	1	1,9	1,9	1,9
	73	1	1,9	1,9	3,7
	74	1	1,9	1,9	5,6
	75	1	1,9	1,9	7,4
	77	1	1,9	1,9	9,3
	78	1	1,9	1,9	11,1
	82	1	1,9	1,9	13,0

83	4	7,4	7,4	20,4
84	1	1,9	1,9	22,2
87	1	1,9	1,9	24,1
88	1	1,9	1,9	25,9
90	3	5,6	5,6	31,5
91	1	1,9	1,9	33,3
92	1	1,9	1,9	35,2
94	1	1,9	1,9	37,0
95	1	1,9	1,9	38,9
96	6	11,1	11,1	50,0
98	8	14,8	14,8	64,8
99	3	5,6	5,6	70,4
101	1	1,9	1,9	72,2
103	1	1,9	1,9	74,1
104	3	5,6	5,6	79,6
105	2	3,7	3,7	83,3
106	1	1,9	1,9	85,2
107	2	3,7	3,7	88,9
108	1	1,9	1,9	90,7
109	1	1,9	1,9	92,6
110	2	3,7	3,7	96,3
112	1	1,9	1,9	98,1
114	1	1,9	1,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	



Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	,458**	,400**	,783**	,476**	,409**	,478**	,470**	,470**	,400**	,488**	,400**	,507**	,401**	,400**	,507**	,382**	,470**	,400**	,430**	,398**	,399**	,400**	,371**	,614**
Sig. (2-tailed)		,001	,003	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,003	,000	,003	,000	,003	,003	,000	,004	,000	,003	,001	,003	,003	,003	,006	,000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.2 Pearson Correlation	,458**	1	,367**	,269**	,816**	,919**	,438**	,821**	,821**	,367**	,876**	,381**	,774**	,765**	,381**	,774**	,377**	,821**	,367**	,776**	,714**	,387**	,605**	,209	,796**
Sig. (2-tailed)	,001		,006	,049	,000	,000	,001	,000	,000	,006	,000	,005	,000	,000	,005	,000	,005	,000	,006	,000	,000	,004	,000	,129	,000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.3 Pearson Correlation	,400**	,367**	1	,205	,496**	,403**	,896**	,473**	,473**	1,000**	,514**	,977**	,509**	,534**	,977**	,509**	,865**	,473**	1,000**	,466**	,493**	,719**	,265	,215	,784**
Sig. (2-tailed)	,003	,006		,137	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,053	,118	,000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.4 Pearson Correlation	,783**	,269**	,205	1	,485**	,183	,294**	,269**	,269**	,205	,310**	,204	,509**	,206	,204	,509**	,194	,269**	,205	,445**	,226	,225	,464**	,276**	,443**
Sig. (2-tailed)	,000	,049	,137		,000	,186	,031	,049	,049	,137	,023	,139	,000	,135	,139	,000	,160	,049	,137	,001	,100	,102	,000	,043	,001
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.5 Pearson Correlation	,476**	,816**	,496**	,485**	1	,723**	,497**	,756**	,756**	,496**	,877**	,474**	,956**	,738**	,474**	,956**	,385**	,756**	,496**	,919**	,662**	,414**	,739**	,162	,853**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,242	,000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.6 Pearson Correlation	,409**	,919**	,403**	,183	,723**	1	,471**	,897**	,897**	,403**	,813**	,414**	,687**	,836**	,414**	,687**	,407**	,897**	,403**	,683**	,775**	,407**	,516**	,247	,798**
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,003	,186	,000		,000	,000	,000	,003	,000	,002	,000	,000	,002	,000	,002	,000	,003	,000	,000	,002	,000	,071	,000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.7 Pearson Correlation	,478**	,438**	,896**	,294**	,497**	,471**	1	,602**	,602**	,896**	,520**	,918**	,508**	,500**	,918**	,508**	,813**	,602**	,896**	,468**	,463**	,678**	,281	,307	,801**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,031	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,040	,024	,000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.8 Pearson Correlation	,470**	,821**	,473**	,269**	,756**	,897**	,602**	1	1,000**	,473**	,896**	,489**	,723**	,880**	,489**	,723**	,396**	1,000**	,473**	,677**	,781**	,445**	,539**	,274	,858**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,049	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,045	,000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.1 Pearson Correlation	,470**	,821**	,473**	,269**	,756**	,897**	,602**	1,000**	1	,473**	,896**	,489**	,723**	,880**	,489**	,723**	,396**	1,000**	,473**	,677**	,781**	,445**	,539**	,274	,858**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,049	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,045	,000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.2 Pearson Correlation	,400**	,367**	1,000**	,205	,496**	,403**	,896**	,473**	,473**	1	,514**	,977**	,509**	,534**	,977**	,509**	,865**	,473**	1,000**	,466**	,493**	,719**	,265	,215	,784**
Sig. (2-tailed)	,003	,006	,000	,137	,000	,003	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,053	,118	,000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.3 Pearson Correlation	,488**	,876**	,514**	,310**	,877**	,813**	,520**	,896**	,896**	,514**	1	,486**	,838**	,862**	,486**	,838**	,388**	,896**	,514**	,794**	,766**	,450**	,645**	,199	,874**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,023	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,150	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X2.4	Pearson Correlation	,400*	,381**	,977**	,204	,474**	,414**	,918**	,489**	,489**	,977**	,486**	1	,488**	,547**	1,000**	,488**	,884**	,489**	,977**	,443**	,504**	,732**	,236	,216	,784**
	Sig. (2-tailed)	,003	,005	,000	,139	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,086	,116	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.5	Pearson Correlation	,507*	,774**	,509**	,509**	,956**	,687**	,508**	,723**	,723**	,509**	,838**	,488**	1	,710**	,488**	1,000**	,398**	,723**	,509**	,924**	,639**	,433**	,783**	,174	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,001	,000	,207	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.6	Pearson Correlation	,401*	,765**	,534**	,206	,738**	,836**	,500**	,880**	,880**	,534**	,862**	,547**	,710**	1	,547**	,710**	,447**	,880**	,534**	,654**	,884**	,487**	,509**	,162	,840**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,135	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,242	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.7	Pearson Correlation	,400*	,381**	,977**	,204	,474**	,414**	,918**	,489**	,489**	,977**	,486**	1,000**	,488**	,547**	1	,488**	,884**	,489**	,977**	,443**	,504**	,732**	,236	,216	,784**
	Sig. (2-tailed)	,003	,005	,000	,139	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,086	,116	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.8	Pearson Correlation	,507*	,774**	,509**	,509**	,956**	,687**	,508**	,723**	,723**	,509**	,838**	,488**	1,000**	,710**	,488**	1	,398**	,723**	,509**	,924**	,639**	,433**	,783**	,174	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,003	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,207	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.1	Pearson Correlation	,382*	,377**	,865**	,194	,385**	,407**	,813**	,396**	,396**	,865**	,388**	,884**	,398**	,447**	,884**	,398**	1	,396**	,865**	,443**	,533**	,666**	,373**	,208	,715**
	Sig. (2-tailed)	,004	,005	,000	,160	,004	,002	,000	,003	,003	,000	,004	,000	,003	,001	,000	,003		,003	,000	,001	,000	,000	,005	,132	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.2	Pearson Correlation	,470*	,821**	,473**	,269	,756**	,897**	,602**	1,000**	1,000**	,473**	,896**	,489**	,723**	,880**	,489**	,723**	,396**	1	,473**	,677**	,781**	,445**	,539**	,274	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,049	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003		,000	,000	,000	,001	,000	,045	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.3	Pearson Correlation	,400*	,367**	1,000**	,205	,496**	,403**	,896**	,473**	,473**	1,000**	,514**	,977**	,509**	,534**	,977**	,509**	,865**	,473**	1	,466**	,493**	,719**	,265	,215	,784**
	Sig. (2-tailed)	,003	,006	,000	,137	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,053	,118	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.4	Pearson Correlation	,430*	,776**	,466**	,445**	,919**	,683**	,468**	,677**	,677**	,466**	,794**	,443**	,924**	,654**	,443**	,924**	,443**	,677**	,466**	1	,697**	,381**	,795**	,045	,810**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000		,000	,004	,000	,749	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.5	Pearson Correlation	,398*	,714**	,493**	,226	,662**	,775**	,463**	,781**	,781**	,493**	,766**	,504**	,639**	,884**	,504**	,639**	,533**	,781**	,493**	,697**	1	,442**	,607**	,045	,793**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,100	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,000	,747	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.6	Pearson Correlation	,399*	,387**	,719**	,225	,414**	,407**	,678**	,445**	,445**	,719**	,450**	,732**	,433**	,487**	,732**	,433**	,666**	,445**	,719**	,381**	,442**	1	,266	,246	,675**
	Sig. (2-tailed)	,003	,004	,000	,102	,002	,002	,000	,001	,001	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,004	,001		,051	,073	,000

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y1.7 Pearson Correlation	,400*	,605**	,265	,464**	,739**	,516**	,281*	,539**	,539**	,265	,645**	,236	,783**	,509**	,236	,783**	,373**	,539**	,265	,795**	,607**	,266	1	,099	,647**
Sig. (2-tailed)	,003	,000	,053	,000	,000	,000	,040	,000	,000	,053	,000	,086	,000	,000	,086	,000	,005	,000	,053	,000	,000	,051		,478	,000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.8 Pearson Correlation	,371*	,209	,215	,276*	,162	,247	,307*	,274*	,274*	,215	,199	,216	,174	,162	,216	,174	,208	,274*	,215	,045	,045	,246	,099	1	,310*
Sig. (2-tailed)	,006	,129	,118	,043	,242	,071	,024	,045	,045	,118	,150	,116	,207	,242	,116	,207	,132	,045	,118	,749	,747	,073	,478		,023
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total Pearson Correlation	,614*	,796**	,784**	,443**	,853**	,798**	,801**	,858**	,858**	,784**	,874**	,784**	,853**	,840**	,784**	,853**	,715**	,858**	,784**	,810**	,793**	,675**	,647**	,310*	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,023	
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54



Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,968	,968	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,19	,585	54
X1.2	3,91	,559	54
X1.3	4,00	,644	54
X1.4	4,11	,572	54
X1.5	3,74	,650	54
X1.6	3,96	,582	54
X1.7	3,98	,687	54
X1.8	3,91	,680	54
X2.1	3,91	,680	54
X2.2	4,00	,644	54
X2.3	3,85	,627	54
X2.4	4,02	,629	54
X2.5	3,70	,633	54
X2.6	3,98	,658	54
X2.7	4,02	,629	54
X2.8	3,70	,633	54
Y1.1	4,04	,643	54
Y1.2	3,91	,680	54
Y1.3	4,00	,644	54
Y1.4	3,78	,691	54
Y1.5	4,02	,714	54
Y1.6	4,09	,652	54
Y1.7	3,78	,664	54
Y1.8	4,07	,544	54

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
X1.1	1,000	,458	,400	,783	,476	,409	,478	,470	,470	,400	,488	,400	,507	,401	,400	,507	,382	,470	,400	,430	,398	,399	,400	,371
X1.2	,458	1,000	,367	,269	,816	,919	,438	,821	,821	,367	,876	,381	,774	,765	,381	,774	,377	,821	,367	,776	,714	,387	,605	,209
X1.3	,400	,367	1,000	,205	,496	,403	,896	,473	,473	1,000	,514	,977	,509	,534	,977	,509	,865	,473	1,000	,466	,493	,719	,265	,215
X1.4	,783	,269	,205	1,000	,485	,183	,294	,269	,269	,205	,310	,204	,509	,206	,204	,509	,194	,269	,205	,445	,226	,225	,464	,276
X1.5	,476	,816	,496	,485	1,000	,723	,497	,756	,756	,496	,877	,474	,956	,738	,474	,956	,385	,756	,496	,919	,662	,414	,739	,162
X1.6	,409	,919	,403	,183	,723	1,000	,471	,897	,897	,403	,813	,414	,687	,836	,414	,687	,407	,897	,403	,683	,775	,407	,516	,247
X1.7	,478	,438	,896	,294	,497	,471	1,000	,602	,602	,896	,520	,918	,508	,500	,918	,508	,813	,602	,896	,468	,463	,678	,281	,307
X1.8	,470	,821	,473	,269	,756	,897	,602	1,000	1,000	,473	,896	,489	,723	,880	,489	,723	,396	1,000	,473	,677	,781	,445	,539	,274
X2.1	,470	,821	,473	,269	,756	,897	,602	1,000	1,000	,473	,896	,489	,723	,880	,489	,723	,396	1,000	,473	,677	,781	,445	,539	,274
X2.2	,400	,367	1,000	,205	,496	,403	,896	,473	,473	1,000	,514	,977	,509	,534	,977	,509	,865	,473	1,000	,466	,493	,719	,265	,215
X2.3	,488	,876	,514	,310	,877	,813	,520	,896	,896	,514	1,000	,486	,838	,862	,486	,838	,388	,896	,514	,794	,766	,450	,645	,199
X2.4	,400	,381	,977	,204	,474	,414	,918	,489	,489	,977	,486	1,000	,488	,547	1,000	,488	,884	,489	,977	,443	,504	,732	,236	,216
X2.5	,507	,774	,509	,509	,956	,687	,508	,723	,723	,509	,838	,488	1,000	,710	,488	1,000	,398	,723	,509	,924	,639	,433	,783	,174
X2.6	,401	,765	,534	,206	,738	,836	,500	,880	,880	,534	,862	,547	,710	1,000	,547	,710	,447	,880	,534	,654	,884	,487	,509	,162
X2.7	,400	,381	,977	,204	,474	,414	,918	,489	,489	,977	,486	1,000	,488	,547	1,000	,488	,884	,489	,977	,443	,504	,732	,236	,216
X2.8	,507	,774	,509	,509	,956	,687	,508	,723	,723	,509	,838	,488	1,000	,710	,488	1,000	,398	,723	,509	,924	,639	,433	,783	,174
Y1.1	,382	,377	,865	,194	,385	,407	,813	,396	,396	,865	,388	,884	,398	,447	,884	,398	1,000	,396	,865	,443	,533	,666	,373	,208
Y1.2	,470	,821	,473	,269	,756	,897	,602	1,000	1,000	,473	,896	,489	,723	,880	,489	,723	,396	1,000	,473	,677	,781	,445	,539	,274
Y1.3	,400	,367	1,000	,205	,496	,403	,896	,473	,473	1,000	,514	,977	,509	,534	,977	,509	,865	,473	1,000	,466	,493	,719	,265	,215
Y1.4	,430	,776	,466	,445	,919	,683	,468	,677	,677	,466	,794	,443	,924	,654	,443	,924	,443	,677	,466	1,000	,697	,381	,795	,045
Y1.5	,398	,714	,493	,226	,662	,775	,463	,781	,781	,493	,766	,504	,639	,884	,504	,639	,533	,781	,493	,697	1,000	,442	,607	,045
Y1.6	,399	,387	,719	,225	,414	,407	,678	,445	,445	,719	,450	,732	,433	,487	,732	,433	,666	,445	,719	,381	,442	1,000	,266	,246
Y1.7	,400	,605	,265	,464	,739	,516	,281	,539	,539	,265	,645	,236	,783	,509	,236	,783	,373	,539	,265	,795	,607	,266	1,000	,099
Y1.8	,371	,209	,215	,276	,162	,247	,307	,274	,274	,215	,199	,216	,174	,162	,216	,174	,208	,274	,215	,045	,045	,246	,099	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	90,48	128,481	,681	.	,968
X1.2	90,76	126,450	,777	.	,967
X1.3	90,67	125,132	,762	.	,967
X1.4	90,56	130,931	,603	.	,970
X1.5	90,93	123,994	,837	.	,966
X1.6	90,70	126,024	,779	.	,967
X1.7	90,69	124,144	,779	.	,967
X1.8	90,76	123,356	,841	.	,966
X2.1	90,76	123,356	,841	.	,966
X2.2	90,67	125,132	,762	.	,967
X2.3	90,81	124,116	,861	.	,966
X2.4	90,65	125,402	,761	.	,967
X2.5	90,96	124,300	,837	.	,966
X2.6	90,69	124,031	,822	.	,966
X2.7	90,65	125,402	,761	.	,967
X2.8	90,96	124,300	,837	.	,966
Y1.1	90,63	126,200	,686	.	,967
Y1.2	90,76	123,356	,841	.	,966
Y1.3	90,67	125,132	,762	.	,967
Y1.4	90,89	123,912	,789	.	,967
Y1.5	90,65	123,817	,768	.	,967
Y1.6	90,57	126,664	,643	.	,968
Y1.7	90,89	126,931	,612	.	,968
Y1.8	90,59	132,887	,672	.	,970

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
94,67	136,528	11,685	24

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplinan, Lingkungan Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,952 ^a	,906	,902	1,190	,906	244,756	2	51	,000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693,405	2	346,703	244,756	,000 ^a
	Residual	72,243	51	1,417		
	Total	765,648	53			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,996	1,411		2,832	,007		
	Lingkungan Kerja	,293	,128	,294	2,290	,026	,112	8,909
	Kedisiplinan	,589	,113	,670	5,215	,000	,112	8,909

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficient Correlations^a

Model			Kedisiplinan	Lingkungan Kerja
1	Correlations	Kedisiplinan	1,000	-,942
		Lingkungan Kerja	-,942	1,000
	Covariances	Kedisiplinan	,013	-,014
		Lingkungan Kerja	-,014	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi n	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan Kerja	Kedisiplinan
1	1	2,988	1,000	,00	,00	,00
	2	,011	16,741	,81	,01	,05
	3	,001	57,459	,19	,99	,95

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

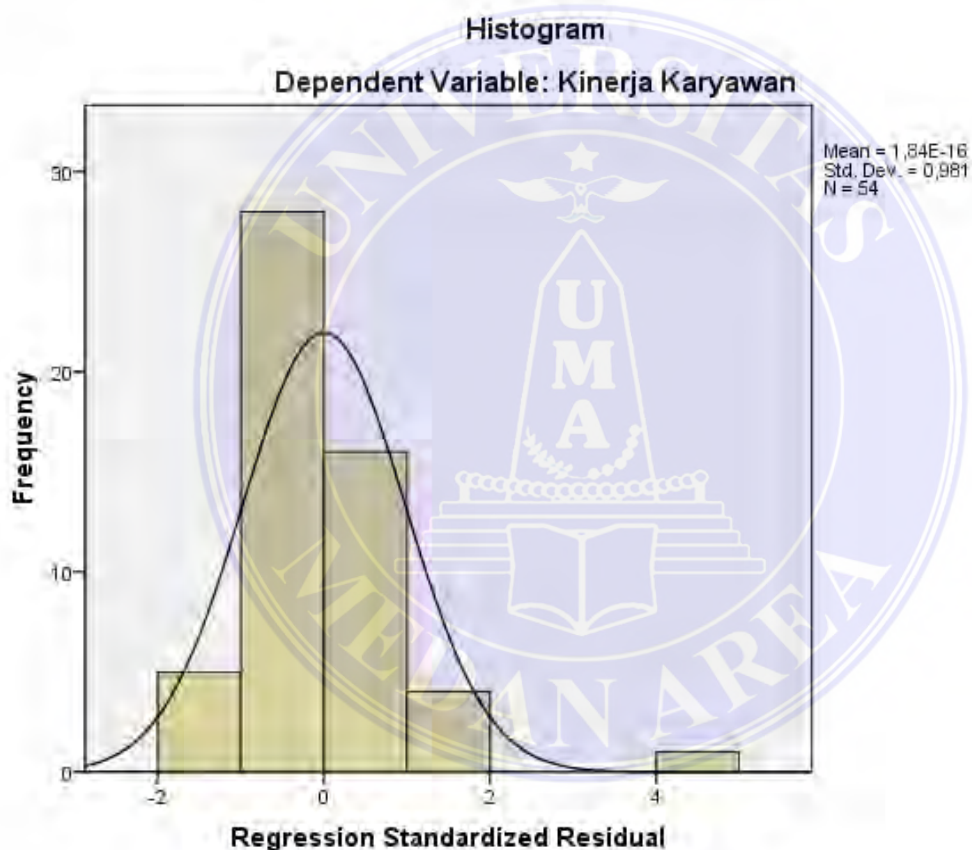
Residuals Statistics^a

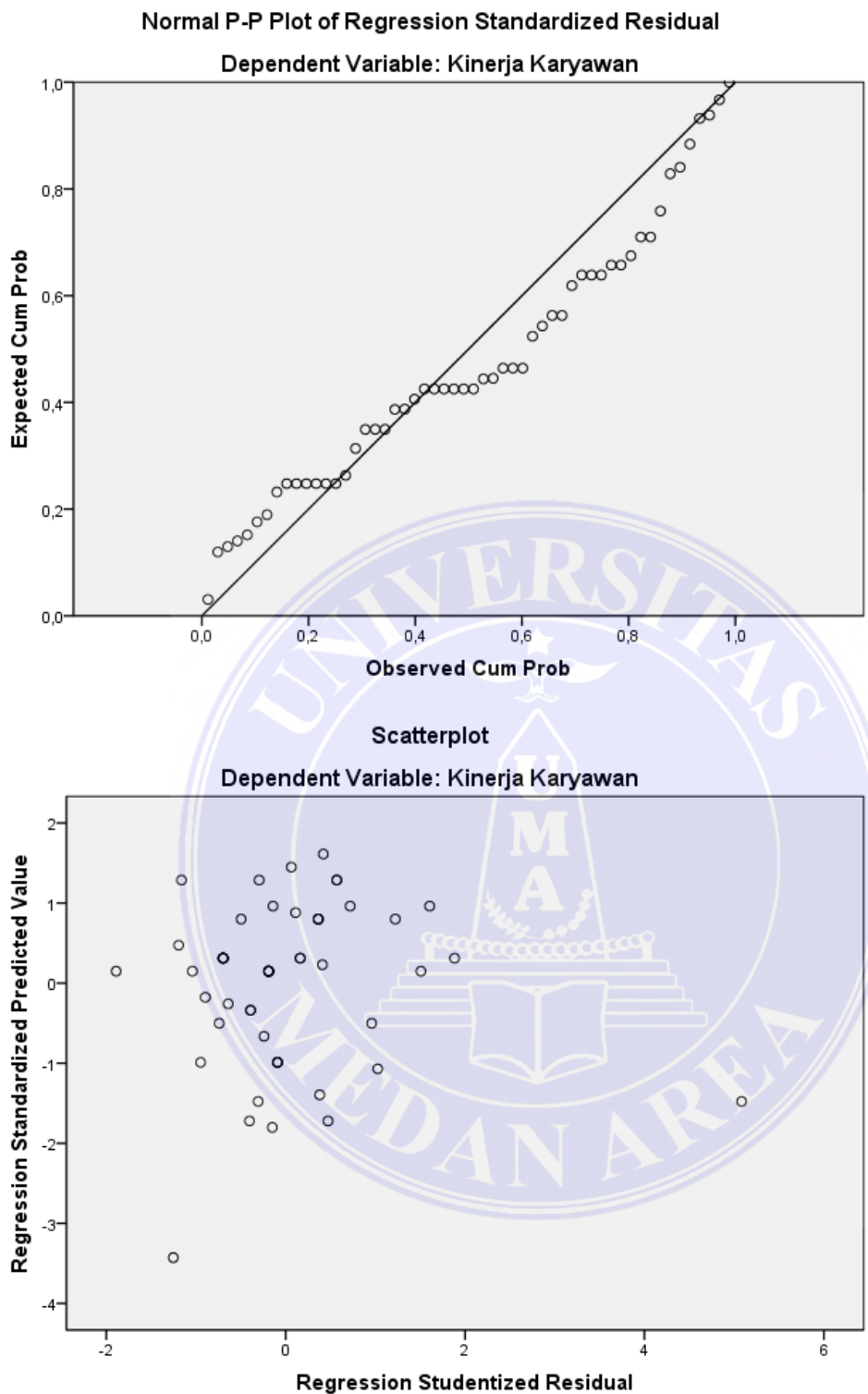
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,28	37,52	31,69	3,617	54
Std. Predicted Value	-3,429	1,612	,000	1,000	54
Standard Error of Predicted Value	,170	,718	,262	,101	54
Adjusted Predicted Value	19,73	37,48	31,68	3,612	54

Residual	-2,225	5,659	,000	1,168	54
Std. Residual	-1,869	4,755	,000	,981	54
Stud. Residual	-1,890	5,084	,004	1,027	54
Deleted Residual	-2,274	6,469	,010	1,281	54
Stud. Deleted Residual	-1,940	7,167	,044	1,242	54
Mahal. Distance	,097	18,332	1,963	3,026	54
Cook's Distance	,000	1,233	,034	,168	54
Centered Leverage Value	,002	,346	,037	,057	54

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts





KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara.

No	Skala Ukur	Keterangan
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

Mohon dengan ini saudara dapat mengisi kuesioner penelitian saya dengan judul
**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NAFASINDO MEDAN”.**

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan :

Lama Bekerja :

No	Variabel Lingkungan Kerja (X ₁)	Skala				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Suasana kerja yang bersih dan nyaman mempengaruhi kinerja					
2.	Penerangan dan sirkulasi udara di dalam ruangan kerja sudah baik					
3.	Keamanan di tempat kerja sudah baik sehingga saya merasa aman					
4.	Komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik					
5.	Hubungan kekeluargaan antar karyawan terjalin dengan baik					
6.	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya					
7.	Fasilitas yang lengkap merupakan salah satu penunjang kelancaran kinerja karyawan					
8.	Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan					

No	Variabel Kedisiplinan (X ₂)	Skala				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Standar operasional prosedur yang ditentukan perusahaan harus ditaati dengan benar					
2.	Peralatan bekerja digunakan dengan hati-hati					
3.	Saya harus berpenampilan rapi dalam bekerja					
4.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan					
5.	Saya harus menggunakan tanda pengenal selama di kantor					
6.	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan					
7.	Saya bersedia hadir tepat waktu					
8.	Sistem absensi menurut saya sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan dan keadilan kerja					

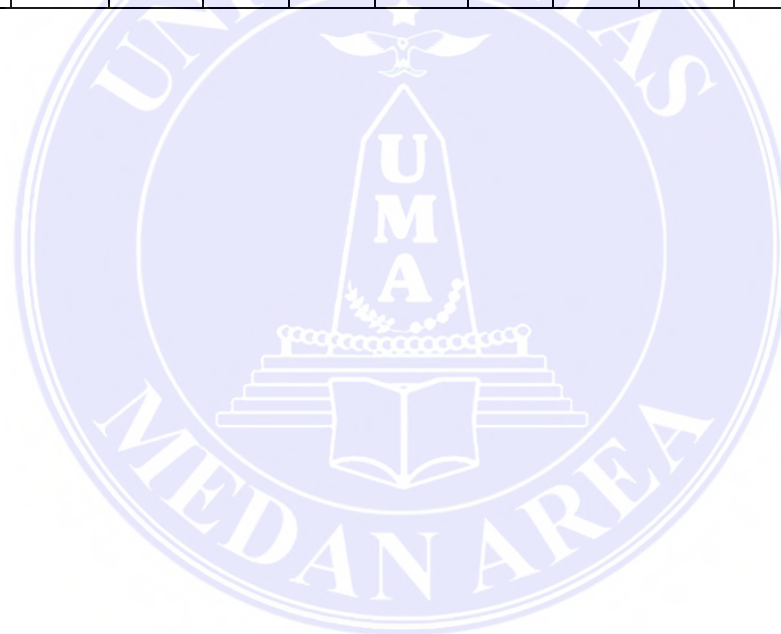
No	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Skala				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya harus melakukan pekerjaan sesuai dengan target					
2.	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Saya dapat bekerjasama terhadap karyawan lainnya					
5.	Saya melakukan pekerjaan tanpa diperintahkan atasan					
6.	Saya memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela					
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan					
8.	Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu					

Data Responden

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	
2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	
5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	
6	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	
7	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	
8	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	
9	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	
10	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
13	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
15	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	
16	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	
17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	
18	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
20	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
21	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

23	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
24	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
25	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
26	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
27	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
30	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
32	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
33	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
35	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
36	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
37	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
40	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
41	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
43	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3
46	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4

47	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
48	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4
50	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
52	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	5	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area