

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BUMI
INTITAMA MEGA ARTHA DI KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih



Disusun Oleh :

REGINA

NIM. 2021110021

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2025**

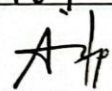
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota
Prabumulih

Disusun oleh

Nama : Regina
Nim : 2021110021
Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

	Menyetujui, Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
1.	Resi Marina, S.E., M.Si. Pembimbing 1	21 Juli 2025	
2.	Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si. Pembimbing 2	21 Juli 2025	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih


Amardin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih

Disusun oleh

Nama : Regina

Nim : 2021110021

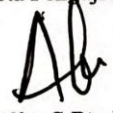
Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

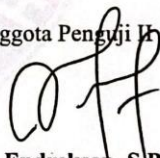
Menyetujui
Ketua Penguji


Resi Marina, S.E., M.Si.
NIDN. 0226067702

Anggota Penguji I


Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji II


Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NIDN. 0213057202

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih


Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Regina

Nim : 2021110021

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih, 17 Mei 2025

Prabumulih, 17 Mei 2025
Pernyataan,

Regina
NIM.2021110021

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

*“Memulai dengan penuh keyakinan Menjalankan dengan penuh keikhlasan
Menyelesaikan dengan penuh Kebahagiaan”*

(Regina)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Qs. Al-Baqarah:286)

“Kesuksesan tidak datang dengan mudah, tapi melalui kerja keras, tekad yang kuat, dan ketekunan yang tiada henti.”

(B.J. Habibie)



Kupersembahkan kepada :

Ayahanda Bejo Saputra

Ibunda Rusmala Dewi

Adik Bungsuku Rantika

Bapak/ibu Dosen Pembimbingku

Bapak/ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Teman-Teman Seperjuangan Angkatan 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BUMI INTITAMA MEGA ARTHA DI KOTA PRABUMULIH

Oleh :

Regina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email : reginajulianty7@gmail.com

ABSTRAK

Regina (2025) : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,749 > 2,016$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,195 > 2,016$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $35,190 > 4,070$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan output model summary didapatkan tabel uji determinasi yang memberikan *Adjusted R Square* sebesar 0,608. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

***THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND
WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT. BUMI INTITAMA MEGA ARTHA IN
PRABUMULIH CITY***

By :

Regina

Faculty of Economics and Business, Prabumulih University

Email : reginajulianty7@gmail.com

ABSTRACT

Regina (2025): "The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bumi Intitama Mega Artha in Prabumulih City". This study aims to determine the influence of work environment and work discipline on employee performance at PT. Bumi Intitama Mega Artha in Prabumulih City. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique uses saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 45 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, hypothesis test, and coefficient of determination. The results of this study indicate that the work environment (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a calculated $t_{count} > t_{table}$ or $4.749 > 2.016$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. Work discipline (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a calculated $t_{count} > t_{table}$ or $3.195 > 2.016$ with a significant value of $0.003 < 0.05$. Work environment (X1) and work discipline (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) with a calculated $F_{count} > F_{table}$ or $35.190 > 4.070$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. Based on the output of the summary model, a determination test table was obtained which gave an Adjusted R Square of 0.608. This means that the amount of contribution between the work environment variables (X1) and work discipline (X2) in improving employee performance (Y) is 60.8% while the remaining 39.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayahnya senantiasa terlimpah kepada kita semua. Aamiin.

Prabumulih, Mei 2025

Regina
NIM.2021110021

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari dan merasakan sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Bapak Ajabar, S.I.P., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Amandin, S.Pt., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Resi Marina, S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing I dan ibu Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si. selaku Dosen pembimbing II yang dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis serta meluangkan waktu dan pikirannya selama proses bimbingan.
5. Seluruh Bapak/ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmunya dan menghantarkan penulis agar dapat menyelesaikan kesarjanaan.
6. Kepada bapak Vicky Sumantri dan staf karyawan PT. Bumi Intitama Mega Artha Kota Prabumulih yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam melakukan pengamatan serta pengambilan data untuk penelitian ini.
7. Kedua orang tua penulis tercinta, Bapak Bejo Saputra dan Ibu Rusmala Dewi yang telah menjadi orang tua terhebat. Terima kasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, doa yang tak pernah putus, selalu memberikan dukungan, materi, nasehat, perhatian, selalu berjuang dengan

tiada kata lelah, serta pengorbanan yang diberikan sehingga dapat mengantarkan penulis hingga pada tahap ini.

8. Seluruh teman-teman seperjuangan penulis di kelas manajemen A angkatan 2021 terima kasih telah mewarnai masa perkuliahan.

Serta ucapan terima kasih kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, namun ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini. Kiranya Allah SWT membalas budi dan kebaikan untuk semuanya, Aamiin.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sangat membangun penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah dimasa yang akan datang.

Penulis berharap semoga ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca, semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa berlimpah kepada kita semua, Aamiin.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Teori	7
2.1.1 Lingkungan Kerja	7
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	7
2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja	8
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	8
2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja	13
2.1.2 Disiplin Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	16
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja	17
2.1.3 Kinerja Karyawan	18
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja	22
2.1.3.4 Indikator Kinerja	22
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Pemikiran	26
2.4 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2 Sampel	29
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.3.1 Lokasi Penelitian	29
3.3.2 Waktu Penelitian	30
3.4 Jenis dan Sumber Data	30
3.4.1 Jenis Data	30
3.4.2 Sumber Data	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Instrumen Penelitian	32
3.7 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	33
3.8 Metode Analisis Data	35
3.8.1 Uji Instrumen	35
3.8.1.1 Uji Validitas	35
3.8.1.2 Uji Reliabilitas	35
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	36
3.8.2.1 Uji Normalitas	36
3.8.2.2 Uji Multikolinearitas	37
3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas	37
3.8.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	38
3.9 Uji Hipotesis	39
3.9.1 Uji t	39
3.9.2 Uji F	39

3.10 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bumi Intitama Mega Artha	41
4.1.2 Lokasi	42
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	42
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi	42
4.1.5 Struktur Organisasi	43
4.1.6 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab	43
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	48
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	50
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden	52
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X_1)	53
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_2)	54
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	55
4.4 Analisis Uji Instrumen	56
4.4.1 Uji Validitas	56
4.4.2 Uji Reliabilitas	59
4.5 Pengujian Asumsi Klasik	61
4.5.1 Uji Normalitas	61
4.5.2 Uji Multikolinearitas	63
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	64
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	65
4.7 Uji Hipotesis	66
4.7.1 Uji t (Parsial)	66
4.7.2 Uji F (Simultan)	68
4.8 Koefisien Determinasi (R^2)	69
4.9 Pembahasan	70
4.9.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70

4.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	71
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Skala Likert	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	53
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja	54
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji t)	67
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji F)	68
Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	43
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	78
Lampiran 2 Data Responden	79
Lampiran 3 Foto Bersama Responden	80
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian	81
Lampiran 5 Tabulasi Responden	85
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi	88
Lampiran 7 Kartu Bimbingan Skripsi	94
Lampiran 8 Riwayat Hidup	101



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan itu sangat dibutuhkan kerja sama dari berbagai pihak, sebuah perusahaan harus didukung sumber daya yang baik dan fleksibel dalam menjalankan tugasnya untuk mengimbangi perusahaan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang terjadi sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal yang lebih penting yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berada di perusahaan. 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.

Sutrisno (2016:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan sangat nyaman akan lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga munculah sikap disiplin kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Hasibuan (2019:444) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut prestasi kerja karyawan. Karena dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain disiplin kerja yang dinilai dari absensi, disiplin kerja juga dilihat dari ketepatan waktu masuk kerja.

Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih yaitu suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif. Peneliti juga melihat langsung kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi, fasilitas masih kurang memadai, masih banyak dokumen-dokumen yang menumpuk di atas meja dikarenakan lemari *file* kurang memadai. Adapun fenomena yang terjadi mengenai disiplin kerja yaitu masih terdapat karyawan yang datang terlambat atau tidak tepat waktu sebagaimana mestinya yaitu masuk pukul 07.00, masih adanya karyawan keluar kantor belum pada waktunya, dan meninggalkan kantor tanpa izin.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Sebagai suatu informasi dan masukan bagi PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

1.4.2 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan dan wawasan mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan proposal ini, disiapkan dalam beberapa bab, dan masing masing bab dibagi menjadi sub bab dengan uraian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis menguraikan tentang landasan teori, yaitu berbagai teori terkait dengan penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

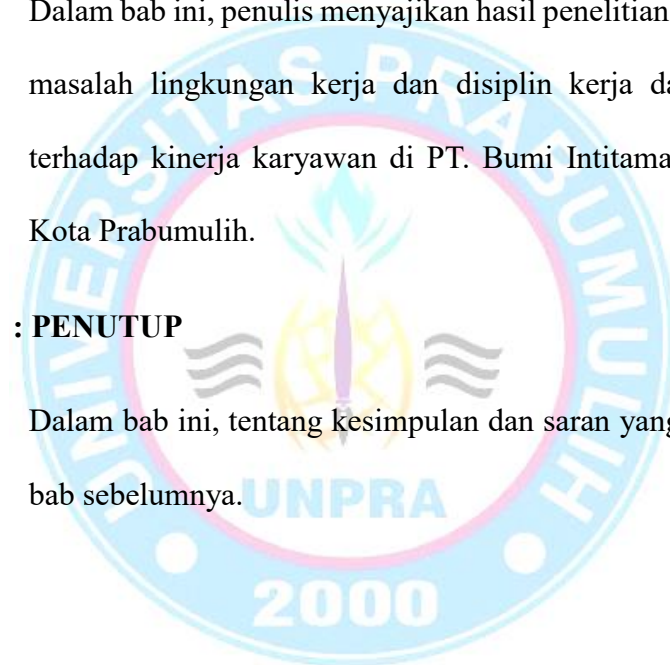
Pada bab ini, penulis menguraikan tentang objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional variabel dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah lingkungan kerja dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini, tentang kesimpulan dan saran yang di peroleh dari bab sebelumnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan pengelolaannya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (dalam Khaeruman, dkk. 2021:55) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (dalam Khaeruman, dkk. 2021:55) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam

menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Jadi kesimpulannya dari lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Khaeruman, dkk. 2021:56) secara garis besar terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun 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 sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan

nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (dalam Khaeruman, dkk. 2021:57) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Pada keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat

menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, 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 temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem 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 dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan

cukupya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

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

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. 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.

10. Musik di Tempat Kerja

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

tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (dalam Risza, P. E., 2021) yaitu :

a. Penerangan Cahaya

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur

Pada keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. Kelembapan

Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi Udara

Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang.

e. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila jenis pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi. Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan terganggunya kesehatan dan mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli :

Hasibuan (dalam Desman, S. N., dkk. 2023:93) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (dalam Deby, S. L. & Rina Dwiarti, 2024:5) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku pribadi yang sesuai aturan, tata kerja ataupun disiplin ditunjukkan melalui sikap, perilaku dan tindakan sesuai aturan yang ditulis ataupun tidak.

Fathoni (dalam Desman, S. N., dkk. 2023:93) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan seperti, datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Sastrodiwiryo (dalam Desman, S. N., dkk. 2023:95) mengungkapkan tujuan disiplin kerja karyawan antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaikbaiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Edi Sutrisno (dalam Desman, S. N., dkk. 2023:96) yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai atau karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai atau karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan.

3. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada karyawan melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai atau karyawan.

Pegawai atau karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai atau karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (dalam Widowati, dkk. 2022:194) adalah sebagai berikut :

a. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Ada banyak pengertian kinerja, namun inti dari kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut pendapat Sedarmayanti (dalam Ajabar, 2020:28) yang memberi definisi kinerja sebagai catatan mengenai hasil kerja dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula. Menurut Sutrisno (dalam Ajabar, 2020:28) prestasi kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam aktivitas kerja.

Menurut Priatna (dalam Ajabar, 2020:28) kinerja adalah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam satu periode yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang

dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017:9).

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (dalam Winda Andriani, dkk. 2020:69) :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya . Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan

benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh sungguh sekalipun suatu perusahaan dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya, atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalkan waktu kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dengan adanya penilaian kinerja adalah adanya pengaruh positif dalam perbaikan kinerja individu dan kinerja organisasi adapun manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (dalam Ajabar, 2020:31) adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil.
3. Merencanakan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Melakukan penyesuaian kompensasi.
5. Membuat keputusan promosi dan demosi.
6. Mendiagnosis kesalahan dalam desain pekerjaan.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (dalam Widowati, dkk. 2022:193) yaitu :

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari

tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

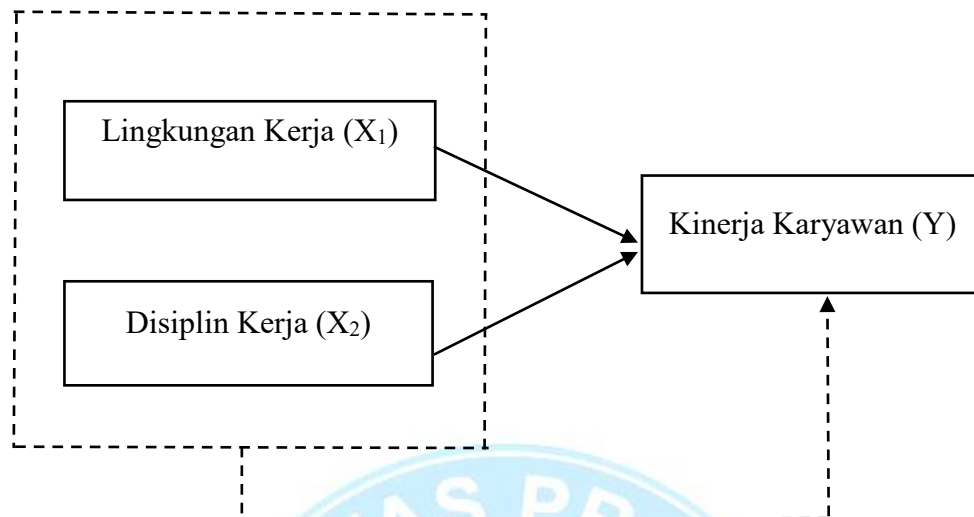
2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Gde Bayu Surya Parwita, dkk. (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sentosa Denpasar	Lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.
2	Yahya, Rahmi Andini Syamsuddin (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan	Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.
3	Annisa Eka Ramadhanthi, Ma'fiah (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kampung Kearifan Indonesia Jakarta Selatan	Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Kearifan Indonesia Jakarta Selatan.
4	Roful Fayza, Elmira Siska (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur	-Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. -Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur. Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
5	Friska Simanjuntak, dkk. (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah)	-Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. -Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah.
6	Sulfah Fitriah, Irfan Rizka Akbar (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja Tangerang	Secara parsial dan simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikasi terhadap produktivitas kerja Pada PT.

			Adis Dimension Footwear Balaraja Tangerang.
7	Putri Aniversari (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Aneka Gas Industri Lampung)	-Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. -kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Gas Industri di Lampung.
8	Risza Putri Elburdah (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arena Agro Andalan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arena Agro andalan.
9	Rizka Azhari (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia.
10	Ichlapio Fitrianto (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara.

Sumber : Diolah dari berbagai jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₀ : Diduga bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih.

H1 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih.

H2 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih.

H3 : Diduga bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sugiyono (2019:13) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Menurut Sugiyono (2019:14) penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengolahan data atau angka-angka, data tersebut didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung.

Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan objek dan hasil penelitian. Sugiyono (2019:29) menjelaskan bahwa pendekatan deskriptif berfungsi mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis yang memuat kesimpulan yang berlaku umum. Deskriptif dalam penelitian ini berupa pengolahan data statistik dari hasil penyebaran kuesioner untuk mencaritahu apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Intitama Mega Artha Prabumulih.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2019:126) berpendapat populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Intitama Mega Artha Prabumulih yang berjumlah 45 orang.

3.2.2 Sampel

Suyoto (2018:52) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Intitama Mega Artha Prabumulih yang berjumlah 45 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Sugiyono (2019:82) berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek penelitian penulis yaitu pada PT. Bumi Intitama Mega Artha Prabumulih, di Jalan Prof.M.Yamin No.08 Rt 15 Rw 03 Kelurahan Muntang Tapus, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu enam bulan. Waktu penelitian dilaksanakan pada 1 Desember 2024 hingga 31 Maret 2025.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Bumi Intitama Mega Artha yang dijadikan sampel.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kategori. Data kualitatif yang dikumpulkan adalah lokasi penelitian, gambaran umum perusahaan, karakteristik responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin dan latar belakang pendidikan terakhir karyawan.

3.4.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:308) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dan menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Bumi Intitama Mega Artha di Prabumulih.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan dari data yang telah tersedia dalam perusahaan. Menurut Sugiyono (2019:308) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi, sejarah perusahaan, visi misi perusahaan dan informasi lain yang didapat dari lokasi penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Sugiyono (2019:141) berpendapat observasi adalah proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai dunia kenyataan. Penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap perusahaan dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (*riil*) dan relevan.

2. Wawancara

Nazir (dalam Hardani, dkk. 2020:138) wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Daftar pertanyaan ditujukan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sugiyono (2019:142) berpendapat kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden. Penelitian ini merupakan kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (angka 1), Tidak Setuju (angka 2), Kurang Setuju (angka 3), Setuju (angka 4) dan Sangat Setuju (angka 5).

4. Dokumentasi

Sugiyono (2019:138) berpendapat dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan atau gambar. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena dan menghasilkan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner berisi pernyataan yang akan diajukan kepada karyawan untuk memperoleh informasi mengenai variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (dalam Risza Putri Elburdah, 2021) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jawaban dari setiap instrumen mengacu pada skala *likert* sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala *Likert*

Jawaban	Skor Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.7 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Hardani *et al.*, (2020) menyatakan variabel penelitian merupakan karakteristik dan sifat suatu obyek yang diamati dalam penelitian. variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, lingkungan kerja, disiplin kerja sebagai variabel independen.

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*), yaitu variabel yang tidak memiliki ketergantungan dengan variabel lain. Dalam variabel ini yang termasuk variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2).
2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*), yaitu suatu variabel yang memiliki suatu ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Vionalita, (2020) mendefinisikan definisi operasional sebagai penjabaran variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian. Definisi operasional digunakan sebagai penjabaran definisi variabel dan indikator pada penelitian. Berikut adalah penjabaran variabel beserta indikatornya dalam penelitian ini.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (dalam Khaeruman, dkk. 2021:55)	1. Penerangan cahaya 2. Temperatur 3. Kelembapan 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan Sedarmayanti (dalam Risza, P. E., 2021)	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah perilaku pribadi yang sesuai aturan, tata kerja ataupun disiplin ditunjukkan melalui sikap, perilaku dan tindakan sesuai aturan yang ditulis ataupun tidak. Sutrisno (dalam Deby, S. L & Rina Dwiarti, 2024:5)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan Sutrisno (dalam Widowati, dkk. 2022:194)	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (<i>output</i>) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Mangkunegara, (2017:9)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif Mangkunegara (dalam Widowati, dkk. 2022:193)	<i>Likert</i>

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

3.8.1.1 Uji Validitas

Menurut Silalahi *et al.*, (2021) validitas merupakan suatu alat ukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya, sehingga didapat data yang valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai tabel pada taraf signifikansi 0.05, yaitu:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel (0.05) dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator pada kuesioner tersebut adalah valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel (0.05) maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika indikator yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan tetap menghasilkan data yang sama, instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran kuesioner reliabel (Silalahi *et al.*, 2021). Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach* diukur

berdasarkan skala *alpha cronbach's* $> 0,60$. *Alpha Cronbach* digunakan untuk menguji reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Hasil koefisien *alpha* $>$ taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Hasil koefisien *alpha* $<$ taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Sugiyono (dalam Yahya & Rahmi, A. S., 2024) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significancy* $\alpha > 0,05$. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

- a. Jika nilai *asym.sig* $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai *asym.sig* $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Sugiyono (dalam Yahya & Rahmi, A. S., 2024) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* melalui program SPSS. Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance value* < 0.10 maka terjadi gejala multikolinearitas
- b. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance value* > 0.10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Sugiyono (dalam Yahya & Rahmi, A. S., 2024) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel didalam model persamaan regresi memiliki varian yang sama (*constant*) atau tidak. Jika mempunyai varian yang sama berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika tidak mempunyai varian yang sama maka terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual

pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

3.8.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (dalam Muhamad Ekhsan, 2019:7) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda karena memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Rumus dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi lingkungan kerja

b_2 = Koefisien regresi disiplin kerja

X_1 = Variabel lingkungan kerja

X_2 = Variabel disiplin kerja

e = *Error disturbance*

3.9 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ini diartikan sebagai sebuah jawaban sementara terhadap suatu masalah penelitian, sampai bisa dibuktikan melalui data dan diuji secara empiris. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan melalui uji t dan uji F.

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Desi Fidiawati, dkk. (2024) Uji parsial atau uji t yaitu pengujian untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, jika signifikansi $> (0,05)$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen atau H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, jika signifikansi $< (0,05)$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen atau H_a diterima dan H_0 ditolak.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Desi Fidiawati, dkk. (2024) uji simultan atau uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model

mempunyai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikat. Metode ini dilakukan dengan cara menyamakan angka F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, jika signifikansi $> (0,05)$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen atau H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, jika signifikansi $< (0,05)$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen atau H_a diterima dan H_0 ditolak.

3.10 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Desi Fidiawati, dkk. (2024) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam menjelaskan pengaruh pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bumi Intitama Mega Artha Kota Prabumulih

a. Dewan Komisaris : 1. Sulastri

b. Dewan Direksi : 1. Beni

2. Usman Alisan

c. Finance : 1. Oktaviana Sari

d. Administrasi : 1. Cicilia Supriyanti

4.1.2 Lokasi

PT. Bumi Intitama Mega Artha terletak di jalan Prof.M.Yamin No.08 Rt 15 Rw 03 Kelurahan Muntang Tapus, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan dengan alat dan sumber daya manusia (sdm) yang berkualitas dan menjadi perusahaan tingkat level nasional.

Misi

1. Mungutamakan layanan *service excelent* dan bekerja optimal.
2. Memastikan kepuasan *client/user*.
3. Menjadi perusahaan jasa yang kompeten, profesional dan dapat dipercaya.

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

1. Tugas pokok

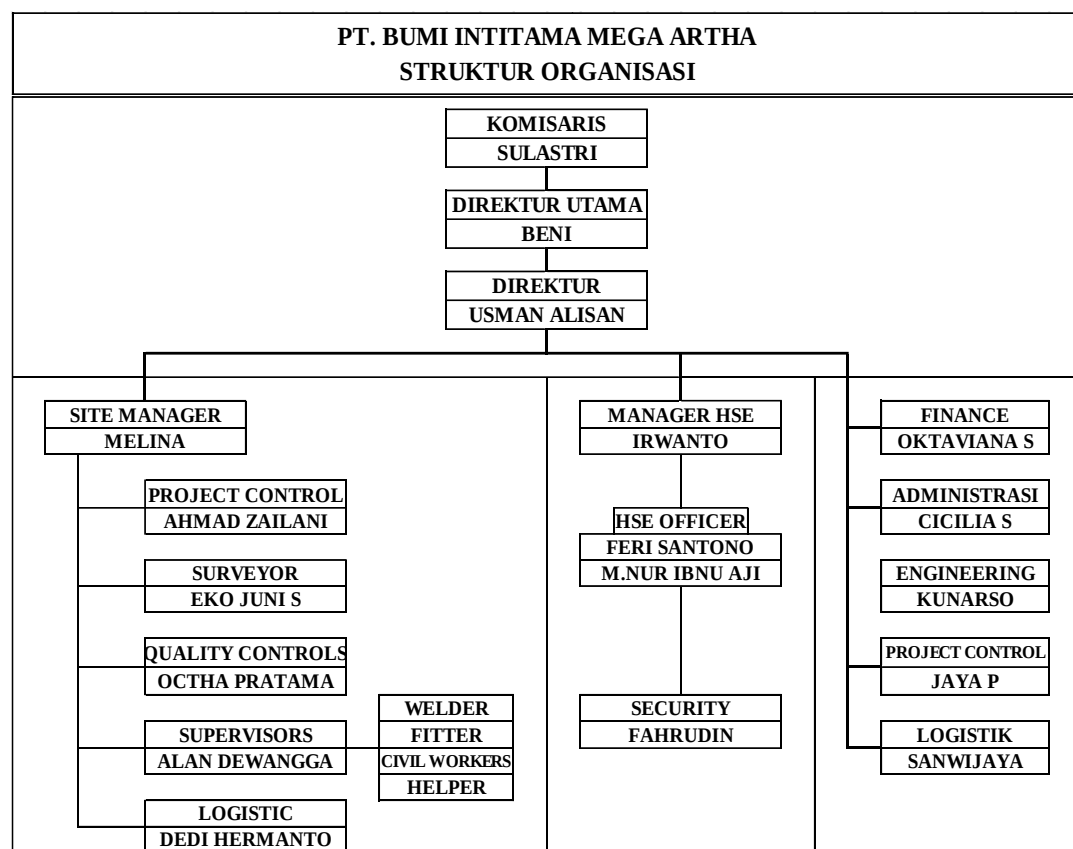
PT. Bumi Intitama Mega Artha merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengadaan jasa sewa alat berat, kendaraan ringan, dan *pipe line* di Kota Prabumulih Sumatera Selatan.

2. Fungsi

1. Menyediakan jasa untuk perusahaan lain yang membutuhkan bantuan kontruksi mekanikal.
2. Menyediakan pengadaan jasa yang dibutuhkan dengan metode dan proses tertentu agar dicapai kesepakatan bersama.

4.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah perwujudan dari suatu pengendalian di PT. Bumi Intitama Mega Artha, maka terlihat jelas tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh setiap bagian yang ada. Bagan struktur organisasi pada PT. Bumi Intitama Mega Artha dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :



Sumber: PT. Bumi Intitama Mega Artha tahun 2025

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.6 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab

Berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi perusahaan tidak akan sama, maka dari itu penulis akan membahas wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi yaitu:

1. Komisaris adalah jabatan tertinggi dalam sebuah perusahaan yang bertugas untuk mengawasi dan memberikan masukan kepada direksi. Komisaris juga bisa menjadi pemilik perusahaan atau pemegang saham. Komisaris memiliki beberapa tugas, di antaranya:
 1. Mengawasi kebijakan perusahaan.
 2. Mengawasi pengurusan perusahaan secara umum.
 3. Memberikan masukan dan nasihat kepada direksi.
 4. Menghindari benturan kepentingan pribadi.
 5. Mengawasi kinerja direksi.
 6. Memberikan pertanggungjawaban kepada *stakeholder* dan pemegang saham.
2. Direktur utama (Dirut) atau *Chief Executive Officer* (CEO) adalah jabatan eksekutif tertinggi dalam sebuah perusahaan. Dirut bertanggung jawab atas kepemimpinan dan eksekusi strategi perusahaan. Tugas dan tanggung jawab Dirut, antara lain:
 1. Bertanggung jawab atas kerugian dan keuntungan perusahaan.
 2. Membuat kebijakan perusahaan.
 3. Merancang, mengembangkan, dan mengelola sumber pendapatan dan pembelanjaan perusahaan.
 4. Menyusun strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
 5. Mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan perusahaan.
 6. Mengangkat dan memberhentikan karyawan.
 7. Mewakili perusahaan dalam hubungan dengan pihak luar.

3. Direktur adalah individu yang ditunjuk atau dipilih untuk menangani kebijakan dan strategi perusahaan dengan bekerja sama dengan direktur lainnya. Tugas direktur perusahaan adalah:

1. Menjalankan perusahaan terbatas atas nama pemegang saham.
 2. Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai dengan tujuan dan kepentingan perusahaan.
 3. Menguasai, memelihara, dan mengurus kekayaan perusahaan.
 4. Mengatur pola pembagian tugas masing-masing.
 5. Memastikan perusahaan mencapai visi dan misi dengan mematuhi anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan.
 6. Mewakili perusahaan di dalam maupun di luar pengadilan.
4. *Site manager* atau manajer lapangan adalah profesi yang bertanggung jawab untuk memastikan proyek konstruksi selesai tepat waktu dan sesuai anggaran. *Site manager* juga memiliki tugas-tugas lain, seperti:
1. Membuat perencanaan kegiatan operasional.
 2. Menyusun jadwal bulanan dan mingguan.
 3. Merencanakan kebutuhan SDM dan teknologi.
 4. Merencanakan penggunaan material dan peralatan.
 5. Mengatur kegiatan operasional pelaksanaan proyek.
 6. Memimpin dan mengarahkan subkontraktor, mandor, dan pelaksana proyek.
5. *Project control* adalah orang yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa proyek berjalan sesuai dengan rencana, anggaran dan waktu yang ditentukan. *Project control* memiliki tugas seperti :

1. Mengatur alokasi anggaran proyek.
 2. Membuat laporan kemajuan proyek.
 3. Memastikan bahwa proyek berjalan sesuai dengan standar industri dan regulasi yang berlaku.
6. *Surveyor* adalah orang yang bertugas melakukan survei dan pemetaan wilayah, serta menyediakan data dan dokumen hukum untuk berbagai bidang. *Surveyor* memiliki peran penting dalam berbagai industri, seperti konstruksi, *real estate*, dan pengembangan lahan. Tugas *surveyor* meliputi:
1. Mengukur atau memperkirakan dimensi tanah.
 2. Menentukan batas-batas properti secara resmi.
 3. Mengawasi proyek pembangunan.
 4. Memetakan, menganalisis, dan mengelola data spasial.
 5. Mengelola lahan, sumber daya alam, dan perencanaan wilayah.
7. *Supervisor* adalah jabatan dalam perusahaan yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengelola kinerja karyawan. *Supervisor* berada di antara manajer dan staf pelaksana, dan memiliki peran penting dalam kemajuan perusahaan. Tugas dan tanggung jawab *supervisor*, antara lain:
1. Mengawasi dan mengelola produksi dan pelayanan kepada konsumen.
 2. Membimbing dan mengatur bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan.
 3. Menetapkan tujuan dan tenggat waktu bekerja.
 4. Mengatur alur kerja dan memastikan staf memahami tugas mereka.
 5. Memantau produktivitas staf dan memberikan umpan balik.

8. Logistik adalah orang yang bertanggung jawab mengatur proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian aliran barang dan informasi dari titik asal hingga titik konsumsi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Logistik memiliki beberapa tugas, di antaranya:

1. Memastikan produk atau layanan tersedia tepat waktu, di tempat yang tepat, dan dengan biaya yang efisien.
2. Mengurangi jumlah gudang.
3. Menghitung dan memilih media transportasi yang tepat untuk mengurangi biaya.
4. Menjamin ketepatan waktu pengiriman.

9. Manajer HSE (*Health, Safety, and Environment*) atau Manajer Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah orang yang bertanggung jawab atas keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja di perusahaan. Tugas dan tanggung jawab Manajer HSE, antara lain:

1. Memastikan program K3 berjalan efektif.
2. Mengembangkan budaya kerja yang baik.
3. Melakukan analisis risiko kerja.
4. Memastikan semua orang di perusahaan memahami aturan K3.
5. Membuat program kerja K3 dan rencana penerapannya.
6. Mendokumentasikan program K3 dan membuat laporan kecelakaan kerja.

10. HSE *officer* atau petugas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3LH) adalah tenaga kerja yang bertugas untuk memastikan karyawan

mentaati prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). HSE *officer* memiliki beberapa tanggung jawab, di antaranya:

1. Mengatur prosedur HSE untuk mengurangi risiko kecelakaan dan bahaya di lingkungan kerja.
 2. Memastikan lingkungan kerja aman, sehat, dan berkelanjutan.
 3. Mencegah dampak lingkungan negatif di sekitar lingkungan kerja.
11. *Security* atau satuan pengamanan (satpam) adalah orang atau tim yang bertugas untuk mengamankan aset, instansi, proyek, bangunan, properti, atau tempat dari tindak kejahatan maupun kerusakan. Tugas dan tanggung jawab *security*, di antaranya:
1. Menjaga keamanan dan keselamatan perusahaan dan karyawan.
 2. Melindungi dan mengayomi warga di tempat kerja dan lingkungannya.
 3. Mengawasi, memeriksa, dan memantau jalur akses.
 4. Mengawasi peralatan untuk mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.
 5. Mendeteksi dini potensi ancaman keamanan.

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan ingin mencapai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Intitama Mega Artha untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada setiap responden, oleh karena itu dalam mendeskripsikan karakteristik responden, dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu : usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama berkerja. Pelaksanaan penyebaran kuesioner

penelitian ini diberikan kepada 45 orang karyawan, sesuai dengan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yang ada. Berikut adalah hasil deskripsi karakteristik responden pada penelitian ini :

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan usia produktif responden, dan hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah orang	Persentase (%)
1	20 - 30	6	13,33%
2	31 - 40	13	28,89%
3	41 - 50	17	37,78%
4	51 - 60	3	6,67%
5	> 60	6	13,33%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Pada tabel 4.1 hasil pengelompokkan usia responden diperoleh usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase (13,33%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase (28,89 %), responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase (37,78%), responden dengan usia 51-60 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase (6,67%), dan responden dengan usia > 60 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase (13,33%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 41-50 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentang usia lainnya.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Besarnya tingkat proporsi pengelompokkan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	40	88,89%
2	Perempuan	5	11,11%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Pada tabel 4.2 jenis kelamin responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Responden laki-laki sebanyak 40 orang dengan tingkat persentase (88,89%) dan responden perempuan sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase (11,11%).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih, terlihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah orang	Persentase (%)
1	SMA/SMK	38	84,44%
2	D1	1	2,22%
3	D3	4	8,90%
4	S1	2	4,44%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 38 orang (84,44%), D1 sebanyak 1 orang (2,22)%, D3 sebanyak 4 orang (8,90%), dan S1 sebanyak 2 orang (4,44%),. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir pada PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih adalah tingkat SMA/SMK sebanyak 38 orang (84,44%).

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa lama bekerja responden pada PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih, terlihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah orang	Persentase (%)
1	< 10 Tahun	20	44,44%
2	10 - 20 Tahun	20	44,44%
3	> 20 Tahun	5	11,12%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja < 10 tahun sebanyak 20 orang (44,44%), responden yang bekerja 10-20 tahun sebanyak 20 orang (44,44%), dan responden yang bekerja > 20 tahun sebanyak 5 orang (11,12%). Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja pada PT. Bumi Intitama Mega Artha yaitu < 10 tahun dan 10-20 tahun jumlahnya sama sebanyak 20 orang (44,44%).

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Tanggapan responden terkait dengan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya interval kelas (Sugiyono, 2022) sebagai berikut:

Nilai maksimum: 5

Nilai minimum: 1

Rentang skala : $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Kriteria skala rata-rata jawaban responden adalah:

1. 1,0 - 1,80 = Sangat Tidak Baik
2. 1,81 - 2,60 = Tidak Baik
3. 2,61 - 3,40 = Kurang Baik
4. 3,41 - 4,20 = Baik
5. 4,21 - 5,00 = Sangat Baik

Kriteria untuk pemberian skor setiap jawaban sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Tidak Setuju (TS) = 2
3. Netral (N) = 3
4. Setuju (S) = 4
5. Sangat Setuju (SS) = 5

Skala rata-rata di atas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Pada bagian ini terdapat tiga hal yang akan dibahas. Yaitu pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih.

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X_1)

Untuk mengetahui penilaian dari 45 responden terhadap variabel lingkungan kerja di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X_1) n= 45

Lingkungan Kerja (X_1)	Frekuensi										Jumlah		$\bar{X}_1$
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pernyataan 1.	23	115	17	68	5	15	0	0	0	0	45	198	4.40
Pernyataan 2.	11	55	28	112	6	18	0	0	0	0	45	185	4.11
Pernyataan 3.	17	85	20	80	8	24	0	0	0	0	45	189	4.20
Pernyataan 4.	18	90	16	64	11	33	0	0	0	0	45	187	4.15
Pernyataan 5.	21	105	18	72	6	18	0	0	0	0	45	195	4.33
Pernyataan 6.	14	70	18	72	13	39	0	0	0	0	45	181	4.02
Pernyataan 7.	17	85	22	88	6	18	0	0	0	0	45	191	4.24
Pernyataan 8.	29	145	10	40	6	18	0	0	0	0	45	203	4.51
Pernyataan 9.	13	65	26	104	6	18	0	0	0	0	45	187	4.15
Pernyataan 10.	17	85	16	64	12	36	0	0	0	0	45	185	4.11
Total Nilai Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja													4.22

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT. Bumi Intitama

Mega Artha di Kota Prabumulih sangat baik. Pada variabel lingkungan kerja nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pada item pernyataan nomor delapan dengan nilai rata-rata sebesar 4,51. Sedangkan nilai rata-rata terendah dapat dilihat pada item pernyataan nomor enam dengan nilai rata-rata sebesar 4,02.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_2)

Untuk mengetahui penilaian dari 45 responden terhadap variabel disiplin kerja pada PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X_2) n= 45

Disiplin Kerja (X ₂)	Frekuensi										Jumlah		X̄ ₂
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pernyataan 1.	22	110	16	64	7	21	0	0	0	0	45	195	4.33
Pernyataan 2.	17	85	19	76	9	27	0	0	0	0	45	188	4.18
Pernyataan 3.	22	110	17	68	6	18	0	0	0	0	45	196	4.35
Pernyataan 4.	19	95	14	56	12	36	0	0	0	0	45	187	4.15
Pernyataan 5.	20	100	14	56	10	30	1	2	0	0	45	188	4.18
Pernyataan 6.	20	100	13	52	12	36	0	0	0	0	45	188	4.18
Pernyataan 7.	20	100	15	60	10	30	0	0	0	0	45	190	4.22
Pernyataan 8.	14	70	21	84	9	27	1	2	0	0	45	183	4.06
Pernyataan 9.	13	65	21	84	11	33	0	0	0	0	45	182	4.04
Pernyataan 10.	13	65	20	80	9	27	3	6	0	0	45	178	3.95
Total Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja													4.16

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja adalah sebesar 4,16. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada pada PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih baik. Pada variabel disiplin kerja nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pada item pernyataan nomor tiga dengan nilai rata-rata sebesar 4,35. Sedangkan nilai rata-rata terendah dapat dilihat pada item pernyataan nomor sepuluh dengan nilai rata-rata sebesar 3,95.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 45 responden terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) n= 45

Kinerja Karyawan (Y)	Frekuensi										Jumlah		$\bar{Y}$
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pernyataan 1.	13	65	25	100	7	21	0	0	0	0	45	186	4.13
Pernyataan 2.	16	80	16	64	13	39	0	0	0	0	45	183	4.06
Pernyataan 3.	11	55	20	80	13	39	1	2	0	0	45	176	3.91
Pernyataan 4.	13	65	26	104	6	18	0	0	0	0	45	187	4.15
Pernyataan 5.	18	90	22	88	5	15	0	0	0	0	45	193	4.29
Pernyataan 6.	16	80	28	112	1	3	0	0	0	0	45	195	4.33
Pernyataan 7.	16	80	20	80	9	27	0	0	0	0	45	187	4.15
Pernyataan 8.	24	120	15	60	6	18	0	0	0	0	45	198	4.40

Pernyataan 9.	15	75	23	92	7	21	0	0	0	0	45	188	4.18
Pernyataan 10.	27	135	9	36	9	27	0	0	0	0	45	198	4.40
Total Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan													4.20

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih baik. Pada variabel kinerja karyawan nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pada item pernyataan nomor delapan dan sepuluh dengan nilai rata-rata sebesar 4,40. Sedangkan nilai rata-rata terendah dapat dilihat pada item pernyataan nomor tiga dengan nilai rata-rata sebesar 3,91.

4.4 Analisis Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yaitu menggunakan program *IBM Stastitical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

4.4.1 Uji Validitas

Menurut Silalahi *et al.*, (2021) validitas merupakan suatu alat ukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya, sehingga didapat data yang valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r

hitung (tabel *corrected item total correlaction*) dengan r tabel (tabel *product moment*) untuk *degree of freedom* $df (n-2) = 45-2 = 43$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0.05$. Jika r hitung $> r$ tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Diketahui nilai $r_{\text{tabel}} = 0,294$ dan adapun hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.8, 4.9 dan 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0.684	0,294	Valid
X _{1.2}	0.533	0,294	Valid
X _{1.3}	0.570	0,294	Valid
X _{1.4}	0.562	0,294	Valid
X _{1.5}	0.692	0,294	Valid
X _{1.6}	0.721	0,294	Valid
X _{1.7}	0.499	0,294	Valid
X _{1.8}	0.617	0,294	Valid
X _{1.9}	0.596	0,294	Valid
X _{1.10}	0.624	0,294	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X_1), nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dengan r_{tabel} sebesar 0,294. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0.694	0,294	Valid
X _{2.2}	0.661	0,294	Valid
X _{2.3}	0.728	0,294	Valid
X _{2.4}	0.608	0,294	Valid
X _{2.5}	0.619	0,294	Valid
X _{2.6}	0.700	0,294	Valid
X _{2.7}	0.695	0,294	Valid
X _{2.8}	0.673	0,294	Valid
X _{2.9}	0.693	0,294	Valid
X _{2.10}	0.673	0,294	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel disiplin kerja (X₂), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} sebesar 0,294. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y1	0.663	0,294	Valid
Y2	0.674	0,294	Valid
Y3	0.806	0,294	Valid

Y4	0.610	0,294	Valid
Y5	0.536	0,294	Valid
Y6	0.631	0,294	Valid
Y7	0.720	0,294	Valid
Y8	0.620	0,294	Valid
Y9	0.597	0,294	Valid
Y10	0.720	0,294	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} sebesar 0,294. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika indikator yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan tetap menghasilkan data yang sama, instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran kuesioner reliabel (Silalahi *et al.*, 2021). Pengukuran reliabilitas penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha*. Pengambilan keputusan berdasarkan koefisien nilai alpha jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka pernyataan reliabel dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11, 4.12 dan 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 4.11 dari olahan data di atas mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pernyataan yang dimasukkan dalam pengujian, semua item pernyataan dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *croanbch's alpha* sudah di atas 0,06. Hal ini dapat dilihat untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,812 dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian handal (reliabel).

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 4.12 dari olahan data di atas mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pernyataan yang dimasukkan dalam pengujian, semua item pernyataan dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *croanbch's alpha* sudah di atas 0,06. Hal ini dapat dilihat untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,865 dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian handal (reliabel).

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	10

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 4.13 dari olahan data di atas mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pernyataan yang dimasukkan dalam pengujian, semua item pernyataan dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *croanbch's alpha* sudah di atas 0,06. Hal ini dapat dilihat untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,855 dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian handal (reliabel).

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (1-sampel K-S), apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

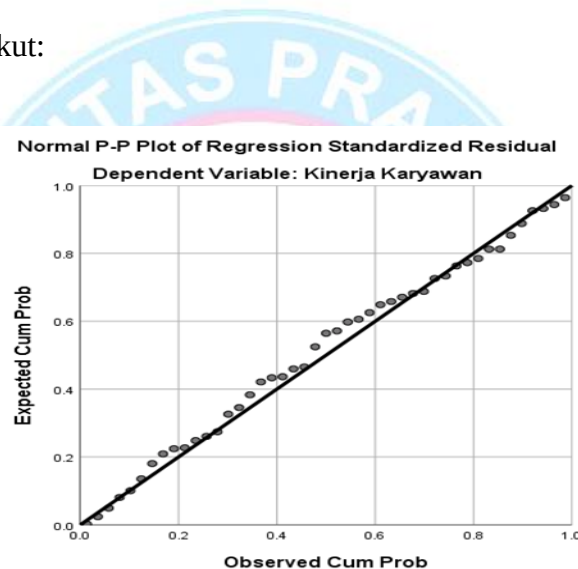
Tabel 4.14
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85104737
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.049
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui bahwa hasil uji normalitas nilai signifikansinya $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya, yang terlihat pada gambar 4.2 berikut:



Sumber: Data primer diolah SPSS 26 (2025)

Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *plot of regression standardized residual*. Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis

kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi maka dapat dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas :

1. Jika nilai *VIF* > 10 dan nilai *tolerance value* < 0.10 maka terjadi gejala multikolinearitas
2. Jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance value* > 0.10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Berikut tabel 4.15 hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS 26 :

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.701	1.426
Disiplin Kerja	.701	1.426

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa variabel-variabel penelitian tersebut nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari

0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas :

1. Jika $\text{sig} > 0,05$: Maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika $\text{sig} < 0,05$: Maka terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.476	2.650		-.557	.580
Lingkungan Kerja	.053	.071	.135	.749	.458
Disiplin Kerja	.035	.059	.108	.602	.550

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas penelitian ini menggunakan uji *glejser* dapat diketahui bahwa nilai sig lingkungan kerja 0,458 dan disiplin kerja 0,550 maka bisa diketahui bahwa nilai sig nya lebih besar dari 0,05. Jadi kesimpulannya penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS versi 26 Statistik. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.818	4.472	
	Lingkungan Kerja	.570	.120	.535
	Disiplin Kerja	.315	.099	.360

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS 26 (2025)

Hasil analisis di atas dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut :

$$Y = 4,818 + 0,570 X_1 + 0,315 X_2 + e$$

Melihat tabel 4.17 di atas dan berdasarkan rumus regresi di atas maka dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 4.818 menyatakan bahwa ketika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berubah maka kinerja karyawan sebesar 4,818.
2. Variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,570 artinya jika variabel lingkungan kerja (X_1)

mengalami kenaikan satuan (% atau poin), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,570. Hal ini menyatakan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik, maka akan meningkat.

3. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,315 artinya jika variabel disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan satuan (% atau poin), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,315. Hal ini menyatakan bahwa jika disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkat.

4.7 Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis dalam penelitian ini dibantu oleh alat uji SPSS 26 dan dilakukan dengan dua cara yaitu, Uji t (parsial) yaitu uji masing-masing setiap variabel penelitian dan Uji F (simultan) uji secara bersama-sama variabel penelitian. Adapun penjelasan dari hasilnya uji tersebut sebagai berikut :

4.7.1 Uji t (Parsial)

Hipotesis yang pertama dan kedua adalah diduga ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang kesatu dan kedua yakni menggunakan uji t. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan signifikansi $> (0,05)$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan signifikansi $< (0,05)$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa taraf tingkat signifikan 5% (0.05), untuk *degree of freedom* (n-

2) = $45-2= 43$ maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,016. Adapun hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.078	.287
Lingkungan Kerja	4.749	.000
Disiplin Kerja	3.195	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut ini:

1. Diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 4,749 kemudian nilai t_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05), sebesar 2,016. Maka nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,749 > 2,016$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh lingkungan kerja. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 3,195 kemudian nilai t_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05), sebesar 2,016. Maka nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,195 > 2,016$), yang artinya ada alasan kuat pada H_2 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh disiplin kerja (X_2). Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi ($0.003 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Hipotesis yang ketiga adalah diduga ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis yang ketiga ini dengan menggunakan uji F. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan signifikansi $> (0,05)$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi $< (0,05)$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df_1 = 1$, dan $df_2 = 42$, dan tingkat taraf signifikan 5% (0.05), maka nilai F_{tabel} sebesar 4,070. Berikut ini tabel 4.19 merupakan hasil uji F (simultan).

Tabel 4.19
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599.325	2	299.663	35.190	.000 ^b
	Residual	357.653	42	8.516		
	Total	956.978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 35,190 sedangkan hasil F_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0.05) adalah sebesar 4,070. hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,190 > 4,070$.), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H_3 dapat diterima. Diperkuat dengan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap

kinerja karyawan (Y). Dengan demikian H₃ dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

4.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (Desi Fidiawati, dkk. 2024) yaitu lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam menjelaskan pengaruh pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Hasil koefisien determinasi (R^2) bisa dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.608	2.918	2.071

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS 26 (2025)

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,608 atau 60,8%. Hal ini berarti sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.9 Pembahasan

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih sebagai berikut :

4.9.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_1 (lingkungan kerja) sebesar 0,570 artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,570 dan sebaliknya jika lingkungan kerja menurun satu satuan (%) maka kinerja akan menurun juga sebesar 0,570. Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,749 > 2,016$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih.

4.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_2 (disiplin kerja) sebesar 0,315 artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,315 dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun satu satuan (%) maka kinerja akan

menurun juga sebesar 0,315. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,195 > 2,016$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_2 diterima yang berarti adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih.

4.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji F variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $35,190 > 4,070$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) adalah 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan objek dalam penelitian ini adalah PT. Bumi Intitama Mega Artha Kota Prabumulih dengan responden sebanyak 45 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t dapat diketahui variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Intitama Mega Artha Kota Prabumulih. Bisa dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,749 > 2,016$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t dapat diketahui variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Intitama Mega Artha Kota Prabumulih. Bisa dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,195 > 2,016$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$.
3. Hasil penelitian dengan uji F dapat diketahui variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Intitama Mega Artha Kota

Prabumulih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $35,190 > 4,070$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian dengan uji R^2 diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Intitama Mega Artha Kota Prabumulih, maka penulis menyampaikan beberapa saran dengan harapan dapat menjadi acuan dalam mewujudkan suatu kinerja karyawan yang lebih baik lagi, adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel lingkungan kerja pada pernyataan “kelembaban dalam ruang kerja dapat diatur sesuai dengan kebutuhan” dengan skor rata-rata 4,02 masih dikatakan rendah, jadi diharapkan di ruangan kerja disediakan pendingin ruangan sehingga di ruangan kerja membuat kelembaban yang sejuk dan nyaman untuk karyawan bekerja.
2. Untuk variabel disiplin kerja pada pernyataan “saya berusaha tidak melakukan kesalahan saat melaksanakan pekerjaan” dengan skor rata-rata 3,95 masih dikatakan rendah, jadi diharapkan pimpinan dapat bersikap lebih tegas kepada karyawan yang melakukan kesalahan dengan memberikan peringatan atau menegurnya dengan tenang dan profesional, dan disarankan

karyawan meneliti kembali pekerjaan yang sudah dikerjakan untuk menghindari kesalahan.

3. Untuk variabel kinerja karyawan pada pernyataan “saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dengan skor rata-rata 3,91 masih dikatakan rendah, jadi diharapkan pimpinan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan.

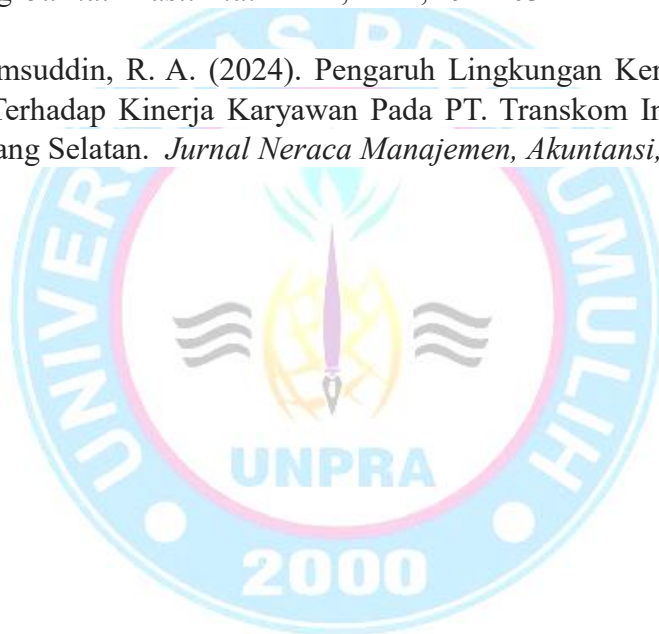


DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh:Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta:CV. Budi Utama.
- Andriani, W., & Widyanti, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*. Vol. 7, No. 2, 65-82.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*. Vol. 3, No. 1, 1-24.
- Azhari, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. Vol. 9, No. 6, 1-25.
- Barik, B., dkk. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*. Vol. 2, No. 2, 65-72.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arena Agro Andalan. *Jurnal Media Bina Ilmiah*.
- Fayza, R., & Siska, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur. *Jurnal Bintang Manajemen*. Vol. 2, No. 2, 195-208.
- Fidiawati, D., dkk. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting*.

- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Journal of Islamic Economic and Social*. Vol. 1, No. 2, 215-250.
- Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*.
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal of Management*. Vol. 3, No. 1, 113-133.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta:CV. Pustaka Ilmu.
- Khaeruman, dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Serang - Banten:CV.AA Rizky.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*.
- Lumbantobing, D. S., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Karawang Jawa Barat. *Journal of Business Economics and Agribusiness*.
- Nazara, D. S., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teoritis Dan Praktis*. Cetakan Ke-1. Sumatera Barat:Mitra Cendekia Media.
- Parwita, G. B. S., dkk. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sentosa Denpasar. *Jurnal Values*. Vol. 5, No. 1, 221-231.
- Ramadhanthi, A. E., & Ma'fiah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kampung Kearifan Indonesia Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*. Vol. 2, No. 1, 223-233.
- Rosa, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dana Pensiunan PT. PLN (PERSERO) Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*.

- Sari, E. T., dkk. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1, No. 2, 48-65.
- Simanjuntak, F., dkk. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. Vol. 1, No. 7, 76-88.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Cetakan Ke-26. Bandung:Alfabeta, CV.
- Widowati, dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk Serpong. *Jurnal Arastirma*. Vol. 2, No.2, 191-203.
- Yahya, & Syamsuddin, R. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan. *Jurnal Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

PT. BUMI INTITAMA MEGA ARTHA (B I M A)

JALAN PROF. MOHD . YAMIN NO. 08 EMAIL : ptbima@yahoo.co.id
PRABUMULIH

BANK MANDIRI

KONTRAKTOR - SUPPLIER - PERDAGANGAN UMUM

Nomor : 634/BIMA-BPIP/XI/2024
Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih.
di Tempat

Dengan hormat ,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **USMAN ALISAN**
Jabatan : **Direktur**

Menerangkan bahwa:

Nama : **Regina**
NIM : **2021110021**

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian di kantor PT. BUMI INTITAMA MEGA ARTHA dengan judul penelitian: "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT:Bumi Intitama Mega Artha".

Demikian surat balasan ini kami sampaikan dan agar sekiranya dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 03 Desember 2024
PT. BUMI INTITAMA MEGA ARTHA


USMAN ALISAN
Direktur

Lampiran 2 Data Responden

PT. BUMI INTITAMA MEGA ARTHA (BIMA)

JALAN PROF. MOHD . YAMIN NO. 08 EMAIL : ptbima@yahoo.co.id
PRABUMULIH

BANK MANDIRI

KONTRAKTOR - SUPPLIER - PERDAGANGAN UMUM

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Masa Kerja	Bagian / Jabatan
1	AHMAD ZAILANI	56 TH	L	SMA	2010-SKR	PROJECT CONTROL
2	AHMAD ROZALI	45 TH	L	D.3	2005-SKR	DRIVER
3	ADE SAPUTRA	27 TH	L	SMA	2016-SKR	DRIVER
4	ALAN DEWANGGA	35 TH	L	SMA	2005-SKR	SUPERVISORS
5	ANDES SAPUTRA	35 TH	L	SMA	2017-SKR	DRIVER
6	APRI YATNO	39 TH	L	SMA	2014-SKR	DRIVER
7	BAMBANG SUSANTO	34 TH	L	SMA	2021-SKR	OB
8	BENNY	43 TH	L	STM	2001-SKR	DIREKTUR UTAMA
9	CICILIA SUPRIYANTI	41 TH	P	S.1	2011-SKR	ADM
10	DARUSSALAM	48 TH	L	SMA	2016-SKR	DRIVER
11	DEDY HERMANTO	44 TH	L	SMA	2009-SKR	LOGISTIC
12	DENNY	30 TH	L	SMA	2018-SKR	DRIVER
13	EDI IRAWAN	39 TH	L	SMA	2018-SKR	DRIVER
14	EKO JUNI SUSPANDI	45 TH	L	SMA	2006-SKR	SURVEYOR
15	FAHRUDIN	65 TH	L	SMA	2010-SKR	SECURITY
16	FAJAR SUPRIYONO	45 TH	L	SMA	2002-SKR	MEKANIK
17	FEBRY HARTANTO	44 TH	L	SMA	2017-SKR	DRIVER
18	FERRY SANTONO	41 TH	L	SMA	2013-SKR	HSE OFFICER
19	FIRDAUS	36 TH	L	SMA	2017-SKR	DRIVER
20	HENI BONITA PUTRI	27 TH	P	D.3	2020-SKR	ADM
21	HERMANTO	65 TH	L	SMA	2002-SKR	DRIVER
22	MUHAMMAD NUR IBNU AJI	33 TH	L	SMA	2021-SKR	HSE OFFICER
23	MUHAMMAD ALFARIZI	20 TH	L	SMA	2017-SKR	DRIVER
24	SULASTRI	58 TH	P	SMA	2001-SKR	KOMISARIS
25	IRWANTO	45 TH	L	D.1	2009-SKR	MANAGER HSE
26	JAYA PUTRA	40 TH	L	SMA	2012-SKR	PROJECT CONTROL
27	JUMONO	66 TH	L	SMA	2000-SKR	OB
28	JUNAIDI EFFENDI	42 TH	L	SMA	2018-SKR	DRIVER
29	KUNARSO PUTRO	62 TH	L	D.3	2021-SKR	ENGINEERING
30	MOHAMAD MAULANA	52 TH	L	SMA	2004-SKR	DRIVER
31	MUHAMAD USMAN	29 TH	L	SMA	2020-SKR	OPERATOR
32	MADIRMAN	37 TH	L	SMA	2016-SKR	DRIVER
33	MELINA	48 TH	P	S.1	2006-SKR	SITE MANAGER
34	MERTO PUTRA WIBOWO	30 TH	L	SMA	2016-SKR	DRIVER
35	OKTA FIANASARI	43 TH	P	D.3	2006-SKR	FINANCE
36	OCTHA PRATHAMA	34 TH	L	SMA	2011-SKR	QUALITY CONTROLS
37	PRAYONO	45 TH	L	SMA	2003-SKR	DRIVER
38	RAHMAD HIDAYAT	47 TH	L	SMA	2001-SKR	MEKANIK
39	M. SANWIJAYA	34 TH	L	SMA	2016-SKR	LOGISTIK
40	SUGITO	60 TH	L	SMA	2010-SKR	DRIVER
41	SUGIANTO	43 TH	L	SMA	2008-SKR	DRIVER
42	SUMARDI	65 TH	L	SMA	2004-SKR	OB
43	TRIO HERMANSYAH	32 TH	L	SMA	2015-SKR	DRIVER
44	USMAN ALISAN	62 TH	L	SMA	2001-SKR	DIREKTUR
45	MULYADI	49 TH	L	SMA	2008-SKR	DRIVER

Lampiran 3 Foto Bersama Responden



Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/ibu yang saya hormati,

Saya Regina mahasiswa jurusan manajemen, universitas prabumulih, sedang melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam rangka penyusunan skripsi. Saya sangat mengharapkan bantuan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya dan sesuai dengan keadaan yang ada.

Atas perhatian dan kerjasama bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

Lama masa kerja :

Bagian/Jabatan :

Sebelum memilih, bacalah dengan seksama pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner ini. Berilah tanda ✓ pada setiap jawaban yang dipilih pada kotak yang tersedia.

Keterangan	Skor
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
N = Netral	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

KUESIONER LINGKUNGAN KERJA

A. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
	1. Penerangan/Cahaya					
1	Pencahayaan ditempat kerja mendukung saya dalam bekerja, sehingga membuat saya nyaman					
2	Penerangan (listrik) diperusahaan memancar dengan baik sehingga mendukung dalam bekerja					
	2. Temperatur					
3	Pendingin diruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
4	Suhu udara diruangan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
	3. Kelembapan					
5	Kelembapan diruang kerja mendukung saya dalam melakukan aktivitas kerja					
6	Kelembapan dalam ruang kerja dapat diatur sesuai dengan kebutuhan					
	4. Sirkulasi Udara					
7	Jumlah ventilasi yang ada diruangan kantor memungkinkan terjadinya pertukaran udara dengan baik					
8	Sirkulasi udara mudah masuk kedalam ruang kerja					
	5. Kebisingan					
9	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					
10	Lokasi dan ruang kerja saya terjaga dari kebisingan					

KUESIONER DISIPLIN KERJA

B. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
	1. Taat terhadap aturan waktu					
1	Masuk kerja sesuai dengan aturan yang berlaku					
2	Penggunaan jam istirahat sesuai dengan ketentuan Perusahaan					
3	Pulang kantor sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
	2. Taat terhadap peraturan Perusahaan					
4	Saya selalu mengenakan seragam dan atribut keselamatan kerja sesuai dengan peraturan Perusahaan					
5	Saya mentaati peraturan yang ditetapkan Perusahaan					
6	Sikap sopan dan santun harus dimiliki karyawan					
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan					
7	Posisi dan fungsi yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan tugas yang dilaksanakan					
8	Saya berupaya dan menghargai pendapat orang lain					
9	Dalam berinteraksi saya memegang teguh norma dan etika kesopanan					
	4. Taat terhadap peraturan lainnya di Perusahaan					
10	Saya berusaha tidak melakukan kesalahan saat melaksanakan pekerjaan					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

C. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
	1. Kualitas kerja					
1	Saya selalu cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.					
2	Tugas yang diberikan kepada saya dikerjakan dengan teliti					
	2. Kuantitas kerja					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sehari-hari secara efisien.					
	3. Tanggung jawab					
5	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya					
6	Saya selalu bertanggung jawab terhadap Keputusan yang di ambil					
	4. Kerja sama					
7	Adanya saling kerja sama antar karyawan dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan					
8	Kerja sama terjalin dengan baik antara saya dengan pimpinan dan rekan kerja					
	5. Inisiatif					
9	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
10	Saya langsung menyampaikan informasi yang penting kepada atasan					

Lampiran 5 Tabulasi Responden

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₁)

No Responden	Lingkungan Kerja										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
Responden 2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	34
Responden 3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	43
Responden 4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
Responden 5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	42
Responden 6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
Responden 7	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	45
Responden 8	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	41
Responden 9	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	41
Responden 10	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
Responden 11	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45
Responden 12	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	42
Responden 13	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	43
Responden 14	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	39
Responden 15	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
Responden 16	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
Responden 17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	46
Responden 18	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	43
Responden 19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
Responden 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 21	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	44
Responden 22	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	36
Responden 23	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	37
Responden 24	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	38
Responden 25	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
Responden 26	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	35
Responden 27	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	36
Responden 28	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	42
Responden 29	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	36
Responden 30	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	45
Responden 31	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
Responden 32	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
Responden 33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Responden 34	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	35
Responden 35	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	38
Responden 36	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
Responden 37	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
Responden 38	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
Responden 39	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
Responden 40	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	45
Responden 41	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	47
Responden 42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
Responden 43	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	38
Responden 44	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	43
Responden 45	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂)

No Responden	Disiplin Kerja										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	34
Responden 2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
Responden 3	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3	38
Responden 4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	39
Responden 5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	44
Responden 6	4	4	3	5	4	4	3	2	3	2	34
Responden 7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	35
Responden 8	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	45
Responden 9	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
Responden 10	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
Responden 11	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	39
Responden 12	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
Responden 13	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
Responden 14	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	44
Responden 15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
Responden 16	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	44
Responden 17	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	45
Responden 18	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
Responden 19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
Responden 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 21	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	41
Responden 22	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	42
Responden 23	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	45
Responden 24	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
Responden 25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
Responden 26	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	43
Responden 27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
Responden 28	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	37
Responden 29	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	35
Responden 30	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	42
Responden 31	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
Responden 32	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
Responden 33	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	36
Responden 34	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	30
Responden 35	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	39
Responden 36	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
Responden 37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Responden 38	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
Responden 39	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47
Responden 40	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	45
Responden 41	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
Responden 42	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
Responden 43	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	42
Responden 44	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
Responden 45	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No Responden	Kinerja Karyawan										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	35
Responden 2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35
Responden 3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	41
Responden 4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	44
Responden 5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	44
Responden 6	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
Responden 7	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	41
Responden 8	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
Responden 9	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	38
Responden 10	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	38
Responden 11	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	41
Responden 12	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
Responden 13	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
Responden 14	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
Responden 15	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45
Responden 16	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
Responden 17	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	43
Responden 18	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	39
Responden 19	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
Responden 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 21	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	44
Responden 22	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
Responden 23	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
Responden 24	4	3	2	3	4	4	3	5	4	3	35
Responden 25	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
Responden 26	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	37
Responden 27	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	38
Responden 28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
Responden 29	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	34
Responden 30	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
Responden 31	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	42
Responden 32	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	39
Responden 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 34	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	35
Responden 35	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	33
Responden 36	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
Responden 37	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
Responden 38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
Responden 39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
Responden 40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
Responden 41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 42	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	38
Responden 43	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	41
Responden 44	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
Responden 45	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46

Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

		Correlations										
		X1_01	X1_02	X1_03	X1_04	X1_05	X1_06	X1_07	X1_08	X1_09	X1_10	TOTAL
X1_01	Pearson Correlation	1	.378*	.382**	.506**	.374*	.279	.321*	.309*	.321*	.329*	.684**
	Sig. (2-tailed)		.010	.010	.000	.011	.064	.031	.039	.031	.027	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1_02	Pearson Correlation	.378*	1	.307*	.337*	.280	.232	.371*	.125	.304*	.067	.533**
	Sig. (2-tailed)	.010		.040	.024	.062	.125	.012	.413	.042	.663	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1_03	Pearson Correlation	.382**	.307*	1	.259	.443**	.352*	.313*	.189	.029	.195	.570**
	Sig. (2-tailed)	.010	.040		.085	.002	.018	.036	.213	.848	.200	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1_04	Pearson Correlation	.506**	.337*	.259	1	.309*	.286	.096	.174	.309*	.114	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.085		.039	.057	.530	.254	.039	.454	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1_05	Pearson Correlation	.374*	.280	.443**	.309*	1	.438**	.252	.280	.437**	.413**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.011	.062	.002	.039		.003	.095	.062	.003	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1_06	Pearson Correlation	.279	.232	.352*	.286	.438**	1	.331*	.579**	.357*	.465**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.064	.125	.018	.057	.003		.026	.000	.016	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1_07	Pearson Correlation	.321*	.371*	.313*	.096	.252	.331*	1	.109	.225	.116	.499**
	Sig. (2-tailed)	.031	.012	.036	.530	.095	.026		.474	.138	.450	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1_08	Pearson Correlation	.309*	.125	.189	.174	.280	.579**	.109	1	.315*	.601**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.039	.413	.213	.254	.062	.000	.474		.035	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1_09	Pearson Correlation	.321*	.304*	.029	.309*	.437**	.357*	.225	.315*	1	.409**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.031	.042	.848	.039	.003	.016	.138	.035		.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1_10	Pearson Correlation	.329*	.067	.195	.114	.413**	.465**	.116	.601**	.409**	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.027	.663	.200	.454	.005	.001	.450	.000	.005		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.684**	.533**	.570**	.562**	.692**	.721**	.499**	.617**	.596**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

		Correlations										
		X2_01	X2_02	X2_03	X2_04	X2_05	X2_06	X2_07	X2_08	X2_09	X2_10	TOTAL
X2_01	Pearson Correlation	1	.631**	.461**	.622**	.334*	.345*	.413**	.355*	.223	.339*	.694**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.025	.020	.005	.017	.142	.023	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2_02	Pearson Correlation	.631**	1	.476**	.434**	.268	.313*	.391**	.291	.315*	.393**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.003	.075	.036	.008	.053	.035	.008	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2_03	Pearson Correlation	.461**	.476**	1	.523**	.377*	.465**	.339*	.406**	.489**	.426**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.011	.001	.023	.006	.001	.004	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2_04	Pearson Correlation	.622**	.434**	.523**	1	.184	.323*	.397**	.160	.362*	.135	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.225	.031	.007	.293	.014	.375	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2_05	Pearson Correlation	.334*	.268	.377*	.184	1	.462**	.240	.422**	.453**	.372*	.619**
	Sig. (2-tailed)	.025	.075	.011	.225		.001	.112	.004	.002	.012	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2_06	Pearson Correlation	.345*	.313*	.465**	.323*	.462**	1	.419**	.401**	.542**	.415**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.020	.036	.001	.031	.001		.004	.006	.000	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2_07	Pearson Correlation	.413**	.391**	.339*	.397**	.240	.419**	1	.415**	.565**	.503**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.005	.008	.023	.007	.112	.004		.005	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2_08	Pearson Correlation	.355*	.291	.406**	.160	.422**	.401**	.415**	1	.469**	.602**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.017	.053	.006	.293	.004	.006	.005		.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2_09	Pearson Correlation	.223	.315*	.489**	.362*	.453**	.542**	.565**	.469**	1	.284	.693**
	Sig. (2-tailed)	.142	.035	.001	.014	.002	.000	.000	.001		.059	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2_10	Pearson Correlation	.339*	.393**	.426**	.135	.372*	.415**	.503**	.602**	.284	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.023	.008	.004	.375	.012	.005	.000	.000	.059		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.694**	.661**	.728**	.608**	.619**	.700**	.695**	.673**	.693**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		Y_01	Y_02	Y_03	Y_04	Y_05	Y_06	Y_07	Y_08	Y_09	Y_10	TOTAL
Y_01	Pearson Correlation	1	.451**	.457**	.435**	.326*	.461**	.376*	.411**	.148	.366*	.663**
	Sig. (2-tailed)		.002	.002	.003	.029	.001	.011	.005	.333	.013	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y_02	Pearson Correlation	.451**	1	.576**	.420**	.261	.430**	.554**	.265	.142	.271	.674**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.004	.084	.003	.000	.078	.351	.072	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y_03	Pearson Correlation	.457**	.576**	1	.432**	.354*	.512**	.491**	.382**	.449**	.588**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.003	.017	.000	.001	.010	.002	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y_04	Pearson Correlation	.435**	.420**	.432**	1	.107	.387**	.286	.307*	.248	.449**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.003		.486	.009	.057	.040	.101	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y_05	Pearson Correlation	.326*	.261	.354*	.107	1	.307*	.419**	.229	.286	.289	.536**
	Sig. (2-tailed)	.029	.084	.017	.486		.040	.004	.130	.057	.054	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y_06	Pearson Correlation	.461**	.430**	.512**	.387**	.307*	1	.335*	.242	.276	.377*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.009	.040		.025	.110	.067	.011	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y_07	Pearson Correlation	.376*	.554**	.491**	.286	.419**	.335*	1	.266	.485**	.465**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.001	.057	.004	.025		.078	.001	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y_08	Pearson Correlation	.411**	.265	.382**	.307*	.229	.242	.266	1	.499**	.460**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.005	.078	.010	.040	.130	.110	.078		.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y_09	Pearson Correlation	.148	.142	.449**	.248	.286	.276	.485**	.499**	1	.403**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.333	.351	.002	.101	.057	.067	.001	.000		.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y_10	Pearson Correlation	.366*	.271	.588**	.449**	.289	.377*	.465**	.460**	.403**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.013	.072	.000	.002	.054	.011	.001	.001	.006		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.663**	.674**	.806**	.610**	.536**	.631**	.720**	.620**	.597**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

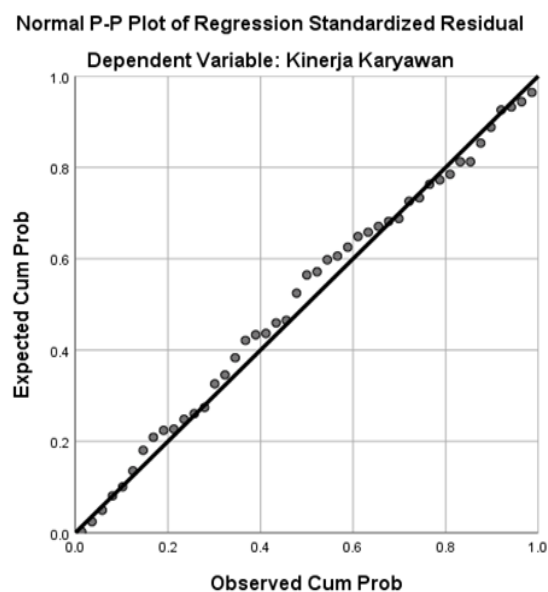
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85104737
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.049
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.701	1.426
	Disiplin Kerja	.701	1.426

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.476	2.650		-.557	.580
Lingkungan Kerja	.053	.071	.135	.749	.458
Disiplin Kerja	.035	.059	.108	.602	.550

b. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer diolah SPSS 26 (2025)

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.818	4.472	
Lingkungan Kerja	.570	.120	.535
Disiplin Kerja	.315	.099	.360

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1 (Constant)		1.078	.287
Lingkungan Kerja		4.749	.000
Disiplin Kerja		3.195	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	599.325	2	299.663	35.190	.000 ^b
Residual	357.653	42	8.516		
Total	956.978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.608	2.918	2.071

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7 Kartu Bimbingan



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : REGINA
 NIM : 2021110021
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/10 2024	BAB. I	- Revisi Latar Belakang Masalah	Rs.	
18/10 2024	BAB. I	- Fenomena Masalah - Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja. (Landasan teori).	Rs.	
21/10 2024	BAB. I	Revisi BAB. I Latar Belakang Masalah	Rs.	
23/10 2024	BAB. I	- Isi dari Latar Belakang Masalah Acc BAB. I	Rs.	
1/11 2024	BAB. II	- Revisi penelitian Terdahulu - Kerangka pemikiran	Rs.	
4/11 2024	BAB. II	Acc BAB. II	Rs.	
12/11 24	BAB. II	Revisi BAB. II - waktu penelitian - Jenis Data	Rs.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



A. JABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I



RESI MARINA, S.E., M.Si
NIDN. 0226067702

KAMPUS
 Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : REGINA
 NIM : 2021110021
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
13/11/24	PAB. II	Acc PAB. II	Rs	
25/02/25	PAB. IV	Acc PAB. IV	Rs.	
17/03/25	PAB. V	Acc PAB. V	Rs.	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih

 NIDN. 0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing I


 RESI MARINA, S.E., M.Si
 NIDN. 0226067702



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : REGINA
 NIM : 2021110021
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intikama mega artha di kota prabumulih.
 DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
14/10 2021	Bab I	- Format margine 4, 4, 3, 3 - Perhatikan penulisan huruf besar - " penulisan istilah asing. - Perbaiki objek judul.	A.	
15/10 2021	Bab I	- Perbaiki penulisan 2 spasi	A.	
16/10 2021	Bab I	- Acc	A.	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing II

Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si
 NIDN. 0230086901



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : REGINA
 NIM : 2021110021
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Bumi Intitama Mega Artha Di Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
30/10/2021	Bab II	- Cover perbaiki - Beri penjelasan pada point 3 sub bab - Perhatikan tata bahasanya - Perhatikan penulisan kutipan - Urutkan penulisan terdahulu dan yg terbaru	A	
31/10/2021	Bab II	- Tambahkan kesimpulannya	A	
	Bab II	Acc, lanjut bab 3.	A	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



ABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 022057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing II

Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si
 NIDN. 0230086901

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : REGINA
 NIM : 2021110021
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Bumi Intitama Mega Artha Di Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/11/2024	Revisi I	- Perhatikan penggunaan "kata depan" - Perbaiki waktu penelitian - Perhatikan penggunaan kata serapan dari bahasa asing - Perhatikan kutipan, sertakan sumbernya	A.	
12/11/2024	Revisi II	- ACC	A.	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing II

Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si
 NIDN. 0230086901



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : REGINA
 NIM : 2021110021
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bumi Intitama Mega Artha Di Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
14/2/2025	bab IV	- Penulisan istilah asing, huruf besar, kata sambung, kata depan 'di' perhatikan & perbaiki - Tambahkan skala Likert - Beri arahan untuk melihat hasil pada tabel	A.	
20/2/2025	bab IV	AEC selanjut lanjut bab V	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN: 0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing II

Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : REGINA
 NIM : 2021110021
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bumi Intitama Mega Artha Di Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/3/2025	Bab V	Saran : - sesuai dengan hasil kuesioner yg skema kecil a. Lingkungan kerja (X1) (Pernyataan no. 6.) b. Disiplin kerja (X2) (Pernyataan No. 8 dan No. 9) c. Kinerja Karyawan (Y) (Pernyataan no. 2)	A.	
17/3/2025	Bab V	Acc	A.	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih


 AJABAR, S.P., M.M
 NIDN. 0202057601
 KAMPUS

Dosen Pembimbing II


 Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si
 NIDN. 0230086901

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Lampiran 8 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Regina adalah nama penulis dari skripsi ini. Lahir pada tanggal 22 Juli 2003, di Kota Prabumulih, Kecamatan Prabumulih Timur, Provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak sulung dari 2 bersaudara, dari pasangan Bapak Bejo Saputra dan Ibu Rusmala Dewi. Penulis pertama kali masuk pendidikan di SD Negeri 15 Prabumulih pada tahun 2008 dan tamat tahun 2015 pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP PGRI Prabumulih dan tamat pada tahun 2018. Setelah tamat di SMP PGRI Prabumulih, penulis melanjutkan ke SMK Negeri 1 Prabumulih dengan jurusan Otomatisasi tata kelola perkantoran (OTKP) dan tamat pada tahun 2021. Kemudian pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang InsyaAllah penulis tamat pada tahun 2025 ini.

Dengan ketekunan, kerja ikhlas, dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bumi Intitama Mega Artha Di Kota Prabumulih”**.