

TUGAS AKHIR

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERIZINAN DAN
PENANAMAN MODAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



DISUSUN OLEH :

TERESIA DE ARAUJO

19001585

PROGRAM STUDI DIPLOMA TIGA MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU BISNIS KUMALA NUSA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perizinan dan
Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta

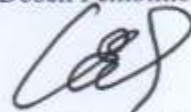
Nama : Teresia De Araujo
Nim : 19001585
Program Studi : Manajemen Perkantoran

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program Studi
Diploma Tiga Manajemen STIB Kumala Nusa pada :

Hari : *Senin*

Tanggal : *18 Juli 2022*

Mengetahui
Dosen Pembimbing



Endang Hariningsih, S.E., M.Sc.

NIK : 10600105

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERIZINAN DAN
PENANAMAN MODAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa untuk memenuhi persyaratan akhir Pendidikan Program Studi Diploma Tiga Manajemen :

Disetujui dan disahkan pada :

Hari : *Senin*

Tanggal : *18 Juli 2022*

Tim Penguji

Ketua



Anung Pramudyo, S.E., M.M.
NIP. 19780204 200501 1 002

Anggota



Nindyah Pratiwi, S.Pd., M.Hum
NIK : 119700119

Mengetahui,

Ketua STIB Kumala Nusa



Anung Pramudyo, S.E., M.M.
NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Teresia DeAraujo
Nim : 19001585
Judul Tugas akhir : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian maupun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya dituntut berdasarkan hukum.

Yogyakarta, 18 Juli 2022

Yang membuat pernyataan



Teresia De Araujo

MOTTO

Ketahuiilah, demikian hikmat untuk jiwamu; jika engkau
mendapatkannya, maka ada masa depan, dan harapanmu
tidak akan hilang.

(Amsal 24:14)

Dengarkanlah nasihat dan terimalah didikkan, supaya engkau
menjadi bijak dimasa depan. Banyaklah rencana dihati
manusia, tetapi keputusan Tuhanlah yang terlaksana.

(Amzal 19:20-21)

Carilah dahulu kerajaan Allah dan kebenaran, maka itu akan
ditambahkan kepadamu.

(Matius 6:33)

Rendahkanlah dirimu di bawah tangan Tuhan yang kuat,
supaya kamu ditinggikan-Nya pada waktunya.

(1 Petrus 5:6)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa Allah. Karya tulis ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua orangtua yang telah memberikan dukungan dengan kasih, cinta, dan kesabaran yang luar biasa serta ketulusannya
2. Sahabat-sahabat yang selalu mendukung saya dan memberi memotivasi untuk maju. Terima kasih atas kebersamaannya untuk selalu menemani, memberi dukungan, dan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat-Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir berjudul " Sistem Pelayanan Pengaduan dan Kemudahan Berusaha " ini dengan lancar tanpa suatu halangan apapun. Tugas Akhir ini disusun sebagai persyaratan untuk kelulusan pendidikan pada Program Studi Diploma Tiga Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta.

Keberhasilan penulis dalam menyusun Tugas Akhir ini tidak terlepas atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Anung Pramudyo, S.E., M.M. selaku Ketua STIB Kumala Nusa
2. Ibu Endang Hariningsih, S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan petunjuk dan saran sehingga Tugas akhir ini terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Nuri beserta anggota
4. Mama dan Keluarga Besar dari Eibela dan Abubun Aihaan dan teman-teman kost Donnabella, terima kasih atas doa dan dukungan untuk keberhasilan penulis dalam menyelesaikan Laporan Tugas akhir Ini.

Yogyakarta, 18 Juli 2022

Penulis

Teresia De Araujo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Landasan Teori	6
B. Penelitian Terdahulu	14
C. Hipotesis	15
D. Model Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	22
C. Populasi dan Sampel.....	23
D. Teknik Pengambilan Sampel	24
E. Jenis Data	24
F. Teknik Pengumpulan Data	24
G. Definisi Operasional	25

H. Uji Kualitas Instrument (Validitas dan Reliabilitas)	27
I. Analisa Data dan Uji Hipotesis	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
A. Hasil Penelitian.....	33
B. Karakteristik Responden.....	33
D. Hasil Uji Hipotesis.....	39
E. Pembahasan.....	44
BAB V KESIMPULAN SAN SARAN	47
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Interpretasi nilai R.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jabatan	35
Tabel 4.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Penghasilan Perbulan.....	36
Tabel 4.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	38
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	38
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	38
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....19

..

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

Lampiran II Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran III Output Frekuensi Karakteristik Responden

Lampiran IV Outpt Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran V Output Analisis Data Regresi Linear Berganda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perizinan dan Penanaman Daerah Istimewa Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *sampling/probability*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang responden. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan software komputer SPSS versi 24.0. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji F dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi F sebesar $0,021 \leq 0,05$ yang berarti bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,389, artinya bahwa uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang lemah dan positif. Tanda positif artinya apabila variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) mengalami kenaikan, maka variabel dependen (kinerja karyawan) juga akan mengalami kenaikan. Nilai R^2 pada penelitian ini adalah sebesar 0,115. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 11,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 88,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan

organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Pramudyo 2010). Sedangkan menurut Wahyuni (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Munparidi (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zahra (2016) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Palapanga (2017) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sunuharyo *et al.* (2018) lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi dan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan beberapa tempat menunjukkan bahwa dimana variabel bebas, yakni: disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan variabel yang sama. Namun dilakukan ditempat yang berbeda yaitu di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY. Penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan pengujian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Alasan peneliti meneliti kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang berkinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan tersebut diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY.

D. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat yang bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi penulis

Dari hasil peneliti berharap sebagai penambahan ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja serta pengaruhnya kinerja karyawan.

2. Bagi STIB Kumala Nusa

Sebagai acuan untuk peneliti lain atau selanjutnya yang akan menggunakan

topik penelitian sejenis.

3. Bagi perusahaan

Sebagai informasi tambahan kepada perusahaan untuk mengembangkan lingkungan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

4. Bagi masyarakat

Sebagai edukasi kepada masyarakat khususnya yang bekerja dalam sebuah perusahaan serta mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012).

Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, hal ini diungkapkan oleh Primadi & Liyas (2017). Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja (Wibowo, 2007).

Menurut Sinambela (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi.

b. Indikator Penilaian Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja Menurut Robbins (2006):

- 1) Kualitas kerja: kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas kerja: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu: merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Selain itu juga terdapat indikator lain untuk mengukur kinerja diantaranya:

- 1) Loyalitas: karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan
dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang dimiliki.
- 2) Semangat kerja: perusahaan harus mempunyai ide atau menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan bisa lebih semangat untuk bekerja.
- 3) Kepemimpinan: seorang pemimpin perusahaan harus bisa berkomunikasi

dengan baik kepada para bawahannya guna untuk mempermudah karyawan dalam meluangkan ide–idenya untuk perusahaan.

4) Kerja sama: pimpinan perusahaan harus membina agar sesama karyawan

maupun antar atasan dan bawahan bisa bekerja sama dalam mewujudkan visi misi dan tujuan perusahaan.

5) Tanggung Jawab: tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan

baik yang berada pada level jabatan tinggi maupun rendah.

6) Pencapaian target: dalam pencapaian target biasanya perusahaan

memiliki strategi-strategi tertentu.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2009).

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan–kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam

perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Sutrisno, 2009).

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan (Siswanto, 2010). Disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011).

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial (Hasibuan, 2012). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara umum merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku pada sebuah organisasi atau perusahaan.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002), terdapat 2 jenis disiplin kerja

diantaranya adalah:

- 1) *Self Imposed Discipline*, yaitu disiplin yang berasal dari diri sendiri muncul secara spontan dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri untuk melakukan suatu keinginan dan kemauan dalam mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan pimpinan atau kelompok.
- 2) *Command Discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan dan peraturan-peraturan tertentu.

c. Aspek dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2005), ada 3 aspek disiplin kerja:

- 1) Disiplin Waktu, sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- 2) Disiplin Peraturan, peraturan tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut agar karyawan taat dan patuh terhadap peraturan tersebut.

- 3) Disiplin Tanggung Jawab, salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Menurut Sutrisno (2009), terdapat 4 indikator disiplin kerja diantaranya:

- 1) Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan kerja yang ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat beradanya manusia yang sedang melakukan pekerjaan atau segala aktivitas lainnya. Lingkungan kerja yang menjadi tempat manusia berkreatifitas akan menentukan seperti apa bentukan manusia yang ada di dalamnya. Semakin baik lingkungan tempat beradanya manusia melakukan aktivitas, maka semakin besar kemungkinan manusia untuk berperilaku lebih baik lagi. Sebuah lingkungan memiliki arti yang sangat penting atas eksistensi manusia sebagai makhluk yang memiliki multi potensi (Zuhri, 2020).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok menurut Simanjuntak (2003). Lingkungan kerja adalah hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempengaruhi pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan (Ruliana *et al.* 2016).

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal (Supardi, 2003).

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Prasetya *et al.* 2014).

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

b. Faktor–faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Siagian (2006) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan diantaranya:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk

kenyamanan

dan kemudahan karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011) secara garis besar jenis

lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1) Faktor lingkungan kerja fisik

- a) Pewarnaan
- b) Penerangan
- c) Udara
- d) Suara bising
- e) Ruang gerak
- f) Keamanan
- g) Kebersihan, dll.

2) Faktor lingkungan kerja non fisik

- a) Struktur kerja
- b) Tanggung jawab kerja
- c) Perhatian dan dukungan pimpinan
- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi, dll.

B. Penelitian Terdahulu

Rangkuman penelitian terdahulu dapat dilihat pada:

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Yudiningsih <i>et al</i> (2016)	Ada pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan/pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Pemerintah Kabupaten Buleleng.
2.	Ruliana <i>et al.</i> (2016)	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Pratiwi <i>et al.</i> (2017)	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Syariah sudah baik, dari hasil analisis regresi terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	Tyas <i>et al.</i> (2018)	Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) refinery Unit IV Cilacap.
5.	Manurung (2020)	Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Emerald Garden Medan.

C. Hipotesis

1. Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih

giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja (Vuspasari, 2011).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Hasibuan, 2016).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma–norma sosial yang berlaku (Hartatik, 2014).

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Sunuharyo (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Manurung (2020) menunjukkan

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Yulianthini (2016) menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien (Moulana *et al.* 2017).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara kerja karyawan. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik (Taiwo, 2010).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja (Noah dan Steve, 2012).

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Sunuharyo *et al.* (2018) lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Manurung (2020) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai. Menurut Yulianthini *et al.* (2016) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Chandra *et al.* (2017) hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan sudah baik dan terdapat pengaruh yang positif.

c. Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya menurut Hasibuan (2016). Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja menurut Noah dan Steve (2012) . Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja (Pramana dan Sudharman, 2013).

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Sunuharyo *et al.* (2018) variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Manurung (2020) disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Ruliana *et al.* (2016) disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah teori serta metode penelitian yang telah diperoleh dari pembahasan diatas, yaitu:

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY

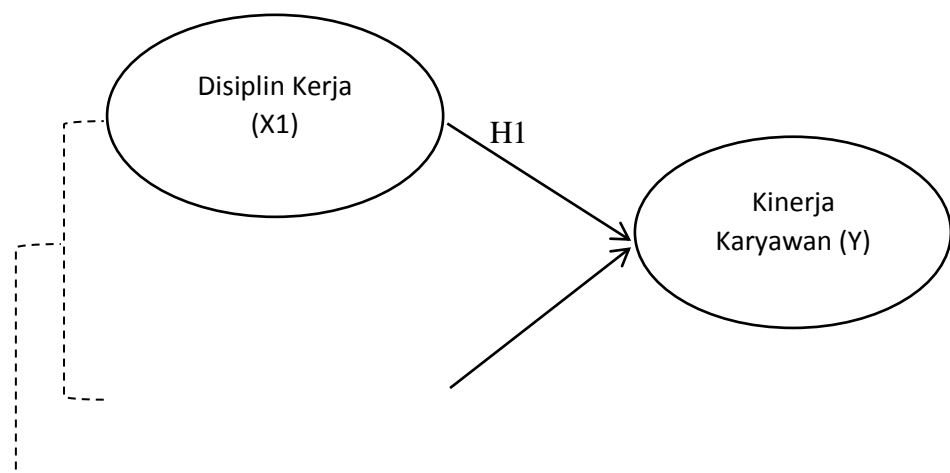
H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY

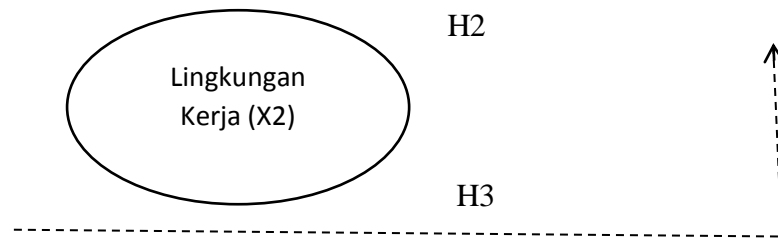
H3: Diduga disiplin kerja dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY

D. Model Penelitian

Dengan adanya suasana kinerja karyawan aman dan nyaman serta memberi penghargaan kepada para karyawan serta pemimpin mampu menciptakan suasana dengan mendorong karyawan agar mampu menyelesaikan dengan cepat tugas yang diberikan. Diketahui bahwa kinerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap dengan berbagai faktor dalam suatu pekerjaan seperti dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja serta dengan faktor lainnya.

Berdasarkan model penelitian ini dapat dilihat pada:





Gambar 2. 1 Metode Penelitian

Keterangan :

-----▶: berpengaruh secara simultan

————▶ : berpengaruh secara parsial

Model penelitian merupakan bentuk pengembangan dari fenomena, teori, dan penelitian terdahulu. Peneliti tertarik untuk mengungkapkan antar hubungan pengaruh variabel bebas yang terdiri atas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Model penelitian ini dibuat untuk memberikan gambaran mengenai kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Juni 2022 sampai dengan selesai.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perizinan dan Penanaman yang berlokasi di jalan Janti No. 8, Banguntapan Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah para pegawai Dinas Perizinan dan Penanaman Modal sebanyak 54 orang.

2. Sampel

Metode penentuan jumlah sampel menurut Ferdiand (2006) adalah besaran sampel ditentukan 25 kali dari jumlah variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), maka perhitungan sampel penelitian multivariabel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} N &= (25 \times \text{variabel independen}) \\ &= (25 \times 2 \text{ variabel independen}) \\ &= 50 \text{ sampel} \end{aligned}$$

D. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah insidenta *sampling* yaitu sampel didasarkan kebetulan, yang artinya pada saat melakukan siapa saja dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data yang dibutuhkannya.

E. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer merupakan hasil dari pengisian data kuesioner yang sudah disalurkan kepada para responden.

2. Data Sekunder

Cara pengumpulan data yang digunakan untuk riset ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Peneliti mendapatkan data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di dinas.

F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data berupa kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara mengajukan daftar pernyataan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas, yaitu

mengenai disiplin dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan tetap di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan segala sesuatu variabel mengartikan kegiatan operasional dalam mengukur variabel dalam penelitian. Variabel ini sering dinyatakan sebagai faktor yang memiliki peran untuk mendapatkan kesimpulan dalam suatu peristiwa. (Sujarweni, 2015)

1. Variabel Independen

Variabel independen ialah variabel yang memberikan pengaruh serta sebagai faktor dari perubahan variabel terkait (Sujarweni, 2015). Variabel independen yang digunakan yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

a. Disiplin Kerja (X1)

Menurut (Anam, 2018) disiplin kerja dapat diartikan sebagai proses yang dipergunakan dalam menangani masalah kinerja dan proses tersebut dapat mempengaruhi manajer dalam mengkomunikasikan dan mengidentifikasi permasalahan kinerja. Adapun indikator disiplin kerja menurut (Dhermawan & Pratama, 2020), yaitu:

- 1) Ketaatan
- 2) Ketepatan waktu

3) Tanggung jawab

4). Menggunakan peralatan kerja dengan baik

b. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut (Feel *et al.* 2018) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni secara berwujud maupun tidak berwujud. Kedua pembagian tersebut dapat memperoleh kesan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut (Fachrezi *et al.* 2020) ada beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1) Fasilitas

2) Kebisingan

3) Sirkulasi udara

4) Hubungan kerja

2. Variabel Dependen

Variabel dependen ialah variabel yang mendapatkan pengaruh sebagai hasil atau akibat dari variabel bebas. Variabel terkait atau dependen dalam riset ini yaitu Kinerja Karyawan (Y) (Sanusi, 2011).

a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sabil (2018), kinerja ialah hasil kerja yang telah diraih dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas ataupun kuantitas. Tugas ini diberikan kepada karyawan dalam

satu waktu tertentu dan dilaksanakan sesuai tanggung jawab masing-masing. Menurut penelitian dari (Ahmad *et al.*, 2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator untuk kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Keandalan
- 4) Kemampuan bekerja sama

H. Uji Kualitas Instrument (Validitas dan Reliabilitas)

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuesioner dengan menggunakan metode korelasi produk momen. Skala pengukurannya menggunakan nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Ketentuannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai *corrected item-total correlation* $>$ r standar maka seluruh item pernyataan merupakan valid
- b. Jika nilai *corrected item-total correlation* $<$ r standar maka seluruh item pernyataan merupakan tidak valid

2. Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Ketentuannya sebagai berikut:

- a. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,00 s.d 0,40 berarti kurang reliabel
- b. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,41 s.d 0,60 berarti agak reliabel
- c. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
- d. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

I. Analisa Data dan Uji Hipotesis

1. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

a. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Sugiyono (2017) analisis regresi berganda adalah model analisis yang dapat menggambarkan dan meramalkan keadaan naik turunnya variabel dependen, apabila terdapat dua atau lebih variabel independen yang menjadi faktor prediator dinaik turunkan nilainya, sehingga analisis regresi berganda hanya akan dilakukan apabila variabel independen dalam sebuah penelitian berjumlah lebih dari satu atau minimal dua. Persamaan regresi berganda

yang ditetapkan pada sebuah penelitian menurut Sugiyono (2017) adalah seperti berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Nilai prediksi dari Y

a = Bilangan konstan

b₁,b₂.. = koefisien variabel bebas

X₁ = disiplin kerja

X₂ = lingkungan kerja

ε = Pengaruh faktor lain

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan guna mengetahui ada atau tidak pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji signifikansi hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesis nol (H₀). Hipotesis alternatif merupakan sebuah hipotesis yang mengatakan keberadaan pengaruh signifikan antara variabel dependen dan independen sedangkan hipotesis nol adalah sebuah hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel dependen

dan independen. Pengujian pada penelitian ini dilakukan secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji F).

a. Uji t (secara parsial)

Uji t dapat disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji t merupakan pengujian mengenai seberapa jauh pengaruh yang terdapat pada variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial yang pada akhirnya dapat disimpulkan H_0 akan ditolak atau H_a diterima dalam hipotesis yang dirumuskan (Ghozali, 2018). Nilai dari hasil perhitungan tersebut dibandingkan dengan kolom significant yang memiliki tingkat kesalahan 0,05 dengan kriteria berikut:

- 1) Probabilitas nilai t dengan signifikan $\leq 0,05$ bisa diartikan terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Probabilitas nilai t dengan tingkat signifikan $> 0,05$ bisa diartikan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F (secara bersama-sama)

Uji pengaruh simultan atau Uji F menurut Ghozali (2018) adalah digunakan untuk melakukan pengujian dari salah satu hipotesis yang terdapat dalam penelitian dengan analisis regresi berganda. Uji F berguna untuk mencari tahu bagaimana pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Hasil nilai dari Uji F

dapat dilihat dari tabel ANOVA yang terdapat pada kolom significant dengan kriteria berikut:

- 1) Nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi $\leq 0,05$ bisa diartikan ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Nilai probabilitas dengan tingkat signifikan $> 0,05$ bisa diartikan tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai + 1. Nilai r yang mendekati - 1 atau + 1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengidentifikasi lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Sedangkan tanda + (positif) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Dalam arti lain peningkatan X akan bersamaan dengan peningkatan Y dan begitu juga sebaliknya. Jika bernilai - (negatif) artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Peningkatan nilai X akan dibarengi dengan penurunan Y.

Tabel 3.1
Interprestasi nilai R

Interval koefisien	Tingkat hubungan
$0 \leq r < 0,2$	Sangat Lemah
$> 0,2 \leq r < 0,4$	Lemah
$> 0,4 \leq r < 0,6$	Sedang
$> 0,6 \leq r < 0,8$	Kuat
$> 0,8 \leq r \leq 1$	Sangat kuat

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan pengujian yang digunakan untuk menilai kemampuan yang dimiliki oleh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dan proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi dapat menunjukkan seberapa besar presentase pengaruh antara variabel independen dan dependen secara parsial dan simultan. Pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada besarnya nilai Adjusted R^2 , dimana nilai Adjusted R^2 tersebut memiliki nilai interval antara 0 dan 1. Apabila nilai Adjusted R^2 menghasilkan nilai yang besar (mendekati angka 1) maka dapat diartikan bahwa variabel independen pada model regresi bisa memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan guna memprediksi variabel dependen, sedangkan apabila nilai Adjusted R^2 menghasilkan nilai yang kecil (mendekati angka 0) bisa diartikan bahwa kemampuan variabel independen dalam model regresi hanya dapat menjelaskan variasi variabel dependen dengan sangat terbatas (Ghozali, 2018).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di Dinas Perizinan dan Modal Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Dengan jumlah item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah 15 item.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, jabatan, penghasilan dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada:

**Tabel 4.1 Karakteristik
Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	23	46%
Perempuan	27	54%
Jumlah	50	100%

Sumber: *Lampiran 3*

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 46% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 54%. Hal ini menunjukkan responden lebih banyak yang berjenis kelamin Perempuan 54%.

2. Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia dapat dilihat pada:

Tabel 4.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-25 tahun	19	38%
26-30 tahun	13	26%
>30 tahun	18	36%
Jumlah	50	100%

Sumber: *Lampiran 3*

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 20-25 tahun sebanyak 38%, karyawan yang berusia antara 26-30 tahun sebanyak 26,%, dan karyawan yang berusia > 30 tahun 36%. Hal ini menunjukkan bahwa responden paling banyak yang berusia antara 20-25 tahun 38%.

3. Jabatan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada:

Tabel 4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Presentase (%)
1.	pengadministrasi umum	5	10,0%
2.	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	2	4%
3.	Koordinator Substansi PTSP 1	1	2%

No.	Jabatan	Frekuensi	Presentase (%)
4.	Pengelola Akuntansi	1	2%
5.	Analisis Penanaman Modal	2	4%
6.	Pengelola Perizinan	12	24%
7.	Sub Koordinator	1	2%
8.	Analisis Kebijakan Ahli Madya	2	4%
9.	Pengelola Pengaduan Publik	2	4%
10.	Sub Koordinator Kelompok Substansi Kemudahan Berusaha	1	2%
11.	Penerjemah Madya	1	2%
12.	Bendahara	2	4%
13.	Administrasi keuangan	1	2%
14.	Analisis keuangan pusat dan daerah ahli muda	2	4%
15.	Pengelola gaji	1	2%
16.	Administrasi persuratan	1	2%
17.	Analisis kebijakan ahli muda	1	2%
18.	Pengelola Kerja Sama Penanaman Modal	3	6%
19.	Analisis pengaduan masyarakat	1	2%
20.	Analisis Perizinan	3	6%
21.	Pengadministrasi persuratan	1	2%
22.	Perancang Promosi	1	2%
23.	Pengemudi	1	2%
24.	Pengelola sistem dan jaringan	1	2%
25.	Kasubbag Umum	1	2%
Jumlah		50	100%

Sumber: *Lampiran 3*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa dari total keseluruhan 50 responden paling banyak mempunyai jabatan sebagai pengelola perizinan 12 orang (24%).

4. Penghasilan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan penghasilan dapat dilihat pada:

**Tabel 4.4 Karakteristik
Karyawan Berdasarkan Penghasilan Perbulan**

Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
< Rp 2.000.000;	6	12%
Rp 2.000.000;-4.000.000;	26	52%
Rp 4.500.000;-6.000.000;	8	16%
> Rp 6.000.000;	10	20%
Jumlah	50	100%

Sumber: *Lampiran 3*

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan yang penghasilan perbulan < Rp 2.000.000; sebanyak 12%, karyawan yang penghasilan perbulan antara Rp 2.000.000;-4.000.000; sebanyak 52%, karyawan yang penghasilan perbulan antara Rp 4.500.000;-6.000.000; sebanyak 16%, dan karyawan yang penghasilan perbulan > Rp 6.000.000; 20%. Hal ini menunjukkan bahwa responden lebih banyak yang menerima penghasilan perbulan antara Rp 2.000.000;-4.000.000; sebanyak 52%.

5. Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada:

**Tabel 4.5 Karakteristik
Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 tahun	6	12%
1-3 tahun	20	40%
4-6 tahun	11	22%
> 6 tahun	13	26%
Jumlah	50	100%

Sumber: *Lampiran 3*

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan dengan lama kerja < 1 tahun sebanyak 12%, karyawan dengan lama kerja antara 1-3 tahun sebanyak 40%,

karyawan dengan lama kerja antara 4-6 tahun sebanyak 22%, dan karyawan dengan lama kerja > 6 tahun sebanyak 26%. Hal ini menunjukkan bahwa responden paling lama kerjara 1-3 tahun 40%.

C. Hasil Uji Kualitas Instrumen (Validitas dan Reabilitas)

1. Uji Validitas

Uji validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur kuesioner yang diberikan kepada responden. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui valid tidaknya suatu data dapat dilihat dari tingkat signifikannya. Jika tingkat signifikannya < 0,05 maka item pertanyaan dinyatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas dari masing-masing variabel yaitu:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	Signifikan	Dasar Pengambilan Keputusan sig <0,05	Keterangan
1.	0,000	<0,05	Valid
2.	0,000	<0,05	Valid
3.	0,000	<0,05	Valid
4.	0,000	<0,05	Valid
5.	0,000	<0,05	Valid

Sumber: *Lampiran 4*

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Signifikan	Dasar Pengambilan Keputusan sig <0,05	Keterangan
1.	0,000	<0,05	Valid
2.	0,000	<0,05	Valid
3.	0,000	<0,05	Valid
4.	0,000	<0,05	Valid
5.	0,000	<0,05	Valid

Sumber: *Lampiran 4*

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Signifikan	Dasar Pengambilan Keputusan sig <0,05	Keterangan
1.	0,019	<0,05	Valid
2.	0,000	<0,05	Valid
3.	0,000	<0,05	Valid
4.	0,000	<0,05	Valid
5.	0,000	<0,05	Valid

Sumber: *Lampiran 4*

Dari masing-masing tabel uji validitas dapat dikatakan bahwa semua variabel independen (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan <0,05 yaitu sebesar 0,000.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui suatu kestabilan instrumen penelitian untuk mengetahui besarnya indeks kinerja

instrumen dari variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tingkat reliabilitas ditunjukkan nilai koefisien reliabilitas ditunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya. Reliabilitas yang semakin tinggi menunjukkan pengukuran yang diperoleh semakin terpercaya. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha (a)* >0,6 dan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha (a)* <0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha (a)</i>	Kesimpulan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,723	>0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,508	<0,6	Tidak Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,710	>0,6	Reliabel

Sumber: *Lampiran 4*

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	6,186	3,297		1,876	0,067
Disiplin Kerja	0,328	0,228	0,258	1,435	0,158
Lingkungan Kerja	0,239	0,257	0,167	0,928	0,358
$F_{hitung} = 4,188$ signifikansi = 0,021					
R = 0,389					
R square = 0,151					

<i>Adjusted R Square</i> = 0,115

Sumber: *Lampiran 4*

Dari tabel 4.10 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,186 + 0,328X_1 + 0,239X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 6,186 menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja dan

lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan adalah 6,186 satuan.

b. Koefisien regresi disiplin kerja (b_1) sebesar 0,328 artinya jika nilai

disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1%, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,328% dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

c. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) = 0,239 artinya jika

nilai lingkungan ditingkatkan sebesar 1%, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,239 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

2. Uji t (pengajuan secara persial)

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan pada uji t dapat dilihat pada tabel 4.10.

a. Hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H1: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ (5%) maka hipotesis pertama dan kedua diterima, artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen
- 2) Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ (5%) maka hipotesis pertama dan kedua ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen

c. Kesimpulan:

1) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui nilai signifikansi variabel

disiplin kerja sebesar $0,158 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, yang berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,358 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, yang berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F (pengujian secara simultan/serentak)

Uji F digunakan untuk menunjukkan adanya pengaruh dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama (simultan terhadap variabel kinerja karyawan) (Y).

a. Hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H3: Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu:

1) Hipotesis ketiga diterima, apabila nilai signifikansinya $\leq 0,05$ (5%).

Hal ini berarti bahwa suatu variabel independen secara simultan mempengaruhi terhadap variabel dependen.

2) Hipotesis ketiga ditolak, apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ (5%).

Hal

ini berarti bahwa suatu variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

c. Kesimpulan

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa F_{hitung} 4,188 dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji Koefisien Korelasi bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan serta arah hubungan dari variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Nilai koefisien korelasi yang mendekati angka 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat. Hal itu menandakan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi atau mengetahui hasil dari variabel dependen. Hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 4.10.

Berdasarkan pengujian regresi pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,389 yang menunjukkan adanya hubungan yang lemah dan positif. Tanda positif artinya apabila variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) mengalami kenaikan, maka variabel dependen (kinerja karyawan) juga akan mengalami kenaikan.

5. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Pengujian ini merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen (X) terhadap dependen (Y). Hasil pengujian ini menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji

Koefisien determinasi (*R Square*) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10.

Berdasarkan pengujian regresi pada tabel 4.10 sebelumnya dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,115 atau 11,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 11,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 88,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

E. Pembahasan

Berdasarkan uji validitas, semua item dinyatakan valid karena semua item mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari uji validitas tidak ada item yang gugur. Berdasarkan uji reliabilitas, variabel lingkungan kerja tidak reliabel karena nilai *cronbach's alpha* $< 0,6$.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang menyatakan bahwa semua koefisien regresi variabel independen baik itu disiplin kerja maupun lingkungan kerja memiliki nilai koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan semakin baiknya lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t yang dilakukan, dihasilkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung}

sebesar dengan tingkat signifikansi sebesar 0,158 ($>0,05$). Dengan demikian hipotesis pertama (H1) ditolak.

Berdasarkan uji t yang dilakukan ternyata variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} sebesar 0,928 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,358 ($>0,05$). Dengan demikian hipotesis kedua (H2) ditolak.

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila memiliki signifikansi $\leq 0,05$. Dalam penelitian ini diketahui hasil nilai signifikansi dari uji F variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 0,021 atau $\leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen yaitu disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) jika diterapkan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) .

Berdasarkan uji koefisien korelasi (R), Nilai koefisien korelasi yang didapatkan dalam penelitian ini sebesar 0,389 yang menunjukkan hubungan yang lemah dan positif. Tanda positif artinya, apabila variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) mengalami kenaikan, maka variabel dependen (kinerja karyawan) juga akan mengalami kenaikan.

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,115 atau 11,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 11,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh

variabel independen yaitu (disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X)), sedangkan sisanya 88,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di dinas perizinan dan penanaman modal DIY, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak.
2. Berdasarkan uji t, variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak.
3. Berdasarkan hasil uji F, dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,115 atau 11,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 11,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu

(disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X)), sedangkan sisanya 84,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Walaupun dalam penelitian ini variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tapi tetap memperhatikan dua (2) variabel tersebut agar kinerja tetap terjaga.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada Dinas Perizinan dan Penanaman Modal dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan hanya sebesar 0,389 terhadap kinerja karyawan, artinya masih banyak faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati Gustiatun, 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cartenza Adventure Karanganyar*, Tesis Dipublikasi, Surakarta: Program Magister Manajemen STIE-AUB
- Amstrong, M. 2009. *Amstrong's Handbook of Performance Management*, London and Philadelphina.
- Ardana, Mujiati & Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ari Sutrischastini, 2015, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul, *Jurnal Kajian Bisnis* Vol. 23, No. 2, 2015, 121-137, Yogyakarta: Prodi Magister Manajemen, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
- Evanita, L. 2013. *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan Di RSUD Lubuk Sikaping*. Tesis. Jakarta: Universitas Esa Unggul
- Ferdinan. 2006. *Menentukan jumlah sampel*
- Ghozali, Imam. 2011. *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2016. *Peraturan instansi yang dibuat manajemen meningkatkan anggota instansi agar dapat dijadikan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan*.
- Hartatik. 2014. *Disiplin adalah seseorang yang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku*.
- Noah & Steva. 2012. *keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja*.
- Pramana & Sudharman. 2013. *Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja*.
- Runtunuwu, Lopian, & Dotulong. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Sari, Widi, P. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*. *Jurnal Manajemen UDINUS*

- Sedarmayanti, M., & Pd, M. 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela. 2017. *menyatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu*.
- Taiwo. 2010. *Lingkungan kerja fisik dan non fisik*.
- Vuspasari. 2011. *Meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja*

LAMPIRAN

Lampiran I
KUESIONER PENELITIAN

Salam Sejahtera

Responden yang terhormat, perkenalkan saya:

Nama : Teresia De Araujo

Nim : 19001585

Mahasiswa Program Studi Diploma Tiga Manajemen STIB Kumala Nusa Yogyakarta sedang melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal DIY”**

Adpun link kuesionernya adalah sebagai berikut:

LINK KUESIONER

<https://forms.gle/QPA2kpaYQvQjk14G9>

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini.

Atas partisipasi dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Teresia De Araujo

Identitas Responden

Isilah data diri Anda pada bagian identitas responden dibawah ini:

A. Jenis kelamin

1. Laki-laki

2. Perempuan

B. Usia

1. 20-25tahun

2. 26-30 tahun

3. > 30 tahun

C. Jabatan_____

D. Penghasilan

1. < Rp 2.000.000;

2. Rp 2.000.000;-4.000.000;

3. Rp 4.500.000;-6.000.000;

4. > Rp. 6.000.000;

E. Lama Bekerja

1. < 1 tahun

2. 1-3 tahun

3. 4-6 tahun

4. > 6 tahun

Petunjuk Pengisian

A. Pilih salah satu dari empat pilihan jawaban yang ada dengan memberi tanda [√]

B. Pilihlah jawaban yang Anda anggap benar, sesuai dengan hati nurani

Anda atau mewakili pendapat Anda.

Keterangan alternatif pilihan jawaban Anda adalah:

SS : Sangat Setuju (4)

S : Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Disiplin Kerja (X1)					
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.				
2.	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai.				
3.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan di kantor dinas				
4.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.				
5.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
Lingkungan Kerja (X2)					
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Suhu udara di tempat karyawan bekerja cukup baik				
2.	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan.				
3.	Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan.				
4.	Hubungan antara karyawan				

	dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja.				
5.	Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja.				
Kinerja Karyawan (Y)					
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.				
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
3.	Saya selalu hadir untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.				
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan.				
5.	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan.				

Lampiran II

Tabulasi Data Jawaban Responden

A. Disiplin Kerja (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
1.	3	3	3	3	3	15
2.	4	4	4	4	4	20
3.	3	3	4	4	4	18
4.	4	4	4	4	4	20
5.	4	4	3	4	4	19
6.	3	3	3	3	3	15
7.	3	3	3	4	4	17
8.	3	3	3	3	3	15
9.	3	3	3	3	3	15
10.	2	4	2	3	4	15
11.	3	4	3	4	3	17
12.	3	3	4	4	3	17
13.	4	3	4	3	3	17
14.	3	3	3	4	3	16
15.	3	3	3	3	3	15
16.	4	3	4	3	3	17
17.	4	3	4	3	4	18
18.	3	3	3	3	3	15

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
19.	3	3	3	3	3	15
20.	3	3	3	3	3	15
21.	3	3	3	3	3	15
22.	4	3	4	3	4	18
23.	3	3	3	3	3	15
24.	3	3	3	3	3	15
25.	4	3	4	3	4	18
26.	3	3	3	3	4	16
27.	3	3	4	4	3	17
28.	3	3	3	3	3	15
29.	4	3	4	4	3	18
30.	3	3	3	4	3	16
31.	3	3	4	3	3	16
32.	4	4	4	4	4	20
33.	4	4	4	4	4	20
34.	3	3	3	3	3	15
35.	4	4	3	3	4	18
36.	4	4	3	3	3	17
37.	4	3	4	4	3	18
38.	3	3	4	4	3	17

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
39.	3	3	3	3	3	15
40.	3	3	3	3	3	15
41.	3	3	3	3	3	15
42.	3	3	3	3	3	15
43.	3	3	3	3	3	15
44.	4	3	4	4	4	19
45.	4	3	3	4	4	18
46.	4	4	4	3	4	19
47.	3	3	3	3	3	15
48.	4	3	4	3	4	18
49.	3	3	3	3	3	15
50.	3	4	3	4	3	17

B. Lingkungan Kerja (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
1.	3	3	3	3	3	15
2.	4	4	4	4	4	20
3.	3	3	4	4	4	18
4.	4	4	3	3	3	17
5.	3	3	3	4	4	17

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
6.	3	3	3	3	3	15
7.	4	4	4	3	3	18
8.	3	3	3	3	3	15
9.	3	2	3	3	3	14
10.	3	2	2	3	3	13
11.	3	4	3	3	4	17
12.	3	4	2	4	4	17
13.	3	4	3	4	3	17
14.	3	3	3	3	4	16
15.	3	3	3	3	4	16
16.	3	4	3	3	3	16
17.	3	4	4	3	3	17
18.	3	3	4	3	3	16
19.	3	3	3	4	4	17
20.	3	3	3	4	4	17
21.	3	3	3	4	3	16
22.	3	3	2	4	4	16
23.	3	3	3	3	3	15
24.	3	3	3	4	4	17
25.	3	3	2	4	3	15

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
26.	3	3	2	3	3	14
27.	.2	3	3	4	3	15
28.	3	4	3	3	4	17
29.	2	2	4	3	4	15
30.	3	3	3	4	4	17
31.	3	3	3	4	3	16
32.	3	4	4	4	4	19
33.	4	4	4	4	4	20
34.	3	3	3	3	3	15
35.	3	4	3	3	3	16
36.	4	3	4	3	3	17
37.	3	3	3	4	4	17
38.	4	3	3	4	4	18
39.	3	3	2	3	3	14
40.	3	3	3	3	3	15
41.	3	3	3	3	3	15
42.	3	3	3	3	3	15
43.	3	3	3	3	3	15
44.	3	4	3	4	3	17
45.	3	3	4	3	3	16

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
46.	3	4	4	4	3	18
47.	3	3	3	3	3	15
48.	4	4	4	3	3	18
49.	3	3	3	3	3	15
50.	3	3	3	3	3	15

C. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
1.	3	3	3	3	2	14
2.	4	4	4	4	3	19
3.	4	4	3	3	4	18
4.	4	4	4	3	3	18
5.	4	4	4	3	2	17
6.	3	3	3	3	3	15
7.	4	3	3	2	2	14
8.	3	3	3	3	2	14
9.	3	3	3	3	3	15
10.	4	4	4	3	3	18
11.	4	3	3	3	3	16
12.	3	3	3	2	2	13

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
13.	4	3	4	2	3	16
14.	4	3	3	3	3	16
15.	3	3	3	3	3	15
16.	4	2	2	1	2	11
17.	4	3	2	1	2	12
18.	3	2	3	3	2	13
19.	3	3	3	3	2	14
20.	3	3	3	3	2	14
21.	3	3	3	3	2	14
22.	4	3	2	1	2	12
23.	3	3	4	3	3	16
24.	3	3	3	3	2	14
25.	3	4	2	1	3	13
26.	3	3	3	4	2	15
27.	4	3	2	1	1	11
28.	3	4	4	3	3	17
29.	4	3	4	2	2	15
30.	3	3	3	4	2	15
31.	4	3	4	3	3	17
32.	4	4	4	4	2	18

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
33.	4	4	4	4	4	20
34.	4	4	4	3	3	18
35.	4	4	4	3	3	18
36.	4	4	4	3	4	19
37.	4	3	3	2	2	14
38.	4	3	3	2	2	14
39.	3	3	3	3	3	15
40.	3	3	3	3	3	15
41.	3	3	3	3	3	15
42.	3	3	3	3	3	15
43.	3	3	3	3	3	15
44.	4	4	4	4	3	19
45.	3	4	4	3	3	17
46.	4	4	4	3	3	18
47.	3	3	3	3	3	15
48.	3	4	4	3	3	17
49.	4	4	3	3	3	17
50.	3	3	3	3	3	15

Lampiran III

Output Frekuensi Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	23	46,0	46,0	46,0
	2,00	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	19	38,0	38,0	38,0
	2,00	13	26,0	26,0	64,0
	3,00	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	10,0	10,0	10,0
	2,00	2	4,0	4,0	14,0
	3,00	1	2,0	2,0	16,0
	4,00	1	2,0	2,0	18,0
	5,00	2	4,0	4,0	22,0
	6,00	12	24,0	24,0	46,0
	7,00	1	2,0	2,0	48,0
	8,00	2	4,0	4,0	52,0
	9,00	2	4,0	4,0	56,0
	10,00	1	2,0	2,0	58,0
	11,00	1	2,0	2,0	60,0
	12,00	2	4,0	4,0	64,0
	13,00	1	2,0	2,0	66,0
	14,00	2	4,0	4,0	70,0
	15,00	1	2,0	2,0	72,0
	16,00	1	2,0	2,0	74,0
	17,00	1	2,0	2,0	76,0
	18,00	3	6,0	6,0	82,0
	19,00	1	2,0	2,0	84,0

20,00	3	6,0	6,0	90,0
21,00	1	2,0	2,0	92,0
22,00	1	2,0	2,0	94,0
23,00	1	2,0	2,0	96,0
24,00	1	2,0	2,0	98,0
25,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	12,0	12,0	12,0
	2,00	26	52,0	52,0	64,0
	3,00	8	16,0	16,0	80,0
	4,00	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	12,0	12,0	12,0
	2,00	20	40,0	40,0	52,0
	3,00	11	22,0	22,0	74,0
	4,00	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran IV

Outpt Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

1. Variabel Disipin Kerja (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,306*	,664**	,233	,511**	,807**
	Sig. (2-tailed)		,031	,000	,103	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,306*	1	,004	,306*	,434**	,558**
	Sig. (2-tailed)	,031		,980	,031	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,664**	,004	1	,362**	,315*	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,980		,010	,026	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,233	,306*	,362**	1	,253	,623**
	Sig. (2-tailed)	,103	,031	,010		,076	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,511**	,434**	,315*	,253	1	,724**

	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,026	,076		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total_X 1	Pearson Correlation	,807**	,558**	,715**	,623**	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

2. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,423**	,281*	,000	,020	,556**
	Sig. (2-tailed)		,002	,048	1,000	,889	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,423**	1	,282*	,163	,052	,675**
	Sig. (2-tailed)	,002		,047	,257	,722	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,281*	,282*	1	-,028	,060	,593**
	Sig. (2-tailed)	,048	,047		,848	,681	,000
	N	50	50	50	50	50	50

X2.4	Pearson Correlation	,000	,163	-,028	1	,493**	,543**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,257	,848		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,020	,052	,060	,493**	1	,538**
	Sig. (2-tailed)	,889	,722	,681	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total_X 2	Pearson Correlation	,556**	,675**	,593**	,543**	,538**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,334*	,223	-,207	,064	,332*
	Sig. (2-tailed)		,018	,119	,150	,659	,019
	N	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,334*	1	,599**	,336*	,499**	,783**

	Sig. (2-tailed)	,018		,000	,017	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,223	,599**	1	,602**	,444**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,119	,000		,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	-,207	,336*	,602**	1	,388**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,150	,017	,000		,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	,064	,499**	,444**	,388**	1	,713**
	Sig. (2-tailed)	,659	,000	,001	,005		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total_Y	Pearson Correlation	,332*	,783**	,855**	,698**	,713**	1
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

B. Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	5

2. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,508	5

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	5

Lampiran V
Output Analisis Data Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Analisis Data Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,389 ^a	,151	,115	2,004

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,654	2	16,827	4,188	,021 ^b
	Residual	188,846	47	4,018		
	Total	222,500	49			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,186	3,297		1,876	,067
	Total_X 1	,328	,228	,258	1,435	,158
	Total_X 2	,239	,257	,167	,928	,358

a. Dependent Variable: Total_Y