

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI  
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR**

**SKRIPSI**



**AISYAH NUR RAMADHINI**

**NIM:105721111721**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2025**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI  
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**AISYAH NUR RAMADHINI**

**NIM:105721111721**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis***

***Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2025**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once, part of growing up and moving into new chapters of your life is about catch and release. What I mean by that is, knowing what things to keep and what things to release you can’t carry all things, all grudges, all updates on your ex, all anviable promotions your school bully got at the hedge fund his uncle started. Decide what is yours to hold and let the rest go”*

(Taylor Swift)

*“It will pass, everything you’ve gone through it will pass”*

(Rachel Vennya)

### PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho serta Karunia-Nya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulliahi Rabbil’alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tersayang, serta keluarga besarku yang selalu mendukung.

### PESAN DAN KESAN

Banyak hal yang menyenangkan dan menyedihkan selama berkuliah di kampus ini. Teman-teman yang selalu mendukung, dosen yang membimbing serta ilmu dan pengalaman yang tak tergantikan.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar  
Nama Mahasiswa : Aisyah Nur Ramadhini  
No. Stambuk/ NIM : 105721111721  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 27 Februari 2025 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 April 2025

Menyetujui,

Pembimbing I

M. Hidayat, S.E., M.M  
NIDN: 0909059001

Pembimbing II

Irwan Abdillah, S.Sos., M.M  
NIDN: 0903117501

Mengetahui,



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM: 651-507

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., M.M  
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Aisyah Nur Ramadhini, NIM: 105721111721 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0005/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 27 Februari 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Shawal 1446 H  
14 April 2025

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc. (.....)  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M (.....)  
2. Nasrullah, S.E., M.M (.....)  
3. Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M (.....)  
4. Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM: 651.507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aisyah Nur Ramadhini  
Stambuk : 10572111721  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam  
Meningkatkan Kinerja Karyawan di Politeknik Ilmu  
Pelayaran Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 14 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Dekan  
**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM: 651 507

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi  
  
**Nasrullah, SE., M.M**  
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN**  
**PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aisyah Nur Ramadhini  
NIM : 105721111721  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 14 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,

  
NUR RAMADHINI  
NIM: 105721111721

## KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Kepada saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini dan seluruh keluarga besar atas segala dukungan baik materi maupun moral dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, MT, IPU., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak M. Hidayat, S.E., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2021 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.
10. Bapak Sunardi Latif tercinta. Beliau memang tidak sempat menyelesaikan bangku perkuliahannya namun beliau mampu mendidik penulis,

memberikan motivasi, serta dukungan dari segi finansial sehingga penulis mampu mendapatkan gelar sarjana.

11. Ibu Kasmawati, terima kasih penulis ucapkan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan juga doa yang di berikan selama ini. Terima kasih atas nasihat yang diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan.

12. *Epecially to Jusfiadi* telah berkontribusi banyak selama proses pengerjaan skripsi ini baik tenaga, waktu maupun materi.

13. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all these hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive. I wanna thank me for trying do more right than wrong, I wanna thank me for just being me all times.*

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabillil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 14 April 2025

**Penulis**

## ABSTRAK

**AISYAH NUR RAMADHINI. 2025. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: M. Hidayat dan Irwan Abdullah.**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Sampel penelitian ini diambil dari karyawan yang bekerja di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian menggunakan metode skala *likert*. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

**AISYAH NUR RAMADHINI. 2025. *The Influence of Work Environment and Work Discipline in improving Employee Performance at Makassar Maritime Science Polytechnic. Thesis. Department of Management Faculty of Economics and Bussiness Muhammadiyah Makassar University. Guided by: M. Hidayat and Irwan Abdullah.***

*This research is a type of quantitative research with the aim of finding out the influence of the work environment and work dicipline in improving employee performance at the Makassar Maritime Polytechnic. This research sample was taken from employees who work at Makassar Maritime Polytechnic. The type of data used is quantitative data obtained through a shared questionnaire and related to the problem being studied. Data collection is done by observation and sharing questionnaires. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. Research instruments using the likert scale method. Based on the results of data analysis using multiple linear regression thorough the Statistical Package for the Social Science (SPSS) application version 26. The results of this study show that the work environment does not have a significant effect in improving employee performance and work discipline has a significant influence on improving employee performance. Simultaneously, the variety of work environment and work discipline has a significant effect in improving employee performance at Makassar Maritime Polytechnic.*

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

## DAFTAR ISI

|   |           |
|---|-----------|
| HALAMAN SAMPUL.....                                       | i         |
| HALAMAN JUDUL.....  | ii        |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....                       | iii       |
| HALAMAN PERSETUJUAN .....                                 | iv        |
| HALAMAN PENGESAHAN.....                                   | v         |
| SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN.....                           | vi        |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR..... | vi        |
| KATA PENGANTAR .....                                      | viii      |
| ABSTRAK.....  | xi        |
| ABSTRACT.....   | xii       |
| DAFTAR ISI .....  | xiii      |
| DAFTAR TABEL.....   | xv        |
| DAFTAR GAMBAR .....                                       | xvi       |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                     | xvii      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                            | <b>1</b>  |
| A. Latar Belakang.....                                    | 1         |
| B. Rumusan Masalah.....                                   | 3         |
| C. Tujuan Penelitian .....                                | 4         |
| D. Manfaat Penelitian .....                               | 4         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                      | <b>5</b>  |
| A. Tinjauan Teori .....                                   | 5         |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....                     | 5         |
| 2. Lingkungan Kerja.....                                  | 7         |
| 3. Disiplin Kerja.....                                    | 9         |
| 4. Kinerja Karyawan .....                                 | 12        |
| B. Penelitian Terdahulu .....                             | 15        |
| C. Kerangka Pikir.....                                    | 23        |
| D. Hipotesis Penelitian.....                              | 24        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                    | <b>25</b> |
| A. Jenis Penelitian .....                                 | 25        |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....                      | 25        |
| C. Jenis dan Sumber Data .....                            | 25        |

|   |           |
|---|-----------|
| D. Populasi dan Sampel .....                          | 26        |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                      | 27        |
| F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran ..... | 27        |
| G. Metode Analisis Data .....                         | 29        |
| H. Uji Hipotesis .....                                | 31        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>   | <b>33</b> |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....               | 33        |
| B. Hasil Penelitian .....                             | 40        |
| C. Hasil dan Pembahasan .....                         | 52        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                            | <b>59</b> |
| A. Kesimpulan .....                                   | 59        |
| B. Saran .....  | 59        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                           | <b>62</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                                 | <b>66</b> |



## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....                               | 15 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....                     | 27 |
| Tabel 3.2 <i>Skala Likert</i> .....                               | 28 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....                                      | 41 |
| Tabel 4.2 Usia .....  | 41 |
| Tabel 4.3 Pendidikan .....  | 42 |
| Tabel 4.4 Lama Bekerja.....                                       | 42 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....          | 43 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2) .....            | 44 |
| Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....           | 44 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....          | 45 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....            | 46 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....          | 46 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....                           | 47 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....       | 48 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t) .....                            | 49 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (F).....                            | 50 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )..... | 51 |



## DAFTAR GAMBAR

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....      | 23 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi ..... | 35 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|   |    |
|---|----|
| LAMPIRAN 1: KUESIONER .....                       | 67 |
| LAMPIRAN 2: TABULASI DATA .....                   | 72 |
| LAMPIRAN 3: HASIL DAN UJI SPSS .....              | 75 |
| LAMPIRAN 4: DOKUMENTASI .....                     | 83 |
| LAMPIRAN 5: SURAT IZIN PENELITIAN .....           | 84 |
| LAMPIRAN 6: BALASAN SURAT IZIN PENELITIAN .....   | 88 |
| LAMPIRAN 7: HASIL VALIDASI DATA DAN ABSTRAK ..... | 90 |
| LAMPIRAN 8: BUKTI PLAGIASI PER-BAB .....          | 92 |



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Di era globalisasi dan persaingan semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu institusi termasuk di lingkungan pendidikan. Instansi berkomitmen untuk menyediakan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan industri. Sebagai institusi pendidikan yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia di bidang pelayaran, instansi dituntut untuk selalu menjaga kualitas pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Instansi tersebut juga memiliki kebutuhan khusus terkait dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk mendukung proses belajar-mengajar serta administrasi, kinerja karyawan di institusi ini berpengaruh langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa. Peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, sementara lingkungan yang kurang mendukung dapat menghambat produktivitas. Di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar, faktor-faktor seperti fasilitas, suasana kerja dan hubungan antar rekan kerja dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankannya. Sedarmayanti and Rahardian (2018),

mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Thalibana, 2022).

Disiplin kerja juga merupakan elemen penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang disiplin tidak hanya datang tepat waktu, tetapi juga mampu mengelola sumber daya dengan baik. Dalam penelitian Budi *et al.*, (2006) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan pondasi utama pada organisasi, karena disiplin akan berdampak di kinerja pegawai. Semakin bagus disiplin pegawai, maka semakin bagus kinerja yang dicapai (Aulia *et al.*, 2024).

Kinerja karyawan di institusi pendidikan sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan yang diberikan. Dengan memahami pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja, pihak manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Estiana *et al.*, 2023).

Berdasarkan observasi yang telah diamati oleh peneliti menunjukkan adanya beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang tidak kondusif seperti kebisingan dan ruangan yang sempit dapat menghambat konsentrasi kerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja yang tidak fleksibel akan menyebabkan karyawan merasa stres dan kehilangan semangat kerja. Kedua faktor ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan, di mana karyawan tidak dapat memberikan hasil terbaik dan hal ini akan berdampak pada kualitas layanan yang diberikan oleh institusi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar?
3. Bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bagi pihak manajemen Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menerapkan disiplin kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian beberapa perkataan yang mengandung satu kesatuan pengertian. Rangkaian perkataan itu dapat dipisah menjadi dua kelompok kata yang terdiri atas kata “manajemen” dan “sumber daya manusia”. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Supiani *et al.*, 2022).

Secara umum, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai sehingga membantu mempermudah tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia lainnya diungkapkan beberapa ahli diantaranya menurut (Rivai, 2009), yang menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia setidaknya ada beberapa hal seperti:

- a. Perencanaan kualitas dan kuantitas tenaga kerja pada tiap posisi jabatan diperusahaan.
- b. Terjaminnya ketersediaan tenaga kerja pada perusahaan/organisasi dimasa yang akan datang.
- c. Memperlancar koordinasi, integrasi dan sinkronisasi.

- d. Menjadi acuan dalam hal-hal yang berhubungan dengan karyawan seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompetensi, disiplin, evaluasi dan mutasi.

Fungsi manajemen SDM ialah bagian dari manajemen SDM dalam upaya mendukung manajemen organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Fayol dalam (Seto, 2018) terdapat empat fungsi manajemen yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu (Kristanti *et al.*, 2023):

- a. Perencanaan (*Planning*)

Serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan penetapan tujuan dan langkah yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses mengorganisasikan seluruh sumber daya baik manusia, keuangan maupun teknologi yang diperlukan guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.

- c. Kepemimpinan (*Lending*)

Proses memberikan dorongan atau motivasi kepada setiap individu maupun kelompok untuk dapat berkontribusi maksimal dalam kinerja dengan harapan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

- d. Pengendalian (*Controlling*)

Melakukan pengawasan atas apa yang telah dilakukan dan melakukan perubahan jika diperlukan untuk memastikan semua tindakan yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya, lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas (Ramadhan *et al.*, 2022).

Supardi (dalam Potu 2013), menyatakan 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 adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas kerja mereka setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Manampiring *et al.*, 2021).

(Sudaryo & Sofiaty, 2018) lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan rasa pegawai untuk dapat bekerja optimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningih, 2013) (Basirun *et al.*, 2022).

Dari berbagai teori, disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di dekat karyawan dan bisa memberikan

dampak positif. Lingkungan kerja bisa menaikkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan yang akhirnya dapat bekerja dengan maksimal. Jika lingkungan kerja buruk, dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan dan berdampak buruk bagi perusahaan (Hadi *et al.*, 2021).

Lingkungan kerja mempunyai kiprah krusial untuk menaikkan kinerja karyawan melalui area fisik ataupun non fisik yang baik, mirip membangun suasana yang nyaman dan aman pada karyawan antara lain menyampaikan fasilitas-fasilitas serta alat untuk memastikan keselamatan pekerja, menjaga tempat kerja yang bersih dan meningkatkan semangat kerja di semua sisi kehidupan kerja, sehingga kebutuhan material dan immaterial terpenuhi untuk memfasilitasi peningkatan (Sari, 2023).

Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu, lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang segala sesuatunya menyangkut segi fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra (Hermawan & Rahadi, 2021):

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai, seperti: lemari, kursi, meja dan sebagainya. Lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: suhu, kelembapan, kebisingan, pencahayaan, warna dan sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan dimana berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Kondisi yang sepatutnya

dibangun adalah suasana kekeluargaan, pengendalian diri dan komunikasi yang baik.

“Mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Siagian (2014:2013)”. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan (Sihaloho & Siregar, 2020).

Lingkungan kerja dinilai sebagai faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Siagian dan Khair, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai akan mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi (Subariyanti, 2017). Lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi lingkungan fisik dan psikis, dimana kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang pada perusahaan (Hendri, 2012) (Mauliddiyah, 2021).

### **3. Disiplin Kerja**

Safitri (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan oleh para pimpinan perusahaan sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar karyawan bersedia berperilaku baik serta meningkatkan kesadaran karyawan dalam mentaati

peraturan perusahaan. Terdapat dimensi disiplin kerja yang diungkapkan oleh Hasibuan (2012) yaitu tujuan kemampuan yang terdiri dari kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja karyawan dan intensitas kehadiran karyawan selama bekerja (Astuti & Rahardjo, 2021).

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama dan paling penting dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan tetap melaksanakan pekerjaannya, tidak akan mencuri waktu untuk melakukan sesuatu yang tidak berkaitan dengan tugasnya, tanpa pengawasan dari atasan, mentaati peraturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan dari seseorang. Memiliki disiplin kerja yang tinggi pada karyawan akan membuat kinerja yang bagus dibandingkan dengan karyawan yang tidak menerapkan kedisiplinan.

Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain (Ramadhan *et al.*, 2022):

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya pengawasan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- d. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- e. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan.
- f. Tidak adanya perhatian kepada para karyawan.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat

dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seorang karyawan dalam bekerja untuk bersedia menaati atau mengikuti semua peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal (Rosalina and Wati, 2020). Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan.

Hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas-tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan demi tujuan bersama antara organisasi dan pegawai (Nurdianah & Ali, 2023).

Fathoni (2009) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Asfar & Anggraeni, 2020). Jadi dengan adanya aturan-aturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan atau organisasi maka diharapkan karyawan dapat mematuhi dan menjalankannya dengan baik sehingga akan tercipta faktor kedisiplinan dalam bekerja dan hal ini akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan di masa akan datang.

Selain itu, dengan disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun karyawan, bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah, ini membuat karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009) (Liana, 2020).

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari *performance* atau *actual performance*, penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Simanjuntak *et al.*, 2023). Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.

Selain itu, kinerja dapat menjadi motivasi diri bagi pegawai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang akan menimbulkan persaingan yang kompetitif untuk melakukan penilaian, sehingga menghasilkan prestasi kinerja yang baik (Leli Lestariani Lahagu, Achmad Tarmizi, 2023). Menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah tingkat pemenuhan target dari suatu tujuan suatu instansi secara maksimal. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu

tugas atau kewajiban berdasarkan target yang telah ditentukan sebelumnya (Water, 2020).

Kinerja karyawan adalah salah satu tolak ukur yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya peningkatan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Alvionita (2016), kinerja adalah sebuah hasil karya yang bisa diraih oleh individu atau kelompok dalam perusahaan yang sesuai dengan wewenang, tanggung jawab pada pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan ketertiban umum dan kesusilaan serta moral dan etika. Kinerja juga dapat diartikan sebagai skala tentang apa yang harus dilakukan dan dibuat oleh karyawan (Caissar *et al.*, 2022).

Menurut (Afandi, 2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Nuruzzaman *et al.*, 2021). Kinerja merupakan output dari suatu kegiatan manusia dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan perusahaan (Rianto *et al.*, 2021).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau

seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi (Ibrahim *et al.*, 2021).

Di dalam sebuah organisasi, kinerja memiliki fungsi atau manfaat. Fungsi kinerja atau manfaat kinerja bukan hanya untuk organisasi, tetapi juga manajer dan individu yaitu (Basirun *et al.*, 2022):

- a. Manfaat kinerja bagi organisasi, antara lain menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya.
- b. Manfaat kinerja bagi manajer, antara lain mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial bagi staf, mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah, digunakan untuk pengembangan individu, mendukung kepemimpinan atasan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kinerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.
- c. Manfaat kinerja bagi individu, antara lain memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk bekerja dengan baik,

membantu mengembangkan kemampuan kerja, menggunakan waktu sebaik mungkin dan menjadi landasan untuk pengukuran kinerja. Keuntungan ini tidak hanya bermanfaat untuk pemimpin, tetapi juga untuk pegawai.

Di tempat kerja, karyawan akan lebih produktif karena mereka akan betah di sana. Tugas akan dilakukan dengan benar, tepat waktu, dan para pekerja akan puas. Banyak teori telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kinerja karyawan. Unsur kinerja meliputi pengaruh internal dan eksternal. Hal-hal yang memengaruhi kesuksesan seseorang di tempat kerja dikenal sebagai "faktor eksternal" (Irwan *et al.*, 2022).

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama Peneliti (Tahun)                                   | Judul Penelitian  | Variabel Penelitian                        | Alat Analisis                                | Hasil Penelitian  |
|-----|---|---|--|--|---|
| 1.  | Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Finance | X: Lingkungan Kerja<br>Y: Kinerja Karyawan | Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. | Hasil pengujian hipotesis diperoleh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. National Finance, hal tersebut dapat |

|    |                     |   |  |   |  |
|----|---------------------|---|--|---|--|
|    |                     |   |  |   | dibuktikan dari nilai t hitung $10,830 > t$ tabel 2,024. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keadaan lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.  |
| 2. | Arief Rahman (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang | X1: Lingkungan Kerja<br>X2: Disiplin Kerja<br>Y: Kinerja Pegawai | Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 21. | Hasil uji dari penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $(0,000 < 0,05)$ , dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $(0,012 < 0,05)$ . Sedangkan hasil uji penelitian secara simultan menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan |

|    |                                 |  |   |  |  |
|----|---------------------------------|--|---|--|--|
|    |                                 |  |   |  | dengan signifikansi F sebesar 0,000 < $\alpha$ (0,05) dan Fhitung 22,969 > Ftabel 3,28 . Dan R Square sebesar 58,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.   |
| 3. | Sinollah, Zaenulloh Amin (2021) | Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang | X1: Motivasi<br>X2: Lingkungan Kerja<br>X3: Disiplin Kerja<br>Y: Kinerja Karyawan | Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas |

|    |   |  |  |   |  |
|----|---|--|--|---|--|
|    |   |  |  |   | Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Malang.  |
| 4. | I Gusti Ayu Nanda Komala Sari, I Wayan Mendra, Tjok Istri Sri Harwathy (2022) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Pusaka Bali Persada       | X1: Disiplin Kerja<br>X2: Lingkungan Kerja<br>Y: Kinerja Pegawai | Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. | Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Pusaka Bali Persada sehingga semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam organisasi maka semakin meningkat kinerja pada CV. Pusaka Bali Persada. |
| 5. | Sunarno (2021)  | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat | X1: Lingkungan Kerja<br>X2: Disiplin Kerja<br>Y: Kinerja Pegawai | Data dianalisis menggunakan regresi berganda.   | Hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan secara bersamaan  |

|    |  |  |   |   |   |
|----|--|--|---|---|---|
|    |  |  |   |   | ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin memadai lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja yang diberikan.   |
| 6. | M. Andre Vernandes, Rice Haryati, Susi Yulianty (2022) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang | X1: Lingkungan Kerja<br>X2: Disiplin Kerja<br>Y: Kinerja Karyawan | Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. | Hasil regresi dan uji hipotesis menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

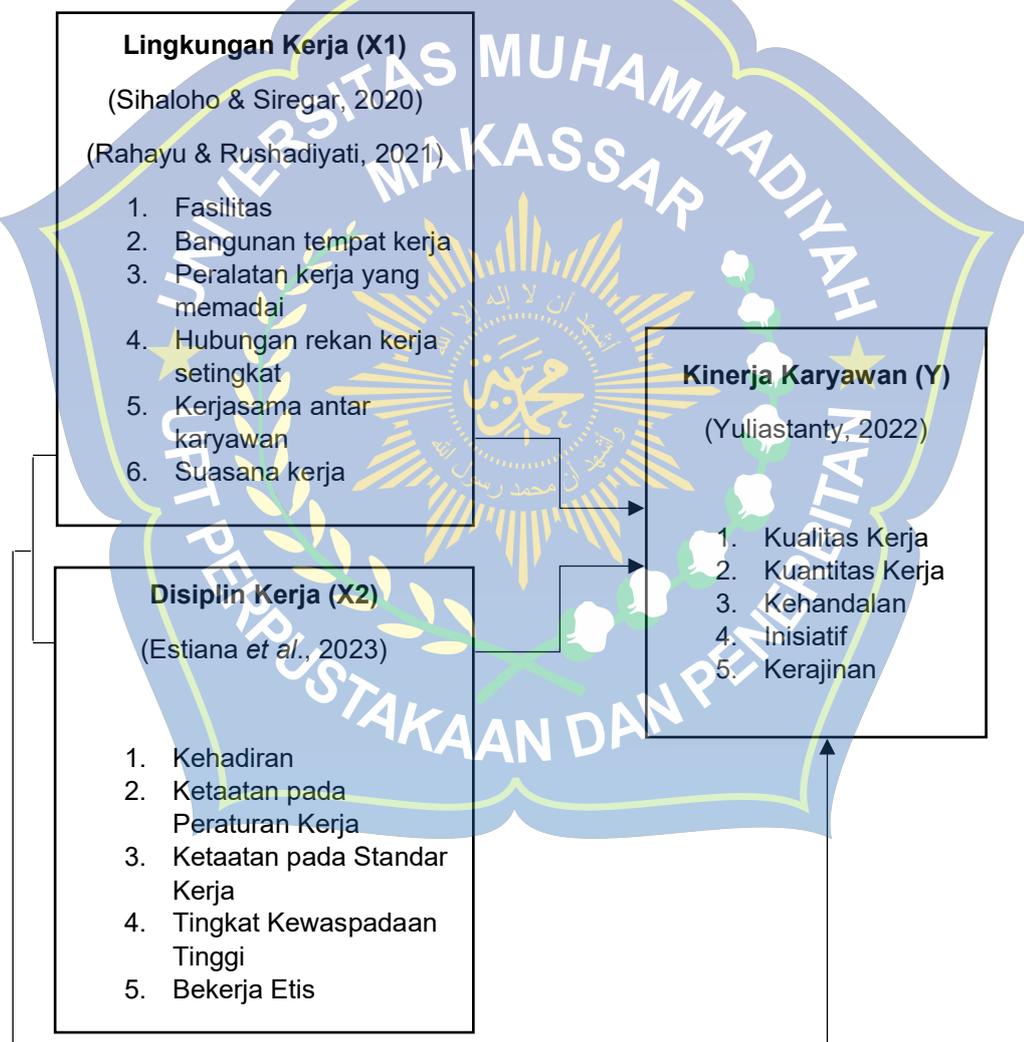
|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | <p>antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. (3)</p> <p>Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. Besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang adalah sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya motivasi kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja,</p> |
|--|--|--|--|--|--|

|    |  |  |   |   |   |
|----|--|--|---|---|---|
|    |  |  |   |   | kepuasan kerja dan lain sebagainya.   |
| 7. | Ika Isrotul Mufida, Rini Rahayu Kurniati, Dadang Krisdianto (2021) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan                         | X1: Disiplin Kerja<br>X2: Lingkungan Kerja<br>Y: Kinerja Karyawan | Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.                        | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. |
| 8. | M. Oktaviansyah Gusti Pratama, Mei Retno Adiwaty (2022)            | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun | X1: Disiplin Kerja<br>X2: Lingkungan Kerja<br>Y: Kinerja Karyawan | Penelitian memanfaatkan metode kuantitatif dengan <i>structural equation modelling</i> dan <i>partial least square</i> (PLS) sebagai alat analisis. | Hasil temuan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kaibon Indah.  |
| 9. | Rianto Manurung (2020)   | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerald            | X1: Disiplin Kerja<br>X2: Lingkungan Kerja<br>Y: Kinerja Pegawai  | Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Studi ini menggunakan metode sensus dengan   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin individu memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan dan lingkungan  |

|     |  |  |  |   |  |
|-----|--|--|--|---|--|
|     |  | Garden Medan   |  | instrumen kuesioner, teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas di mana sampel lebih dari 100 orang, dihitung dengan rumus Slovin sehingga sampelnya adalah 75 orang. Teknik pemrosesan dan analisis data menggunakan tes validitas, tes keandalan, tes asumsi klasik, analisis deskriptif, tabulasi silang, analisis regresi linier berganda, dan koefisien analisis penentuan. | kerja yang signifikan dan merupakan variabel dominan untuk kinerja karyawan. Hasil tes bersama dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Emerald Garden Medan. |
| 10. | Yiyin Mardiana Puspitasari, Lilis Sugi Rahayu Ningsih (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang | X1: Lingkungan Kerja<br>X2: Disiplin Kerja<br>Y: Kinerja Pegawai | Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dengan memakai pendekatan kausal atau sebab akibat.   | Hasil penelitian diantaranya : Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang.                              |

### C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiono (2019) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi (Syahputri *et al.*, 2023). Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka dapat disusun kerangka variabel sebagai berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara yang sifatnya masih praduga terhadap masalah yang diajukan oleh peneliti karena masih harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya melalui penelitian. Oleh karena itu, dugaan tersebut bisa jadi benar dan bisa jadi salah. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Diduga bahwa lingkungan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. (Samsu, 2017) mengungkapkan secara umum metode deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti (Syahrizal & Jailani, 2023). Dengan pengujian hipotesis melalui pengukuran *skala likert*, penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang berlokasi di Jln. Tentara Pelajar No. 173 Makassar, 90172. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan, mulai dari bulan Desember 2024 sampai Januari 2025.

#### C. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari instansi Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari instansi Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar diteliti dalam bentuk angka yang

dikumpulkan, dihitung dan diuji menggunakan statistik untuk menentukan hubungan antara masalah yang diteliti dan hasilnya.

## 2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu sumber yang langsung memberikan data kepada peneliti. Sumber ini biasanya adalah tempat objek penelitian dilakukan dan peneliti menggunakan informasi yang mereka kumpulkan dari wawancara dengan subjek penelitian sebagai sumber data primer.
- b. Data sekunder, yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada orang lain, seperti melalui dokumen-dokumen yang ada di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Suriani *et al.*, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar sebanyak 40 karyawan.

### 2. Sampel

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Purwanza *et al.*, 2022). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi diambil

sebagai sampel karena jumlah populasinya kecil. Dalam penelitian ini, sampel jenuh terdiri dari 40 karyawan.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data dan informasi, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui aktivitas mengamati sebuah objek secara langsung dan detail guna menemukan informasi mengenai objek penelitian.
2. Kuesioner, yaitu pernyataan dalam bentuk kuesioner yang disusun dan disebarakan kepada responden sesuai jumlah sampel penelitian tersebut.
3. Dokumentasi, yaitu suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

#### F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

##### 1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

| No. | Variabel              | Definisi Operasional   | Indikator  |
|-----|-----------------------|--|--|
| 1.  | Lingkungan Kerja (X1) | Keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas</li> <li>2. Bangunan tempat kerja</li> </ol> |

|    |                      |  |  |
|----|----------------------|--|--|
|    |                      | yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Peralatan kerja yang memadai</li> <li>4. Hubungan rekan kerja setingkat</li> <li>5. Kerjasama antar karyawan</li> </ol>  |
| 2. | Disiplin Kerja (X2)  | Karyawan yang disiplin tidak hanya menyelesaikan tugas tepat waktu, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang positif dan teratur. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Ketaatan pada Peraturan Kerja</li> <li>3. Ketaatan pada Standar Kerja</li> <li>4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi</li> <li>5. Bekerja Etis</li> </ol> |
| 3. | Kinerja Karyawan (Y) | Suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam instansi.    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Kehandalan</li> <li>4. Inisiatif</li> <li>5. Kerajinan</li> </ol>   |

## 2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel akan menggunakan metode *skala likert*, yaitu melalui daftar pernyataan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator *skala likert* dimana jawaban atau kuesioner diberikan bobot.

**Tabel 3.2 Skala Likert**

| PERTANYAAN                | BOBOT |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5     |
| Setuju (S)                | 4     |
| Netral (N)                | 3     |
| Tidak Setuju (TS)         | 2     |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1     |

## G. Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, analisis deskriptif dapat menjadi langkah awal sebelum dilaksanakannya analisis yang lain karena analisis deskriptif dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi data (Martias, 2021). Data analisis menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden merupakan metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari sekelompok individu dalam suatu penelitian.

#### b. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menjelaskan dan merangkum karakteristik dari satu atau lebih variabel. Teknik ini mencakup *mean*, *median*, *mode*.

### 2. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. Instrumen yang valid dapat mengukur apa yang diinginkan, yang dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi atau rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data

yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Dawis *et al.*, 2023).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik terhindar dari sifat tendensius yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya, artinya datanya memang benar sesuai dengan kenyataan walaupun diambil berulang kali, akan tetap sama. Dengan demikian reliabel menunjuk pada tingkat keandalan sesuatu. Reliabel, artinya dapat dipercaya, karena dapat diandalkan (Dawis *et al.*, 2023).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada tidaknya korelasi antar variabel. Analisis regresi lebih akurat dalam melakukan analisis korelasi, peramalan atau perkiraan nilai variabel terikat pada nilai variabel bebas karena pada analisis ini kesulitan dalam menunjukkan slop (tingkat perubahan suatu variabel terhadap variabel lain dapat ditentukan) (Yusuf Alwy *et al.*, 2024). Analisis regresi merupakan suatu metode yang digunakan dalam mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam model regresi ini dipilih untuk menganalisis pengaruh dan elemen-elemen variabel maka digunakan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

$Y$  : Kinerja Karyawan

$a$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien untuk masing-masing variabel independen

$X_1$  : Lingkungan Kerja

$X_2$  : Disiplin Kerja

$\epsilon$  : Standar Error

#### H. Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Oleh karena itu peneliti menggunakan uji kuantitatif maka diperlukan hipotesis statistik yang terjadi dari  $H_a$  dan  $H_o$ . Hipotesis merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien.

##### 1. Uji Parsial (t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

##### 2. Uji Simultan (F)

Uji F adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan secara statistik antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar atau di singkat PIP Makassar berada di bawah naungan Departemen Perhubungan Republik Indonesia. PIP Makassar berdiri tahun 1921, PIP Makassar sempat berganti nama beberapa kali pada awal berdiri, PIP Makassar bernama Sekolah Pelayaran Dasar (*Merchant Marine Rating School*), kemudian pada tahun 1947 hingga tahun 1950 berganti menjadi Sekolah Pelayaran Penyeberangan (*Merchant Marine School*) hingga tahun 1964, lalu berganti menjadi Sekolah Pelayaran Sulawesi (*Sulawesi Merchant Marine School*).

Pada periode tahun 1964 hingga tahun 1972 namanya berganti lagi menjadi Sekolah Pelayaran Makassar, lalu Sekolah Pelayaran Menengah Ujung Pandang, Akademi Ilmu Pelayaran Negeri. Kemudian pada tahun 1995 hingga tahun 1999 menjadi Balai Pendidikan dan Latihan Pelayaran (MMA Diploma 4 Level).

##### 2. Visi dan Misi

###### a. Visi

“Menjadi perguruan tinggi pelayaran terdepan dalam pengembangan sumber daya manusia perhubungan dan riset di bidang pelayaran”.

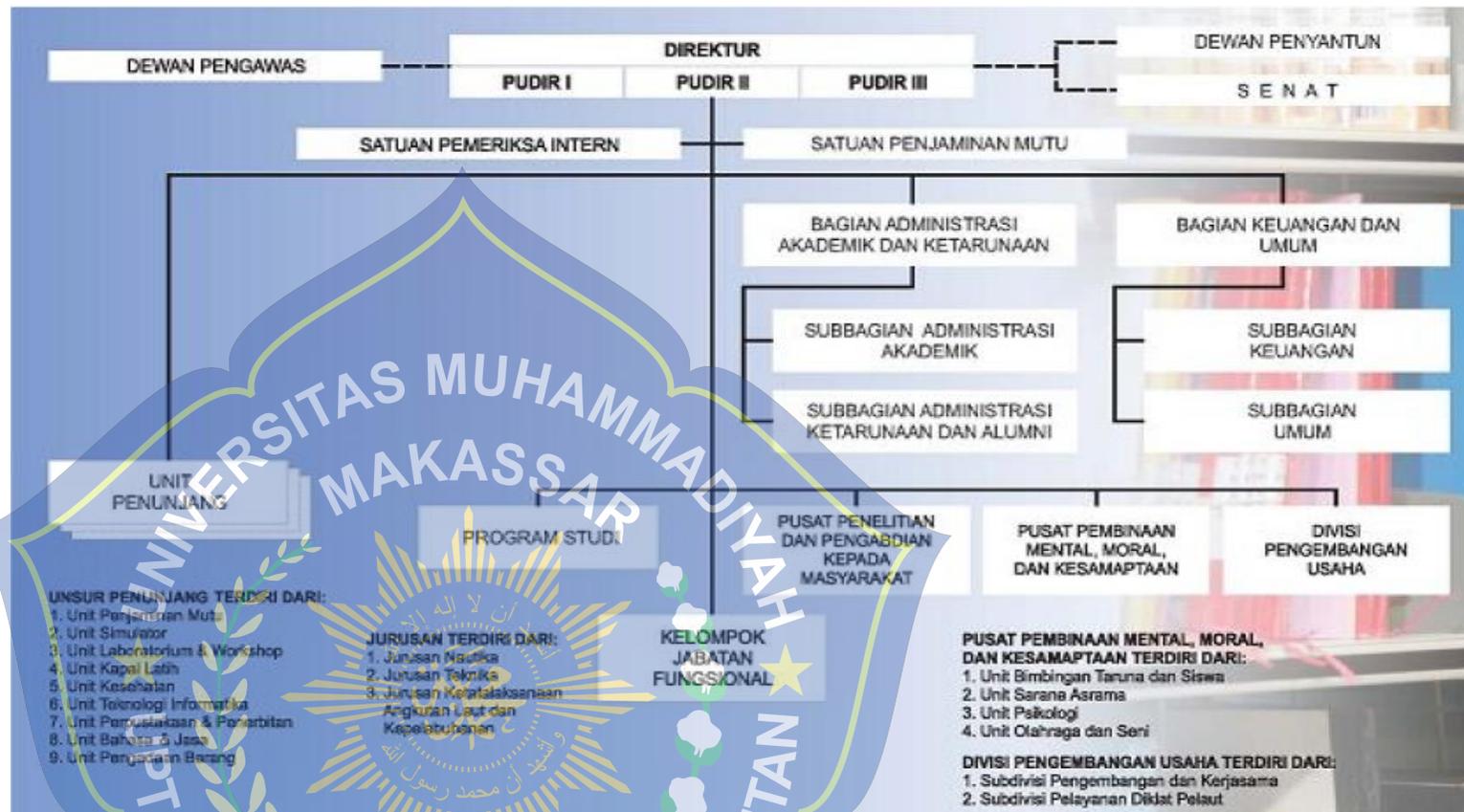
**b. Misi**

- Menyelenggarakan pendidikan bidang pelayaran untuk menghasilkan lulusan yang prima, profesional dan beretika;
- Mengembangkan penelitian dan pengabdian pada masyarakat berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi terkini;
- Menerapkan teknologi informasi dalam peningkatan efektifitas dan efisiensi operasional lembaga.

**3. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merujuk pada susunan dan hubungan antar berbagai bagian dan posisi dalam suatu organisasi. Ini mencerminkan adanya pembagian kerja, fungsi dan tanggung jawab yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Di bawah ini adalah gambar dari struktur organisasi yang berlaku di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.





Gambar 4.1 Struktur Organisasi

#### 4. Deskripsi Pekerjaan

##### a. Direktur

Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar memiliki tugas utama untuk memimpin dan mengelola lembaga pendidikan tinggi yang khusus dalam bidang pelayaran dan ilmu maritim. Tugas dan tanggung jawabnya mencakup:

1. Memimpin seluruh kegiatan akademik dan non-akademik di PIP Makassar, termasuk pengelolaan staf pengajar, administrasi, dan fasilitas.
2. Mengembangkan dan memastikan kurikulum pendidikan sesuai dengan standar industri pelayaran dan kebutuhan pasar kerja.
3. Menyusun dan melaksanakan rencana strategis untuk pengembangan institusi, termasuk program-program pendidikan dan penelitian yang relevan.
4. Meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan, serta memastikan akreditasi dan standar pendidikan terpenuhi.
5. Menjalin hubungan dengan industri pelayaran, lembaga pemerintah, dan organisasi lain untuk meningkatkan kerja sama dan peluang bagi mahasiswa.
6. Mengelola anggaran dan sumber daya finansial untuk mendukung operasional dan pengembangan institusi.
7. Memastikan bahwa semua aktivitas lembaga mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

8. Memastikan pengembangan profesional bagi dosen dan staf akademik serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan institusi.

b. Satuan Pemeriksaan Intern

Satuan pemeriksaan intern bertanggung jawab untuk melakukan audit dan evaluasi terhadap semua aspek operasional institusi. Tim ini bertugas untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan akademik dan administratif berjalan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Melalui pemantauan berkala dan analisis menyeluruh, satuan ini berperan penting dalam mengidentifikasi potensi risiko, serta memberikan rekomendasi perbaikan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

c. Satuan Penjaminan Mutu

Satuan penjaminan mutu memiliki tanggung jawab untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. Satuan ini berfokus pada pengembangan standar dan prosedur penjaminan mutu yang sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi mahasiswa serta dunia industri. Melalui pengumpulan data, analisis dan umpan balik dari berbagai *stakeholder*, satuan ini melakukan evaluasi terhadap kurikulum, pengajaran dan layanan yang ada.

d. Bagian Administrasi Akademik dan Ketarunaan

Bagian Administrasi Akademik memiliki peran mengelola semua aspek terkait kegiatan akademik dan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua proses akademik berjalan sesuai

dengan ketentuan dan regulasi yang berlaku. Tugasnya meliputi pengelolaan registrasi mahasiswa, penyusunan jadwal kuliah dan transkrip nilai.

Bagian ketarunaan berfokus pada pengembangan karakter dan keterampilan kepemimpinan mahasiswa melalui kegiatan organisasi. Adapun tugasnya yaitu menyelenggarakan berbagai program pelatihan, seminar dan kegiatan ekstrakurikuler yang bertujuan untuk meningkatkan *soft skill* dan kedisiplinan mahasiswa.

e. Bagian Keuangan dan Umum

Bagian keuangan bertanggung jawab untuk mengelola seluruh aspek keuangan seperti pembayaran biaya kuliah dan pengeluaran untuk kegiatan akademik dan non-akademik. Tugasnya mencakup perencanaan, penganggaran dan pelaporan keuangan, serta pemantauan pemasukan dan pengeluaran untuk memastikan bahwa semua transaksi dilakukan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

Bagian umum berfokus pada pengelolaan sumber daya dan fasilitas yang mendukung kelancaran operasional institusi. Memiliki tugas utama untuk menyediakan layanan administrasi umum yang dibutuhkan dan bertanggung jawab untuk mengatur logistik dan fasilitas pendukung kegiatan akademik termasuk penyelenggaraan acara dan pertemuan.

f. Program Studi

Program studi memiliki tugas seperti menyusun silabus, pemilihan materi ajar, serta pengembangan metode pengajaran yang efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran. Bagian program studi juga berfungsi sebagai penghubung antara mahasiswa, dosen dan manajemen institusi. Mereka mengorganisir kegiatan akademik seperti seminar, lokakarya dan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan kompetensi mahasiswa.

g. Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Bagian ini bertugas untuk mengembangkan dan melaksanakan program penelitian yang relevan dengan bidang pelayaran dan maritim. Selain fokus pada penelitian, ini juga berperan aktif dalam pengabdian kepada masyarakat dengan menyelenggarakan program-program yang bertujuan untuk memberdayakan komunitas lokal di sekitar lingkungan instansi.

h. Pusat Pembinaan Mental, Moral dan Kesamaptaan

Bagian ini bertanggung jawab untuk mengembangkan program yang mendukung pembentukan karakter dan integritas mahasiswa. Tugasnya meliputi penyelenggaraan kegiatan pelatihan, seminar dan workshop yang bertujuan untuk membangun kesadaran akan nilai-nilai etika, disiplin dan tanggung jawab sosial. Berfokus pada pembinaan mental dan moral, bagian ini berusaha membentuk mahasiswa yang tidak hanya kompeten secara akademis tetapi juga memiliki jiwa kepemimpinan dan kepedulian terhadap sesama. Memiliki peran dalam meningkatkan

kesamaptaaan fisik mahasiswa melalui program-program olahraga dan kegiatan fisik lainnya. Melalui pelatihan jasmani dan mental, mahasiswa diharapkan dapat mengembangkan ketahanan, kerja sama dan rasa percaya diri yang tinggi.

i. Divisi Pengembangan Usaha

Divisi pengembangan usaha bertugas untuk merancang dan mengimplementasikan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan institusi melalui berbagai inisiatif bisnis. Bagian ini berperan dalam mempromosikan layanan dan fasilitas yang dimiliki oleh instansi kepada masyarakat dan dunia industri.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Deskriptif**

#### **a. Deskriptif Responden**

Penelitian ini membahas Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dengan sampel 40 karyawan. Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan status kepegawaian di instansi tersebut. Tujuan pengelompokan ini adalah untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai objek penelitian. Data karakteristik responden akan disajikan dalam bentuk tabel untuk mempermudah pemahaman.

#### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berikut adalah penyajian data primer responden berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh.

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase% |
|---------------|------------------|-------------|
| Laki-Laki     | 34               | 85          |
| Perempuan     | 6                | 15          |
| Total         | 40               | 100         |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 40 responden, mayoritas *cleaning service* dan *security* adalah laki-laki dengan jumlah 34 orang (85%), sementara perempuan dengan jumlah 6 orang (15%).

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data responden yang dikumpulkan berdasarkan usia disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Usia**

| Usia (Tahun) | Jumlah Responden | Persentase% |
|--------------|------------------|-------------|
| 18-20        | 1                | 2,5         |
| 21-30        | 5                | 12,5        |
| 31-40        | 14               | 35          |
| 41-50        | 20               | 50          |
| Total        | 40               | 100         |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2, responden terbanyak berada pada rentang usia 41-50 tahun dengan jumlah 20 karyawan (50%). Selanjutnya, usia 31-40 tahun tercatat sebanyak 14 karyawan

(35%), diikuti oleh usia 21-30 tahun dengan 5 karyawan (12,5%). Terakhir, usia 18-20 tahun memiliki responden 1 karyawan (2,5%).

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data responden yang dikumpulkan berdasarkan pendidikan disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Pendidikan**

| Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase% |
|------------|------------------|-------------|
| SMA        | 40               | 100         |
| D3         | 0                | 0           |
| S1         | 0                | 0           |
| Total      | 40               | 100         |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.3 bahwa seluruh karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran memperoleh pendidikan SMA sebanyak 40 karyawan (100%).

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data responden berdasarkan lama bekerja di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang telah dikumpulkan, disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Lama Bekerja**

| Lama Bekerja | Jumlah Responden | Persentase% |
|--------------|------------------|-------------|
| 1-5 Tahun    | 1                | 2,5         |
| 6-10 Tahun   | 18               | 45          |
| 11-15 Tahun  | 15               | 37,5        |
| 16-20 Tahun  | 6                | 15          |

|       |    |     |
|-------|----|-----|
| Total | 40 | 100 |
|-------|----|-----|

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut, sebagian besar responden di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dengan 45%. Selanjutnya, 37,5% dengan masa kerja 11-15 tahun, 15% yang masa kerjanya 16-20 tahun. Sementara 2,5% lainnya memiliki masa kerja 1-5 tahun. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan responden terbanyak adalah karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun yang berjumlah 18 orang responden.

#### b. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil penelitian yang melibatkan 40 responden melalui kuesioner telah disajikan dalam lampiran dengan rincian nilai untuk setiap variabel.

##### 1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 6 indikator yang terdiri dari 12 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel ini akan disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

| Butir Pernyataan | SS (5) |     | S (4) |     | N (3) |    | TS (2) |   | STS (1) |   | Total |     | Rata-Rata |
|------------------|--------|-----|-------|-----|-------|----|--------|---|---------|---|-------|-----|-----------|
|                  | F      | N   | F     | N   | F     | N  | F      | N | F       | N | F     | N   |           |
| LK1              | 16     | 80  | 23    | 92  | 1     | 3  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 175 | 4,37      |
| LK2              | 13     | 65  | 26    | 104 | 1     | 3  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 172 | 4,3       |
| LK3              | 20     | 100 | 18    | 72  | 2     | 6  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 178 | 4,45      |
| LK4              | 27     | 135 | 13    | 52  | 0     | 0  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 187 | 4,67      |
| LK5              | 18     | 90  | 21    | 84  | 1     | 3  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 177 | 4,42      |
| LK6              | 14     | 70  | 23    | 92  | 3     | 9  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 171 | 4,27      |
| LK7              | 17     | 85  | 21    | 84  | 2     | 6  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 175 | 4,37      |
| LK8              | 11     | 55  | 15    | 60  | 14    | 42 | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 157 | 3,92      |
| LK9              | 11     | 55  | 27    | 108 | 2     | 6  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 169 | 4,22      |

|  |    |    |    |     |   |   |   |   |   |   |    |      |      |
|--|----|----|----|-----|---|---|---|---|---|---|----|------|------|
| LK10                                     | 14 | 70 | 25 | 100 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 173  | 4,32 |
| LK11                                     | 17 | 85 | 23 | 92  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 177  | 4,42 |
| LK12                                     | 14 | 70 | 26 | 104 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 174  | 4,35 |
| Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja (X1) |    |    |    |     |   |   |   |   |   |   |    | 4,34 |      |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

## 2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 10 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel ini akan disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)**

| Butir Pernyataan                       | SS (5) |    | S (4) |     | N (3) |    | TS (2) |   | STS (1) |   | Total |      | Rata-Rata |
|--|--------|----|-------|-----|-------|----|--------|---|---------|---|-------|------|-----------|
|  | F      | N  | F     | N   | F     | N  | F      | N | F       | N | F     | N    |           |
| DK1                                    | 11     | 55 | 28    | 112 | 1     | 3  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 170  | 4,25      |
| DK2                                    | 16     | 80 | 19    | 76  | 5     | 15 | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 171  | 4,27      |
| DK3                                    | 17     | 85 | 20    | 80  | 3     | 9  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 174  | 4,35      |
| DK4                                    | 12     | 60 | 28    | 112 | 0     | 0  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 172  | 4,3       |
| DK5                                    | 13     | 65 | 27    | 108 | 0     | 0  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 173  | 4,32      |
| DK6                                    | 10     | 50 | 30    | 120 | 0     | 0  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 170  | 4,25      |
| DK7                                    | 12     | 60 | 20    | 80  | 8     | 24 | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 164  | 4,1       |
| DK8                                    | 15     | 75 | 20    | 80  | 5     | 15 | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 170  | 4,25      |
| DK9                                    | 17     | 85 | 23    | 92  | 0     | 0  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 177  | 4,42      |
| DK10                                   | 15     | 75 | 25    | 100 | 0     | 0  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 175  | 4,37      |
| Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja (X2) |        |    |       |     |       |    |        |   |         |   |       | 4,28 |           |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

## 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 10 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel ini akan disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Butir Pernyataan | SS (5) |    | S (4) |     | N (3) |    | TS (2) |   | STS (1) |   | Total |     | Rata-Rata |
|------------------|--------|----|-------|-----|-------|----|--------|---|---------|---|-------|-----|-----------|
|                  | F      | N  | F     | N   | F     | N  | F      | N | F       | N | F     | N   |           |
| KK1              | 11     | 55 | 29    | 116 | 0     | 0  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 171 | 4,27      |
| KK2              | 10     | 50 | 24    | 96  | 6     | 18 | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 164 | 4,1       |
| KK3              | 11     | 55 | 28    | 112 | 1     | 3  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 170 | 4,25      |
| KK4              | 13     | 65 | 24    | 96  | 3     | 9  | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 170 | 4,25      |
| KK5              | 16     | 80 | 20    | 80  | 4     | 12 | 0      | 0 | 0       | 0 | 40    | 172 | 4,3       |

|   |    |    |    |     |   |    |   |   |   |   |    |     |      |
|---|----|----|----|-----|---|----|---|---|---|---|----|-----|------|
| KK6                                     | 11 | 55 | 29 | 116 | 0 | 0  | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 171 | 4,27 |
| KK7                                     | 10 | 50 | 29 | 116 | 1 | 3  | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 169 | 4,22 |
| KK8                                     | 16 | 80 | 21 | 84  | 3 | 9  | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 173 | 4,32 |
| KK9                                     | 17 | 85 | 19 | 76  | 4 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 173 | 4,32 |
| KK10                                    | 17 | 85 | 23 | 92  | 0 | 0  | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 177 | 4,42 |
| Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan (Y) |    |    |    |     |   |    |   |   |   |   |    |     | 4,27 |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner dengan menentukan nilai koefisien yakni membandingkan koefisien  $r$  tabel dengan  $r$  hitung. Jika nilai koefisien  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan yang diajukan tersebut valid dengan ketentuan  $df = n-2$  dengan signifikansi 5% sehingga  $40-2 = 38$  didapat  $r$  tabel 0,320.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)**

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| LK1        | 0,825    | 0,320   | Valid      |
| LK2        | 0,806    | 0,320   | Valid      |
| LK3        | 0,717    | 0,320   | Valid      |
| LK4        | 0,470    | 0,320   | Valid      |
| LK5        | 0,713    | 0,320   | Valid      |
| LK6        | 0,775    | 0,320   | Valid      |
| LK7        | 0,502    | 0,320   | Valid      |
| LK8        | 0,751    | 0,320   | Valid      |
| LK9        | 0,788    | 0,320   | Valid      |
| LK10       | 0,870    | 0,320   | Valid      |
| LK11       | 0,741    | 0,320   | Valid      |

|      |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|
| LK12 | 0,815 | 0,320 | Valid |
|------|-------|-------|-------|

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2025

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa korelasi antara setiap indikator dan total skor *skala likert* untuk masing-masing variabel valid dan signifikan, karena semua item variabel penelitian memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| DK1        | 0,732    | 0,320   | Valid      |
| DK2        | 0,621    | 0,320   | Valid      |
| DK3        | 0,395    | 0,320   | Valid      |
| DK4        | 0,824    | 0,320   | Valid      |
| DK5        | 0,808    | 0,320   | Valid      |
| DK6        | 0,869    | 0,320   | Valid      |
| DK7        | 0,773    | 0,320   | Valid      |
| DK8        | 0,716    | 0,320   | Valid      |
| DK9        | 0,639    | 0,320   | Valid      |
| DK10       | 0,771    | 0,320   | Valid      |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa korelasi antara setiap indikator dan total skor *skala likert* untuk masing-masing variabel valid dan signifikan, karena semua item variabel penelitian memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
|------------|----------|---------|------------|

|      |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|
| KK1  | 0,826 | 0,320 | Valid |
| KK2  | 0,748 | 0,320 | Valid |
| KK3  | 0,864 | 0,320 | Valid |
| KK4  | 0,469 | 0,320 | Valid |
| KK5  | 0,670 | 0,320 | Valid |
| KK6  | 0,889 | 0,320 | Valid |
| KK7  | 0,821 | 0,320 | Valid |
| KK8  | 0,513 | 0,320 | Valid |
| KK9  | 0,403 | 0,320 | Valid |
| KK10 | 0,553 | 0,320 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa korelasi antara setiap indikator dan total skor *skala likert* untuk masing-masing variabel valid dan signifikan, karena semua item variabel penelitian memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada tingkat signifikansi 5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menentukan apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak. Pengujian reliabilitas dianalisa dengan teknik *Alpha Cronbach*  $>$  0,6 maka dinyatakan reliabel. Jika nilai *Alpha Cronbach*  $<$  0,6 dapat dikatakan kurang baik.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

| No. | Variabel         | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----|------------------|------------------|------------|
| 1.  | Lingkungan Kerja | 0,917            | Reliabel   |
| 2.  | Disiplin Kerja   | 0,880            | Reliabel   |

|    |                  |       |          |
|----|------------------|-------|----------|
| 3. | Kinerja Karyawan | 0,850 | Reliabel |
|----|------------------|-------|----------|

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja (X1, X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat dari hasil uji analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        | Sig.  |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t      |       |
|                  | 1 (Constant)                | 6,888      | 2,781                     |        |       |
| Lingkungan Kerja | -0,068                      | 0,110      | -0,092                    | -0,614 | 0,543 |
| Disiplin Kerja   | 0,911                       | 0,139      | 0,989                     | 6,565  | 0,000 |

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 6,888. Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X1) sebesar -0,068 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,911. Dengan demikian, persamaan yang terbentuk adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 6,888 - 0,068X_1 + 0,911X_2$$

**Keterangan:**

- a. Nilai konstanta sebesar 6,888, hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu dan memberi kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Koefisien regresi b1 adalah -0,068 yang bernilai negatif, hal tersebut menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,068.
- c. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Koefisien regresi b2 adalah 0,911 yang bernilai positif, hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,911.

**4. Uji Hipotesis**

a. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Caranya dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel dengan ketentuan  $df-2 = 40-2 = 38$  dengan signifikansi 5% maka diperoleh t tabel sebesar 1,686. Hasil dari uji parsial (t) sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t)**

| Coefficients |
|--------------|
|--------------|

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1 (Constant)     | 6,888                       | 2,781      |                           | 2,477  | 0,018 |
| Lingkungan Kerja | -0,068                      | 0,110      | -0,092                    | -0,614 | 0,543 |
| Disiplin Kerja   | 0,911                       | 0,139      | 0,989                     | 6,565  | 0,000 |

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13, nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja  $0,614 < 1,686$  dan nilai signifikansi  $0,543 > 0,05$ . Sedangkan nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja  $6,565 > 1,686$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (F)**

|                          |
|--------------------------|
| <b>ANOVA<sup>a</sup></b> |
|--------------------------|

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 Regression | 414,853        | 2  | 207,426     | 86,309 | 0,001 <sup>b</sup> |
| Residual     | 88,922         | 37 | 2,403       |        |                    |
| Total        | 503,775        | 39 |             |        |                    |

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14, nilai F hitung > F tabel dan hasil yang diperoleh adalah  $86,309 > 3,25$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,005$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi ( $R^2$ )=0, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (=0%) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi ( $R^2$ )=1, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary |   |          |                   |                            |
|---------------|---|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|               |   |          |                   |                            |

|   |       |       |       |         |
|---|-------|-------|-------|---------|
| 1 | 0,907 | 0,823 | 0,814 | 1,55026 |
|---|-------|-------|-------|---------|

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

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Tabel 4.15 menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,907 yang berarti penelitian ini yang menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai korelasi **sangat kuat** karena berada pada range 0,8 – 1,0. Selanjutnya, sisanya koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,823 merupakan keterbatasan dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dipengaruhi oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja) sebesar 82,3%.

### C. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,068 dan tingkat signifikansi sebesar 0,543. Berdasarkan tabel 4.13 uji t menghasilkan nilai t tabel dari *coefficients* diperoleh angka 0,614 yang berarti bahwa t hitung < t tabel dengan angka (0,614 < 1,686) dapat diuraikan t hitung lebih kecil daripada t tabel yang berarti signifikansi t hitung tidak sama dengan t tabel (1,686), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Hasil deskripsi variabel lingkungan kerja menunjukkan rata-rata skor sebesar 4,34 menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar tergolong kondusif dengan indikator yang memiliki skor tertinggi adalah bangunan tempat kerja sebesar 4,67. Namun, indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah hubungan rekan kerja setingkat sebesar 3,92. Berdasarkan kuesioner penelitian, responden menilai bahwa karyawan kurang setuju jika terlibat dalam kegiatan diluar pekerjaan. Beberapa karyawan mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kegiatan di luar pekerjaan bisa saja mengganggu waktu kerja yang seharusnya maupun waktu yang mereka habiskan bersama keluarga atau untuk diri sendiri.

Pernyataan yang memiliki skor jawaban tertinggi dibandingkan dengan pernyataan lainnya yang digunakan untuk menggambarkan variabel lingkungan kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa fasilitas sudah memadai dan para karyawan memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja setingkat, akan tetapi ada beberapa karyawan yang beranggapan bahwa lingkungan kerja masih kurang memadai dan perlu perbaikan, hal ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi.

Adapun teori Herzberg yang dikenal sebagai teori motivasi-higienis, menyatakan bahwa terdapat dua kategori faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor motivator dan faktor higienis. Faktor higienis seperti kondisi fisik lingkungan kerja, gaji dan hubungan dengan rekan kerja jika tidak memadai dapat menyebabkan

ketidakpuasan yang signifikan. Lingkungan kerja yang berpengaruh negatif, misalnya pencahayaan yang buruk, kebisingan atau kurangnya fasilitas, dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tertekan. Ketidakpuasan ini dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan produktivitas, meskipun faktor motivator seperti tanggung jawab dan pengakuan mungkin ada. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja yang buruk tidak langsung mengurangi kepuasan tetapi menciptakan kondisi yang merugikan dan dapat menghalangi karyawan dari mencapai kinerja optimal.

Dengan adanya hasil seperti uraian diatas maka hal ini berlawanan atau berbanding terbalik dengan pendapat Ramadhan *et al*, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sunarno (2021) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinollah dan Amin (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Kabupaten Malang. Hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2021) yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Apabila disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Dengan memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,911 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel 4.13 uji t menunjukkan bahwa hasil uji signifikansi parsial (t) diperoleh nilai t hitung 6,565 yang artinya  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $6,565 > 1,686$ ) dan menghasilkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Hal ini dapat dilihat dari hasil persepsi responden terhadap pernyataan indikator yang memiliki skor tertinggi adalah bekerja etis sebesar 4,37 menunjukkan bahwa disiplin kerja di Politeknik Ilmu

Pelayaran Makassar memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Selanjutnya, indikator yang memiliki skor terendah adalah tingkat kewaspadaan tinggi sebesar 4,1. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang cukup merespon dengan cepat jika terjadi kejadian yang tak terduga seperti kecelakaan atau situasi yang darurat. Dengan adanya respon cepat dari karyawan dapat menjaga keselamatan dan keamanan lingkungan dan dapat dipastikan bahwa institusi berjalan dengan baik meskipun menghadapi tantangan yang mendesak.

Maka dapat disimpulkan bahwa suatu kedisiplinan dan ketaatan para karyawan dalam bekerja menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk bekerja lebih keras dan baik dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian ini memiliki pandangan yang sejalan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Zaenulloh dan Sinollah (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Rosalina dan Wati (2020) bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku seorang karyawan dalam bekerja untuk bersedia menaati atau mengikuti semua peraturan-peraturan yang berlaku dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufida *et al*, 2021 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan Karoseri Meizam *Body Repair*).

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dengan nilai  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,823. Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan uji F, nilai F hitung yang diperoleh sebesar 86,309 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,25. Maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung  $>$  F tabel ( $86.309 > 3,25$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil persepsi responden terhadap pernyataan indikator yang memiliki skor tertinggi adalah inisiatif sebesar 4,32 menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan ide-ide baru agar meningkatkan efisiensi kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Namun, indikator yang memiliki skor terendah adalah kualitas kerja sebesar 4,1 menunjukkan bahwa beberapa karyawan cukup fokus pada kepuasan pelanggan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Asfar dan Anggraeni (2020) menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. Penelitian ini juga

konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Vernandes *et al*, 2022 yang mengemukakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari kuesioner responden yang diperoleh dari variabel lingkungan kerja yang memiliki skor jawaban rendah yaitu mengenai karyawan kurang setuju jika terlibat dalam kegiatan diluar pekerjaan. Instansi dapat mempertimbangkan untuk menawarkan alternatif kegiatan yang sesuai dengan minat dan kenyamanan

karyawan. Instansi juga dapat melaksanakan kegiatan sukarela yang dapat dilakukan di lingkungan kerja seperti workshop dan seminar, agar karyawan memiliki kontrol atas keputusan mereka sehingga meningkatkan keterlibatan kegiatan diluar pekerjaan.

2. Berdasarkan hasil kuesioner responden yang diperoleh dari variabel disiplin kerja memiliki skor jawaban rendah mengenai tingkat kewaspadaan tinggi menunjukkan bahwa karyawan kurang cukup merespon dengan cepat jika terjadi kejadian yang tak terduga seperti kecelakaan atau situasi yang darurat. Untuk mengatasi masalah ini, instansi perlu mengadakan pelatihan rutin yang menekankan pentingnya siap siaga dalam menghadapi situasi mendesak. Dengan adanya respon cepat dari karyawan dapat menjaga keselamatan dan keamanan lingkungan dan dapat dipastikan bahwa institusi berjalan dengan baik meskipun menghadapi tantangan yang mendesak.
3. Berdasarkan hasil dari kuesioner responden yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan memiliki skor jawaban rendah mengenai kualitas kerja yang menunjukkan beberapa karyawan kurang cukup fokus pada kepuasan pelanggan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Instansi disarankan untuk mengadakan pelatihan yang berfokus pada pentingnya kepuasan pelanggan dan diskusi tentang cara mengatasi keluhan dengan efektif.
4. Bagi Instansi, disarankan untuk memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang ada di lingkungan instansi, agar kinerja karyawan tidak menurun. Perlu dilakukan evaluasi secara berkala sehingga dapat

diketahui kendala-kendala yang dihadapi dalam masalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

5. Kinerja karyawan yang dimiliki Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, tetapi juga masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas jangkauan penelitiannya dengan menambahkan sampel atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Hasryningsih Asfar, & Rita Anggraeni. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Arief Rahman. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 52–60. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v7i1.582>
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Basirun, R., Mahmud, A., & Syahnur, M. H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 5(4), 318–329.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Dawis, A. M., Meylani, Y., Heryana, N., Alfathoni, M. A. M., Sriwahyuni, E., Ristiyana, R., Januarsi, Y., Wiratmo, P. A., Dasman, S., Mulyani, S., Agit, A., Shoffa, S., & Baali, Y. (2023). *Pengantar Metodologi Penelitian*.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118. <https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Kinerja*, 19(2), 163–175. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10997>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Leli Lestariani Lahagu, Achmad Tarmizi, D. H. P. (2023). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Retail

di Jakarta. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 54 to 65.

- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Inspirasi: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*. <http://jurnal.stkipgritlungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/1810>
- Manampiring, A. M., Nelwan, O. S., Uhing, Y., Kerja, D., Kinerja, T., Di, K., Pegadaian, P. T., Uhing, Y., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2021). *Jurnal EMBA Vol . 9 No . 4 Oktober 2021 , Hal . 670-679*. 9(4), 670–679.
- Manurung, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerald Garden Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek Issn. 2550-0414*, 4(3), 5–24.
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Mauliddiyah, N. L. (2021). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA. 2(3), 6.
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *Jiagabi*, 10(2), 158–164.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Nurdianah, D., & Ali, H. (2023). IJM : Indonesian Journal of Multidisciplinary Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1, 1705–1715.
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Oktaviansyah, M., Pratama, G., & Adiwaty, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2368.
- Perwira Hadi, S., Irbayuni, S., Ekonomi dan Bisnis, F., & Pembangunan Nasional, U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Cahyo Utomo Kubah Nganjuk. *Jurnal EK&BI*, 4, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.342>
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., & Darwin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Puspitasari, Y. M., & Ningsih, L. S. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum

- Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(2), 185–198.  
<https://doi.org/10.33752/bima.v3i2.5481>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.  
<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ramadhan, A. S., Muhammadiyah, U., & Timur, K. (2022). *Borneo Student Research eISSN : 2721 Borneo Student Research eISSN : 2721-5725 , Vol 4 , No 1 , 2022. 4(1), 94–103.*
- Rianto, T., Lisnawati, E., & Kerja, D. (2021). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri (JX). *Jurnal Ekonomak*, 7(2), 59–68.  
<http://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/256>
- Sari, I. G. A. N. K., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Pusaka Bali Persada. *Jurnal Emas*, 3(8), 81–90. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4213>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Scottish Water. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 21(1), 1–9.*
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Simanjuntak, F., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah). *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 76–88.
- Sinollah, & Zaenulloh Amin. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *Sketsa Bisnis*, 8(2), 112–122.  
<https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2556>
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan(JIMPE) Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 13–25.  
<https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpi/index>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta

- Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Yuliastanty, M. A. V. R. H. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana Pada PT . Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 17–28. <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/download/501/508>
- Yusuf Alwy, M., Herman, H, T., Abraham, A., & Rukmana, H. (2024). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya. *Journal on Education*, 06(02), 13331–13344.



**LAMPIRAN 1: KUESIONER****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK ILMU PELAYARAN  
MAKASSAR**

**Kepada Yth,  
Karyawan Politeknik Ilmu Pelayaran  
Di Makassar**

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aisyah Nur Ramadhini

NIM : 105721111721

Program Studi : Manajemen

Semester : 7 (Tujuh)

No. Hp : 081280144715

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Oleh karena itu, saya mohon bantuan kepada bapak/ibu/saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan kesediaan menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner ini. Informasi yang saya dapatkan akan dijaga kerahasiaannya dan semata mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”**.

Demikian saya ucapkan banyak terima kasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara(i) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya Peneliti,

Aisyah Nur Ramadhini

### Petunjuk Pengisian

Pada pertanyaan di bawah ini, responden di mohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan dengan memberikan tanda *check list* (✓) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan diri anda.

### Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Usia :
  - 18-20 Tahun  31-40 Tahun
  - 21-30 Tahun  41-50 Tahun
4. Pendidikan :
  - SMA  D3  S1  Lainnya
5. Lama Bekerja :
  - 1-5 Tahun  6-10 Tahun
  - 11-15 Tahun  16-20 Tahun
6. Status Kepegawaian :
  - Kontrak  Tetap

### Petunjuk Pengisian

Berilah tanda *check list* (✓) pada salah satu alternatif jawaban di kolom yang tersedia dari jawaban yang tepat menurut persepsi anda, berikut ini keterangan mengenai skor penilaian.

| Alternatif Jawaban        | Point |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5     |
| Setuju (S)                | 4     |
| Netral (N)                | 3     |
| Tidak Setuju (TS)         | 2     |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1     |

## Daftar Pernyataan

### 1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

| NO | PERNYATAAN  | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
|    |   | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 1  | Merasa nyaman dengan fasilitas yang digunakan di tempat kerja                                       |     |    |   |   |    |
| 2  | Keamanan dan kebersihan lingkungan kerja sudah memenuhi standar yang memadai di tempat kerja        |     |    |   |   |    |
| 3  | Ruang kerja yang ditempati cukup luas dan mendukung produktivitas karyawan                          |     |    |   |   |    |
| 4  | Tempat bekerja dilengkapi dengan fasilitas memadai, seperti ruang istirahat, toilet dan area parkir |     |    |   |   |    |
| 5  | Memiliki akses yang cukup terhadap sumber daya dan peralatan kerja                                  |     |    |   |   |    |
| 6  | Anda merasa lingkungan kerja memotivasi untuk bekerja lebih baik                                    |     |    |   |   |    |
| 7  | Komunikasi antar karyawan berlangsung dengan baik   |     |    |   |   |    |
| 8  | Karyawan setuju jika terlibat dalam kegiatan di luar pekerjaan                                      |     |    |   |   |    |
| 9  | Lingkungan kerja berkontribusi terhadap perkembangan karier karyawan                                |     |    |   |   |    |
| 10 | Rekan-rekan kerja setingkat mudah diajak kerja sama dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas  |     |    |   |   |    |
| 11 | Suasana di tempat kerja secara keseluruhan positif dan menyenangkan                                 |     |    |   |   |    |
| 12 | Karyawan merasa puas dengan suasana di tempat kerja   |     |    |   |   |    |

### 2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

| NO | PERNYATAAN   | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
|    |  | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 1  | Karyawan sangat patuh terhadap jam kerja yang telah ditetapkan |     |    |   |   |    |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 2  | Karyawan menyadari bahwa ketidakhadiran karyawan dapat mempengaruhi rekan kerja dan tim            |  |  |  |  |  |
| 3  | Karyawan mengikuti semua prosedur dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja                       |  |  |  |  |  |
| 4  | Karyawan percaya bahwa ketaatan pada peraturan kerja berkontribusi pada lingkungan kerja yang baik |  |  |  |  |  |
| 5  | Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan                                 |  |  |  |  |  |
| 6  | Kinerja karyawan di evaluasi berdasarkan ketaatan pada standar kerja yang telah ditetapkan         |  |  |  |  |  |
| 7  | Karyawan merespon dengan cepat jika terjadi kejadian yang tak terduga                              |  |  |  |  |  |
| 8  | Memiliki refleks yang baik untuk menghindari situasi yang berpotensi bahaya                        |  |  |  |  |  |
| 9  | Selalu bertindak dengan kejujuran dalam semua interaksi dengan rekan kerja dan atasan              |  |  |  |  |  |
| 10 | Instansi mendukung dan memberikan reward terhadap perilaku etis karyawan                           |  |  |  |  |  |

### 1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| NO | PERNYATAAN  | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
|    |   | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 1  | Karyawan memiliki hasil kerja yang konsisten dan dapat diandalkan                     |     |    |   |   |    |
| 2  | Fokus pada kepuasan pelanggan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan                   |     |    |   |   |    |
| 3  | Mampu menangani beberapa tugas sekaligus tanpa mengurangi kualitas hasil kerja        |     |    |   |   |    |
| 4  | Karyawan sangat konsisten dalam menyelesaikan lebih banyak tugas dari yang diharapkan |     |    |   |   |    |
| 5  | Selalu diandalkan untuk menemukan solusi yang efektif ketika menghadapi masalah       |     |    |   |   |    |
| 6  | Karyawan menghasilkan pekerjaan yang akurat dan menyelesaikannya dengan baik          |     |    |   |   |    |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 7  | Selalu berusaha untuk mengembangkan ide-ide baru agar meningkatkan efisiensi kerja |  |  |  |  |  |
| 8  | Karyawan semangat untuk menghadapi tantangan baru                                  |  |  |  |  |  |
| 9  | Selalu terlibat dalam pekerjaan tim secara maksimal                                |  |  |  |  |  |
| 10 | Selalu siap membantu rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama                     |  |  |  |  |  |



## LAMPIRAN 2: TABULASI DATA

TABULASI DATA VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

JUMLAH

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| 1  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 60 |
| 2  | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 5  | 4  | 49 |
| 3  | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 57 |
| 4  | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4  | 5  | 4  | 49 |
| 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 60 |
| 6  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 60 |
| 7  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 48 |
| 8  | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 51 |
| 9  | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 51 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 48 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 48 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 60 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 49 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 48 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 45 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3  | 4  | 4  | 43 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 60 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 60 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 50 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 5  | 4  | 52 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 51 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 53 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 52 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 49 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 5  | 5  | 55 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 4  | 4  | 53 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 49 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4  | 5  | 5  | 51 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 49 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 49 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4  | 4  | 4  | 47 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 46 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 47 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5  | 5  | 5  | 57 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5  | 5  | 5  | 55 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 60 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 5  | 50 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 60 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5  | 5  | 4  | 52 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4  | 4  | 4  | 52 |

TABULASI DATA VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2) JUMLAH

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | JUMLAH |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------|
| 1  | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 49     |
| 2  | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 43     |
| 3  | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5  | 45     |
| 4  | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4  | 41     |
| 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 50     |
| 6  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 50     |
| 7  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40     |
| 8  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40     |
| 9  | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40     |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 41     |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 39     |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 50     |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 41     |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40     |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4  | 41     |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4  | 39     |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 50     |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 49     |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 39     |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 41     |
| 21 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40     |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40     |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40     |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 42     |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 41     |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 43     |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 39     |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5  | 44     |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 39     |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 40     |
| 31 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4  | 40     |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5  | 39     |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 39     |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 47     |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4  | 45     |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 49     |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 44     |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 49     |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5  | 42     |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5  | 46     |

## TABULASI DATA VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

## JUMLAH

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | JUMLAH |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------|
| 1  | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 48     |
| 2  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 40     |
| 3  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 41     |
| 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4  | 39     |
| 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5  | 49     |
| 6  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5  | 48     |
| 7  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40     |
| 8  | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5  | 39     |
| 9  | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 39     |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40     |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 41     |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 49     |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 41     |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 42     |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5  | 42     |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5  | 40     |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 48     |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 48     |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 40     |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4  | 40     |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 38     |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 38     |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40     |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40     |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 41     |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5  | 43     |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 41     |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40     |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 39     |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5  | 40     |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5  | 38     |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 41     |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 43     |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4  | 46     |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5  | 46     |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5  | 49     |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 44     |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 48     |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 42     |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 46     |

### LAMPIRAN 3: HASIL DAN UJI SPSS

#### Uji Validitas

#### Lingkungan Kerja (X1)

#### Correlations

|     |                     | X01    | X02    | X03    | X04    | X05    | X06    | X07   | X08    | X09    | X10    | X11    | X12    | TOTAL  |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X01 | Pearson Correlation | 1      | .690** | .497** | .188   | .486** | .625** | .193  | .663** | .682** | .824** | .723** | .663** | .825** |
|     | Sig. (2-tailed)     |        | <.001  | .001   | .246   | .001   | <.001  | .234  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|     | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X02 | Pearson Correlation | .690** | 1      | .549** | .304   | .352*  | .639** | .382* | .617** | .590** | .765** | .585** | .596** | .806** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <.001  |        | <.001  | .057   | .026   | <.001  | .015  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|     | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X03 | Pearson Correlation | .497** | .549** | 1      | .439** | .575** | .649** | .092  | .450** | .482** | .584** | .459** | .507** | .717** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .001   | <.001  |        | .005   | <.001  | <.001  | .574  | .004   | .002   | <.001  | .003   | <.001  | <.001  |
|     | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X04 | Pearson Correlation | .188   | .304   | .439** | 1      | .347*  | .233   | .358* | .341   | .196   | .229   | .165   | .397*  | .470** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .246   | .057   | .005   |        | .028   | .149   | .023  | .031   | .225   | .156   | .310   | .011   | .002   |
|     | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X05 | Pearson Correlation | .486** | .352*  | .575** | .347*  | 1      | .571** | .369* | .426** | .455** | .575** | .538** | .584** | .713** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .001   | .026   | <.001  | .028   |        | <.001  | .019  | .006   | .003   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|     | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X06 | Pearson Correlation | .625** | .639** | .649** | .233   | .571** | 1      | .283  | .636** | .608** | .605** | .370*  | .457** | .775** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <.001  | <.001  | <.001  | .149   | <.001  |        | .076  | <.001  | <.001  | <.001  | .019   | .003   | <.001  |
|     | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X07 | Pearson Correlation | .193   | .382*  | .092   | .358*  | .369*  | .283   | 1     | .172   | .464** | .344*  | .404** | .431** | .502** |

|       |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       | Sig. (2-tailed)     | .234   | .015   | .574   | .023   | .019   | .076   |        | .290   | .003   | .030   | .010   | .006   | <.001  |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X08   | Pearson Correlation | .663** | .617** | .450** | .341*  | .426** | .636** | .172   | 1      | .647** | .549** | .339*  | .536** | .751** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001  | <.001  | .004   | .031   | .006   | <.001  | .290   |        | <.001  | <.001  | .032   | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X09   | Pearson Correlation | .682** | .590** | .482** | .196   | .455** | .608** | .464** | .647** | 1      | .651** | .500** | .585** | .788** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001  | <.001  | .002   | .225   | .003   | <.001  | .003   | <.001  |        | <.001  | .001   | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X10   | Pearson Correlation | .824** | .765** | .584** | .229   | .575** | .605** | .344*  | .549** | .651** | 1      | .826** | .752** | .870** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001  | <.001  | <.001  | .156   | <.001  | <.001  | .030   | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X11   | Pearson Correlation | .723** | .585** | .459** | .165   | .538** | .370*  | .404** | .339*  | .500** | .826** | 1      | .747** | .741** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001  | <.001  | .003   | .310   | <.001  | .019   | .010   | .032   | .001   | <.001  |        | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X12   | Pearson Correlation | .663** | .596** | .507** | .397*  | .584** | .457** | .431** | .536** | .585** | .752** | .747** | 1      | .815** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001  | <.001  | <.001  | .011   | <.001  | .003   | .006   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .825** | .806** | .717** | .470** | .713** | .775** | .502** | .751** | .788** | .870** | .741** | .815** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001  | <.001  | <.001  | .002   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |

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

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

## Disiplin Kerja (X2)

### Correlations

|     |                 | X01    | X02    | X03  | X04    | X05    | X06    | X07    | X08    | X09    | X10    | TOTAL  |
|-----|-----------------|--------|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X01 | Pearson         | 1      | .478** | .125 | .560** | .520** | .652** | .586** | .427** | .389*  | .556** | .732** |
|     | Correlation     |        |        |      |        |        |        |        |        |        |        |        |
|     | Sig. (2-tailed) |        | .002   | .441 | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | .006   | .013   | <.001  | <.001  |
|     | N               | 40     | 40     | 40   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X02 | Pearson         | .478** | 1      | .131 | .382*  | .432** | .538** | .368*  | .296   | .402*  | .299   | .621** |
|     | Correlation     |        |        |      |        |        |        |        |        |        |        |        |
|     | Sig. (2-tailed) | .002   |        | .422 | .015   | .005   | <.001  | .020   | .064   | .010   | .061   | <.001  |
|     | N               | 40     | 40     | 40   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X03 | Pearson         | .125   | .131   | 1    | .249   | .300   | .235   | .151   | .215   | .086   | .231   | .395*  |
|     | Correlation     |        |        |      |        |        |        |        |        |        |        |        |
|     | Sig. (2-tailed) | .441   | .422   |      | .122   | .060   | .145   | .352   | .182   | .596   | .151   | .012   |
|     | N               | 40     | 40     | 40   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X04 | Pearson         | .560** | .382*  | .249 | 1      | .827** | .756** | .608** | .577** | .430** | .620** | .824** |
|     | Correlation     |        |        |      |        |        |        |        |        |        |        |        |
|     | Sig. (2-tailed) | <.001  | .015   | .122 |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | .006   | <.001  | <.001  |
|     | N               | 40     | 40     | 40   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X05 | Pearson         | .520** | .432** | .300 | .827** | 1      | .832** | .587** | .383   | .483** | .565** | .808** |
|     | Correlation     |        |        |      |        |        |        |        |        |        |        |        |
|     | Sig. (2-tailed) | <.001  | .005   | .060 | <.001  |        | <.001  | <.001  | .015   | .002   | <.001  | <.001  |
|     | N               | 40     | 40     | 40   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X06 | Pearson         | .652** | .538** | .235 | .756** | .832** | 1      | .660** | .480** | .555** | .626** | .869** |
|     | Correlation     |        |        |      |        |        |        |        |        |        |        |        |
|     | Sig. (2-tailed) | <.001  | <.001  | .145 | <.001  | <.001  |        | <.001  | .002   | <.001  | <.001  | <.001  |
|     | N               | 40     | 40     | 40   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X07 | Pearson         | .586** | .368*  | .151 | .608** | .587** | .660** | 1      | .648** | .311   | .480** | .773** |
|     | Correlation     |        |        |      |        |        |        |        |        |        |        |        |
|     | Sig. (2-tailed) | <.001  | .020   | .352 | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | .051   | .002   | <.001  |



|     |                     |        |        |        |        |        |        |        |       |       |        |        |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|
| Y02 | Pearson Correlation | .708** | 1      | .657** | .100   | .488** | .708** | .600** | .348* | .173  | .267   | .748** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <.001  |        | <.001  | .539   | .001   | <.001  | <.001  | .028  | .285  | .096   | <.001  |
|     | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40    | 40     | 40     |
| Y03 | Pearson Correlation | .833** | .657** | 1      | .406** | .401*  | .833** | .623** | .337* | .402* | .389*  | .864** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <.001  | <.001  |        | .009   | .010   | <.001  | <.001  | .033  | .010  | .013   | <.001  |
|     | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40    | 40     | 40     |
| Y04 | Pearson Correlation | .245   | .100   | .406** | 1      | .228   | .339*  | .253   | .348* | .101  | .074   | .469** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .127   | .539   | .009   |        | .157   | .033   | .115   | .028  | .535  | .651   | .002   |
|     | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40    | 40     | 40     |
| Y05 | Pearson Correlation | .411** | .488** | .401*  | .228   | 1      | .498** | .602** | .387* | .041  | .387*  | .670** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .008   | .001   | .010   | .157   |        | .001   | <.001  | .014  | .803  | .014   | <.001  |
|     | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40    | 40     | 40     |
| Y06 | Pearson Correlation | .749** | .708** | .833** | .339*  | .498** | 1      | .771** | .348* | .248  | .603** | .889** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <.001  | <.001  | <.001  | .033   | .001   |        | <.001  | .028  | .122  | <.001  | <.001  |
|     | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40    | 40     | 40     |
| Y07 | Pearson Correlation | .653** | .600** | .623** | .253   | .602** | .771** | 1      | .259  | .199  | .659** | .821** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <.001  | <.001  | <.001  | .115   | <.001  | <.001  |        | .107  | .219  | <.001  | <.001  |
|     | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40    | 40     | 40     |
| Y08 | Pearson Correlation | .348*  | .348*  | .337*  | .348*  | .387*  | .348*  | .259   | 1     | .006  | .105   | .513** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .028   | .028   | .033   | .028   | .014   | .028   | .107   |       | .972  | .520   | <.001  |
|     | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40    | 40     | 40     |
| Y09 | Pearson Correlation | .332*  | .173   | .402*  | .101   | .041   | .248   | .199   | .006  | 1     | .025   | .403** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .036   | .285   | .010   | .535   | .803   | .122   | .219   | .972  |       | .881   | .010   |

|       |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N     |                     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| Y10   | Pearson Correlation | .377*  | .267   | .389*  | .074   | .387*  | .603** | .659** | .105   | .025   | 1      | .553** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .017   | .096   | .013   | .651   | .014   | <.001  | <.001  | .520   | .881   |        | <.001  |
| N     |                     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .826** | .748** | .864** | .469** | .670** | .889** | .821** | .513** | .403** | .553** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001  | <.001  | <.001  | .002   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | .010   | <.001  |        |
| N     |                     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |

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

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

### Uji Reliabilitas

#### Lingkungan Kerja (X1)

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .917             | 12         |

#### Disiplin Kerja (X2)

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .880             | 10         |

#### Kinerja Karyawan (Y)

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
|                  |            |

|      |    |
|------|----|
| .850 | 10 |
|------|----|

### Analisis Regresi Linier Berganda

| Model           | Coefficients <sup>a</sup>   |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                 | Unstandardized Coefficients | Std. Error |                           |        |       |
|                 | B                           |            | Beta                      |        |       |
| 1 (Constant)    | 6,888                       | 2,781      |                           | 2,477  | 0,018 |
| Lingkungan (X1) | -0,068                      | 0,110      | -0,092                    | -0,614 | 0,543 |
| Disiplin (X2)   | 0,911                       | 0,139      | 0,989                     | 6,565  | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

### Uji Parsial (t)

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>   |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                  | Unstandardized Coefficients | Std. Error |                           |        |       |
|                  | B                           |            | Beta                      |        |       |
| 1 (Constant)     | 6.888                       | 2.781      |                           | 2.477  | 0.018 |
| Lingkungan Kerja | -0.068                      | 0.110      | -0.092                    | -0.614 | 0.543 |
| Disiplin Kerja   | 0.911                       | 0.139      | 0.989                     | 6.565  | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji Simultan (F)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                    |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
| 1                  | Regression | 414.853        | 2  | 207.426     | 86.309 | <.001 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 88.922         | 37 | 2.403       |        |                    |
|                    | Total      | 503.775        | 39 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .907 <sup>a</sup> | 0.823    | 0.814             | 1.55026                    |

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



LAMPIRAN 4: DOKUMENTASI



## LAMPIRAN 5: SURAT IZIN PENELITIAN



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 083/05/A.2-II/XII/46/2024 Makassar, 04 Desember  
 2024

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar**

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Aisyah Nur Ramadhini

Stambuk : 105721111721

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dekan.

**Dr. H. Andi Jan'an, S.E., M.Si**

NPM: 051 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 066972 Fax (0411) 065588 Makassar 90221 e-mail: lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 5428/05/C.4-VIII/XII/1446/2024

09 December 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

08 Jumadil akhir 1446

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 083/05/A.2-II/46/2024 tanggal 9 Desember 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : AISYAH NUR RAMADHINI

No. Stambuk : 10572 1111721

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 16 Desember 2024 s/d 16 Februari 2025.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumulahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Muhi. Arief Muhsin, M.Pd.

NBM 1127761



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor : **31312/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.  
Lampiran : - Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran  
Perihal : **Izin penelitian** Makassar

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 5428/05/C.4-VIII/XII/1446/2024 tanggal 09 Desember 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **AISYAH NUR RAMADHINI**  
Nomor Pokok : 105721111721  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Jl. Slt Alauddin No 259 Makassar  
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **16 Desember 2024 s/d 16 Februari 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 09 Desember 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
2. *Pertinggal.*

Nomor: 31312/S.01/PTSP/2024

**KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

**REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :**  
<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>

NOMOR REGISTRASI 20241209386737



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 '*Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.*'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code







**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
BADAN LAYANAN UMUM  
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR**

JL. TENTARA PELAJAR NO. 173  
MAKASSAR, 90172  
JL. SALODONG NO. 1 MAKASSAR, 90241

Telp : (0411) 3616975  
Fax : (0411) 3616974,  
(0411) 3628732

Email : pipmks@pipmakassar.co.id  
Website : www.pipmakassar.co.id

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : SKET.PIP-Mks 8 Tahun 2025

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Bernard Ferdinan N. Laim  
NIP : 198502102009121003  
Jabatan : Kepala Bagian Keuangan dan Umum

dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Aisyah Nur Ramadhini  
Nomor Pokok : 105721111721  
Program Studi : S1 Manajemen

Adalah benar telah menyelesaikan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Karyawan Di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar" yang dilaksanakan pada tanggal 16 Desember 2024 s.d 16 Januari 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 23 Januari 2025

Bernard Ferdinan N. Laim,  
Kepala Bagian Keuangan dan Umum

POLITEKNIK  
ILMU PELAYARAN  
MAKASSAR

Bernard Ferdinan N. Laim  
NIP. 198510291998081001

Tembusan :  
Direktur PIP Makassar

## LAMPIRAN 7: HASIL VALIDASI DATA DAN ABSTRAK



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**PENELITIAN KUANTITATIF**

| <b>NAMA MAHASISWA</b>    |  | Aisyah Nur Ramadhini   |                        |        |
|--------------------------|--|--|------------------------|--------|
| <b>NIM</b>               |  | 105721111721   |                        |        |
| <b>PROGRAM STUDI</b>     |  | Manajemen  |                        |        |
| <b>JUDUL SKRIPSI</b>     |  | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar |                        |        |
| <b>NAMA PEMBIMBING 1</b> |  | M. Hidayat, S.E., M.M  |                        |        |
| <b>NAMA PEMBIMBING 2</b> |  | Irwan Abdullah, S.Sos., M.M  |                        |        |
| <b>NAMA VALIDATOR</b>    |  | A. Nur Achsanuddin UA, S.E., M.Si  |                        |        |
| No                       | Dokumen  | Tanggal Revisi   | Uraian Perbaikan/saran | Paraf* |
| 1                        | Instrumen Pengumpulan data (data primer)       | 03-02-2025   | Sesuai                 |        |
| 2                        | Sumber data (data sekunder)                    | 03-02-2025   | Sesuai                 |        |
| 3                        | Raw data/Tabulasi data (data primer)           | 03-02-2025   | Sesuai                 |        |
| 4                        | Hasil Statistik deskriptif                     | 03-02-2025   | Sesuai                 |        |
| 5                        | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen | 03-02-2025   | Sesuai                 |        |
| 6                        | Hasil Uji Asumsi Statistik                     | 03-02-2025   | Sesuai                 |        |
| 7                        | Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis              | 03-02-2025   | Sesuai                 |        |
| 8                        | Hasil interpretasi data                        | 03-02-2025   | Sesuai                 |        |
| 9                        | Dokumentasi                                    | 03-02-2025   | Sesuai                 |        |

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**

**ABSTRAK**

| <b>NAMA MAHASISWA</b>    | Aisyah Nur Ramadhini  |                    |  |        |
|--------------------------|---|--------------------|--|--------|
| <b>NIM</b>               | 105721111721  |                    |  |        |
| <b>PROGRAM STUDI</b>     | Manajemen   |                    |  |        |
| <b>JUDUL SKRIPSI</b>     | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. |                    |  |        |
| <b>NAMA PEMBIMBING 1</b> | M. Hidayat, S.E., MM.   |                    |  |        |
| <b>NAMA PEMBIMBING 2</b> | Irwan Abdullah, S.Sos., MM.   |                    |  |        |
| <b>NAMA VALIDATOR</b>    | Aulia, S.IP., M.Si.M.   |                    |  |        |
| No                       | Dokumen   | Tanggal Revisi/Acc | Uraian Perbaikan/saran   | Paraf* |
| 1                        | Abstrak   | 22/2/2025          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ikuti buku pedoman penulisan KTI Feb Unismuh Makassar yang terbaru</li> <li>2. Konsultasikan dengan pembimbing</li> <li>3. Gunakan grammarly untuk memperbaiki grammar abstrak bahasa Inggris</li> </ol> |        |

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

## LAMPIRAN 8: BUKTI PLAGIASI PER-BAB



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Aisyah Nur Rahmadhini

Nim : 105721111721

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

| No | Bab   | Nilai | Ambang Batas |
|----|-------|-------|--------------|
| 1  | Bab 1 | 5%    | 10 %         |
| 2  | Bab 2 | 8%    | 25 %         |
| 3  | Bab 3 | 9%    | 10 %         |
| 4  | Bab 4 | 8%    | 10 %         |
| 5  | Bab 5 | 0%    | 5 %          |

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperiunya.

Makassar, 20 Februari 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Al-Syahrani, S.Hum., M.I.P.  
NBM. 064 591

## Bab I AISYAH NUR RAMADHINI 105721111721

|                        |                  |              |                |
|------------------------|------------------|--------------|----------------|
| ORIGINALITY REPORT     |                  |              |                |
| <b>5</b><br>%<br>LULUS | 2%               | 2%           | 1%             |
| SIMILARITY INDEX       | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMA 

**1** Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020  
Publication **2%**

**2** www.pekerjadata.com  
Internet Source **2%**

**3** Submitted to Universitas Respati Indonesia  
Student Paper **1%**

Exclude quotes  Off

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  Off

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

SAISYAH NUR RAMADHINI 105721111721

QUALITY REPORT

**8%** SIMILARITY INDEX

**LULUS** 0%

1% PUBLICATIONS

4% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| Rank | Source  | Similarity Index |
|------|---|------------------|
| 1    | repository.stiedewantara.ac.id<br>Internet Source   | 1%               |
| 2    | docobook.com<br>Internet Source   | 1%               |
| 3    | Submitted to Universitas Nasional<br>Student Paper  | 1%               |
| 4    | core.ac.uk<br>Internet Source   | 1%               |
| 5    | 123dok.com<br>Internet Source   | <1%              |
| 6    | Submitted to Universitas Putera Batam<br>Student Paper  | <1%              |
| 7    | digilibadmin.unismuh.ac.id<br>Internet Source   | <1%              |
| 8    | Submitted to Universitas Negeri Makassar<br>Student Paper   | <1%              |
| 9    | repository.stieykpn.ac.id<br>Internet Source  | <1%              |
| 10   | Mohammad Rhamadhani Sidik, Idris Azis, Wiri Wirastuti. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SULAWESI TENGAH", Jurnal Ilmu | <1%              |

III AISYAH NUR RAMADHINI 10572111721

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX 2% INTERNET SOURCES 7% PUBLICATIONS 9% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 ANIS NUR ARIFAH, Rizky Ridwan, Taupik Akbar, Adi Muhammad Nur Ihsan, Sinta Nurjanah. "Pengaruh Thrift Shop Dan Dampaknya Terhadap Perekonomian Indonesia". JURNAL EKONOMI PERJUANGAN, 2024  
Publication 2%

2 ejournal.unesa.ac.id  
Internet Source 2%

3 www.scribd.com  
Internet Source 2%

4 media.neliti.com  
Internet Source 2%

5 pt.scribd.com  
Internet Source 2%

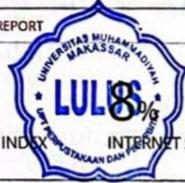
Exclude quotes Off Exclude matches < 2%  
Exclude bibliography Off

Ab IV AISYAH NUR RAMADHINI 10572111721

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX



4%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 1  | text-id.123dok.com<br>Internet Source              | 1%  |
| 2  | etheses.uinmataram.ac.id<br>Internet Source        | 1%  |
| 3  | repositori.uin-alauddin.ac.id<br>Internet Source   | <1% |
| 4  | Submitted to Sriwijaya University<br>Student Paper | <1% |
| 5  | repository.uinsu.ac.id<br>Internet Source          | <1% |
| 6  | www.globalscientificjournal.com<br>Internet Source | <1% |
| 7  | www.scribd.com<br>Internet Source                  | <1% |
| 8  | jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id<br>Internet Source   | <1% |
| 9  | repository.ar-raniry.ac.id<br>Internet Source      | <1% |
| 10 | eprints.walisongo.ac.id<br>Internet Source         | <1% |
| 11 | jbe-upiyptk.org<br>Internet Source                 | <1% |
| 12 | repository.umsu.ac.id<br>Internet Source           | <1% |

Bab V AISYAH NUR RAMADHINI 10572111721

ORIGINALITY REPORT

0% LULUS 0%

SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES

0% PUBLICATIONS

0% STUDENT PAPERS

PRIMA SOURCES

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off



## BIOGRAFI PENULIS



Aisyah Nur Ramadhini panggilan Icha lahir di Makassar pada tanggal 14 November 2002 dari pasangan suami istri Bapak Sunardi Latif dan Ibu Kasmawati. Peneliti ini adalah anak pertama dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang tinggal di Barombong, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Peneliti ini menempuh pendidikan formal pertama di TK Alternatif Nucifera Samarinda, SDN. Mangkura IV Makassar lulus pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan SMP dan SMA di Pondok Pesantren Putri Ummul Mukminin 'Aisyiyah Wilayah Sulawesi Selatan lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021 penulis juga terdaftar sebagai Mahasiswa di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.