

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GO RENTAL
CABANG KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



ADRYAN SYACHLEVI

2022110040

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GO RENTAL
CABANG KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih



ADRYAN SYACHLEVI

2022110040

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GO RENTAL CABANG KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

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

Oleh:

Adryan Syachlevi

2022110040

Prabumulih, 24 Juni 2026

Pembimbing I

Am.

(Amandin, S.Pt., M.M.)
NUPTK. 4139766667130373

Pembimbing II

Resi

(Resi Marina, S.E., M.Si.)
NUPTK. 3958755656300002

Ketua Program Studi Manajemen



(H. Zakaria Harahap, S.E., M.H.I.)
NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapkan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 24 Juni 2026.

Prabumulih, 24 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua:

Amandin, S.Pt., M.M.

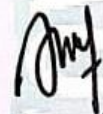
NUPTK. 4139766667130373

()

Anggota:

1. Resi Marina, S.E., M.Si.

NUPTK. 3958755656300002

()

2. Romsa Endrekson, S.P., M.M.

NUPTK. 9845750651130112

()

Mengetahui,

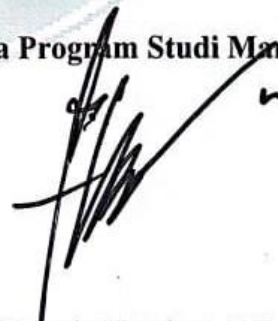
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.

NUPTK. 2544740641230233


H. Zakaria Harahap, S.E., M.H.I.
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Adryan Syachlevi

Nim : 2022110040

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 24 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Adryan Syachlevi
Nim. 2022110040

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa: ” *Fa inna ma’al – ‘isri Yusra, Inna ma’al – ‘usri yusra*”

“Setiap kesulitan pasti ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah 94:5-6)

“Aku membahayakan nyawa ibuku untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya, dan aku membuat ayahku bekerja setiap hari hingga lelah, jadi akan aku pastikan lelahnya tidak sia-sia”

(Penulis)

Kupersembahkan Kepada:

1. Diriku Sendiri (Adryan Syachlevi)
2. Orang Tua Ku Tercinta (Ayah Yanuardi & Ibu Erma Susanti)
3. Adik Ku Tersayang (Davina Carolin)
4. Untuk Semua keluarga besarku
5. Dosen Pembimbing I (Bapak Amandin) dan Dosen Pebimbing II (Ibu Resi Marina)
6. Semua bapak/ibu dosen Fakultas Eknomi dan Bisnis Universitas Prabumulih
7. Seluruh Pihak PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih
8. Sahabat dan Teman-Teman Seperjuangan 2022
9. Kampus dan Almamater Tercinta

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih

Adryan Syachlevi, 2022110040, 2026

Penelitian ini dilakukan pada PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan, dengan metode kuantitatif dan sampel sebanyak 72 responden menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ($t_{\text{hitung}} = 2,543 > t_{\text{tabel}} = 1,667$ dan $\text{sig} = 0,013 < 0,10$). Dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) ($t_{\text{hitung}} = 2,543 > t_{\text{tabel}} = 1,667$ dan $\text{sig} = 0,013 < 0,10$). Serta secara simultan (X1 dan X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (nilai $F_{\text{hitung}} = 24,618 > F_{\text{tabel}} = 2,780$ dan $\text{sig} = 0,000 < 0,10$). Selain itu, hasil dari uji determinasi menunjukkan nilai $R^2 = 0,400$ yang berarti bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 40% terhadap kinerja karyawan sedangkan 60 % lainnya dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance At PT. Go Rental Prabumulih City Branch.

Adryan Syachlevi, 2022110040, 2026

This research was conducted at PT. Go Rental Prabumulih Branch with the aim of determining the effect of work discipline (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y), both partially and simultaneously, using a quantitative method with a sample of 72 respondents selected through a simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results of the study showed that partially, work discipline (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y), as evidenced by the t-count value of 2.543 > t-table value of 1.667 and a significance value of 0.013 < 0.10. The work environment (X2) also had a positive and significant partial effect on employee performance (Y), as indicated by the t-count value of 3.822 > t-table value of 1.667 and a significance value of 0.000 < 0.10. Simultaneously, work discipline (X1) and work environment (X2) had a positive and significant effect on employee performance (Y), as shown by the F-count value of 24.618 > F-table value of 2.780 and a significance value of 0.000 < 0.10. In addition, the coefficient of determination test showed an R^2 value of 0.400, which means that work discipline and work environment contributed 40% to employee performance, while the remaining 60% was influenced by other factors outside this study.

Kata Kunci: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Namun, skripsi ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Bapak Amandin, S.Pt., M.M. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Resi Marina, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan mengantarkan penulis hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Pimpinan, staff administrasi dan seluruh karyawan di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta berkontribusi dalam memberikan informasi yang diperlukan guna penyusunan skripsi ini.
8. Kedua orang tua, saudara, keluarga besar, serta sahabat-sahabat yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

Penulis memohon maaf dan menyadari apabila masih terdapat kekurangan pada skripsi ini, untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini.

Prabumulih, 24 Juni 2026

Penulis



Adryan Syachlevi

NIM.2022110040



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Teori.....	6
2.1.1 Disiplin Kerja.....	6
2.1.2 Lingkungan Kerja	9
2.1.3 Kinerja Karyawan	13
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Pemikiran.....	16
2.4 Hipotesis.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1 Metode dan Desain Penelitian.....	18
3.1.1 Metode Penelitian	18

3.1.2 Desain Penelitian.....	18
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	19
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	19
3.2.2 Waktu Penelitian	19
3.3 Populasi dan Sampel	19
3.3.1 Populasi.....	19
3.3.2 Sampel.....	19
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	21
3.4.1 Variabel Penelitian.....	21
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian.....	21
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	22
3.5.1 Jenis Data	22
3.5.2 Sumber Data.....	23
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.7 Instrumen Penelitian	24
3.7.1 Uji Validitas	25
3.7.2 Uji Reliabilitas	25
3.8 Teknik Analisis Data.....	26
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	26
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	27
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)	27
3.9 Uji Hipotesis	28
3.9.1 Uji Parsial (Uji t).....	28
3.9.2 Uji Simultan (Uji F).....	28
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	30
4.1.1 Profil Perusahaan PT. Go Rental	30
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	30
4.1.3 Struktur Organisasi	31
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi.....	31
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	33

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	34
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
4.3 Analisis Tanggapan Responden	35
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)	36
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	37
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	38
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian	38
4.4.1 Uji Validitas	39
4.4.2 Uji Reliabilitas	41
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	41
4.5.1 Uji Normalitas	42
4.5.2 Uji Multikolinearitas	43
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	44
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
4.7 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	46
4.8 Uji Hipotesis	46
4.8.1 Uji Parsial (t).....	47
4.8.2 Uji Simultan (F)	48
4.8.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	49
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian	49
4.9.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	49
4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	50
4.9.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	50
BAB V PENUTUP.....	52
5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	22
Tabel 3.2 Tabel Skor Skala Likert	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1).....	36
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)	37
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	38
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	40
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	45
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi	46
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (t)	47
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (F).....	48
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	17
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	31
Gambar 4.2 Grafik P-Plot	43
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	44



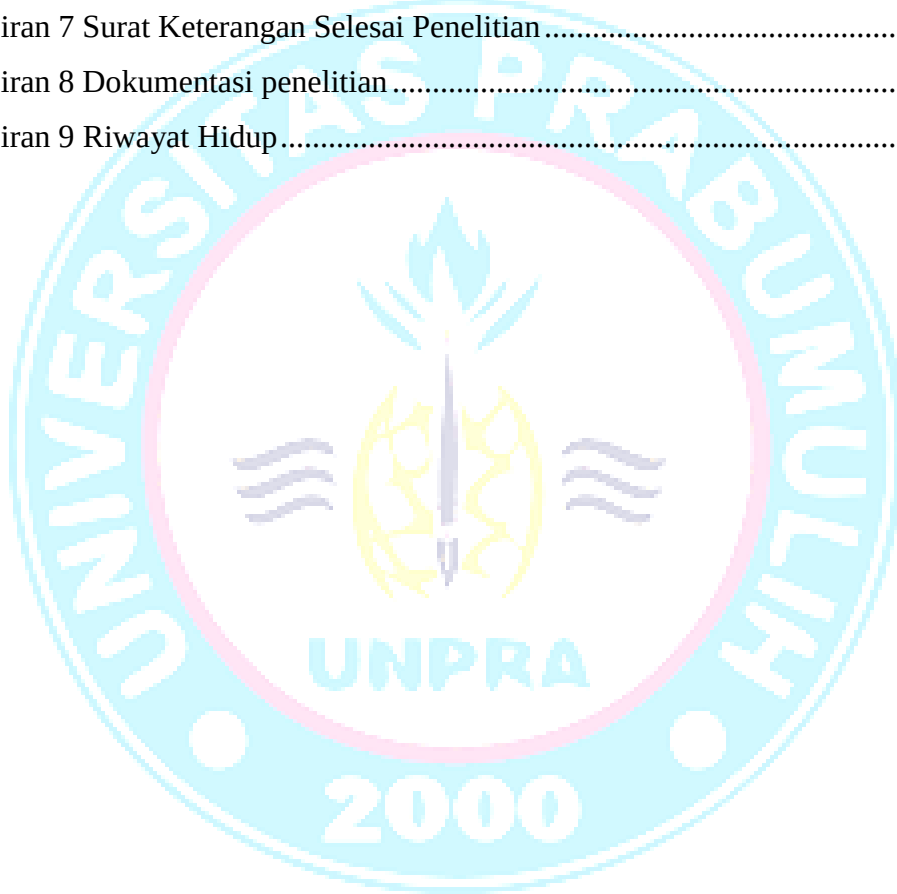
DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
SPSS	: Statistical Package for Social Science
VIF	: Variance Inflation Factor



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	58
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	63
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 26.....	69
Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik	75
Lampiran 5 Kartu Bimbingan	81
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian.....	89
Lampiran 7 Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	90
Lampiran 8 Dokumentasi penelitian	91
Lampiran 9 Riwayat Hidup.....	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang memiliki pengaruh yang besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dan merupakan sumber daya saing dan unsur vital yang sangat penting dalam mencapai target perusahaan yang harus dikelola secara efektif agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan agar bisa memberikan suatu kontribusi yang baik terhadap perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan, sebaliknya disiplin kerja yang rendah dan belum optimal bisa menimbulkan dampak negatif bagi karyawan dan perusahaan.

Permasalahan yang sering terjadi di berbagai negara, termasuk Indonesia yaitu pada tingkat disiplin kerja yang masih belum optimal seperti datang terlambat, bermalas-malasan saat bekerja, dan pulang kerja lebih awal dari jam yang telah ditentukan dapat menimbulkan permasalahan sosial seperti menurunnya kualitas dan kuantitas karyawan, dan tidak tercapainya target perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang buruk dan tidak memadai seperti sarana dan prasarana yang kurang, hubungan komunikasi antar sesama karyawan yang kurang baik dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, penurunan produktivitas, dan menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja. Di Indonesia, menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja yang masih belum sepenuhnya optimal, dengan banyaknya karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja dan belum melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, akibat dari disiplin kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang tidak sepenuhnya memadai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Tantangan yang di hadapi oleh perusahaan ataupun instansi yang bergerak di bidang jasa dan layanan termasuk pada penyewaan kendaraan di indonesia, khususnya di Provinsi Sumatera Selatan Kota Prabumulih. Pada daerah-daerah ini,

disiplin kerja di suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya kerja masyarakat, kurangnya pengawasan rutin dari pihak manajemen seperti keterlambatan datang bekerja serta menyelesaikan tugas, dan bermalas-malasan saat bekerja yang dapat menimbulkan penurunan kualitas dan kuantitas karyawan. Selain itu, Lingkungan kerja di perusahaan ataupun instansi seringkali dipengaruhi oleh terbatasnya infrastruktur seperti kurangnya ruang kerja yang nyaman, sarana dan prasarana yang memadai, serta hubungan kerja yang tidak harmonis yang dapat menimbulkan konflik dan menurunkan motivasi semangat kerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang didapat oleh karyawan dari menjalankan tugas-tugas sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya untuk mencapai target kerja perusahaan. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan memiliki dampak dalam kinerja karyawan (Muna & Isnawati 2022). Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran pada setiap karyawan terhadap peraturan-peraturan yang disampaikan oleh suatu perusahaan dalam bentuk lisan atau tulisan mengenai standar operasional perusahaan (Kurnia & Sitorus 2022). Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan, Dimana lingkungan kerja yang memadai bisa meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan betah saat bekerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja karyawan (Nurhandayani 2022).

Perusahaan PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih ini bergerak dibidang rental otomotif dan perusahaan ini adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyewaaan kendaraan operasional untuk kebutuhan perusahaan ataupun instansi untuk mendukung mobilitas dan pekerjaan-pekerjaan suatu perusahaan. dan perusahaan ini menawarkan paket lengkap dengan pengemudi, perawatan kendaraan, hingga pengaturan administrasi, sehingga klien dapat fokus pada kegiatan inti perusahaan tanpa harus mengelola armada sendiri. Tuntutan pada tingkat kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai target dan tujuan. Sedangkan kinerja karyawan masih belum maksimal dan sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. Para karyawan cenderung masih sering mengalami keterlambatan dan menunda-nunda dalam mengumpulkan

berkas hasil kerja sehingga membuat kualitas kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Sedangkan perusahaan menuntut karyawannya untuk dapat mengembangkan prestasi atau kemampuannya di lingkungan kerja, serta meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas terhadap pekerjaan. Dengan itu, peran disiplin dan lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan ataupun instansi sangat erat kaitannya dengan kualitas dan kuantitas kinerja para karyawannya, sehingga perusahaan atau instansi dituntut untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan tingkat kinerja karyawannya agar dapat bekerja secara optimal dan profesional.

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan pada perusahaan PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, seperti beberapa karyawan masih sering mengalami keterlambatan dalam pengumpulan berkas-berkas lembur yang disebabkan oleh para karyawan belum mampu mengatur waktu secara efektif dan masih terbiasa menunda-nunda dalam pengumpulan berkas lembur, dan berkas berkas lembur atau hasil kerja baru bisa dibuat setelah pekerjaan selesai dan hasilnya di cek. Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan dan tidak tercapainya target yang sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan hal ini menunjukan masih kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan, adapun permasalahan lainnya di lingkungan kerja perusahaan yaitu sarana dan prasarana yang belum memadai seperti ruangan kerja yang masih tergabung dengan sparepart bengkel, dan belum cukup nya rak-rak untuk penyimpanan dokumen, sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan, serta kualitas dan kuantitas kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait dalam memahami hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji faktor faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, ,memperkuat pemahaman teoritis mengenai pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menciptakan kinerja dan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan pemahaman terkait bidang sumber daya manusia bagi peneliti. Peneliti dapat memahami lebih dalam bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dan dapat menjadi referensi

dan dasar pengetahuan bagi peneliti untuk studi dan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan (PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih)

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi manajemen PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih dalam meningkatkan disiplin kerja, menyesuaikan lingkungan kerja dan merancang untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang lebih efektif dan produktif untuk mencegah penurunan produktivitas kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan referensi akademik mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih. Variabel yang diteliti hanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dalam waktu periode tertentu, dan data diperoleh melalui angket dan wawancara dari karyawan, sehingga hasilnya tergantung pada jawaban responden.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk peraturan yang digunakan oleh perusahaan untuk bisa dipatuhi oleh karyawan yang berupa sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan sosial yang ada di lingkungan perusahaan (Setiawan & Nuridin, 2021). Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena tinggi atau rendahnya disiplin kerja para karyawan pada umumnya akan dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas perusahaan tersebut. Kualitas karyawan bisa dilihat dari disiplin kerja yang dilaksanakan sehari-hari tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Nainggolan & Sudjiman, 2022). Disiplin kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting sehingga dapat menunjukkan sifat atau perilaku karyawan terhadap pekerjaan dalam arti bahwa para karyawan harus mempunyai komitmen terhadap norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan (Alam & Wanialisa, 2021). Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh dari seseorang karyawan ataupun orang-orang yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan peraturan-peraturan dan standar yang telah dibuat oleh organisasi ataupun perusahaan serta dilaksanakan dengan baik dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Gaurifa, 2024).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor yang ada dalam suatu perusahaan ataupun organisasi berupa peraturan-peraturan yang harus diterapkan, dipatuhi, dan dilaksanakan secara baik oleh semua karyawan agar dapat memberikan hasil yang memuaskan dan mencapai target dan tujuan perusahaan yang sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan atau organisasi tersebut.

2.1.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi faktor penting untuk mengukur penyebab meningkat dan menurunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Menurut (Herlambang, 2023) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Target yang ingin dicapai harus ditetapkan secara jelas dan ideal serta cukup menguji pada keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan penting dalam mengukur kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dapat dijadikan contoh yang teladan oleh para bawahannya. Seorang pimpinan harus menunjukkan perilaku yang positif agar dapat dijadikan panutan oleh karyawannya nanti.

3. Balas jasa

Balas jasa seperti gaji dan kesejahteraan juga dapat memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan karena balas jasa dapat menciptakan kepuasan, semangat, dan motivasi kepada karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan juga dapat memotivasi terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena kepribadian dan perilaku manusia yang senantiasa merasa dirinya diperlukan dan ingin diperlakukan sama dengan yang lainnya tanpa harus dibeda-bedakan. Dengan keadilan yang sudah optimal maka akan dapat menciptakan tingkat kedisiplinan yang lebih baik lagi. Oleh karena itu, keadilan harus diterapkan dengan optimal agar dapat memberikan peningkatan terhadap kedisiplinan karyawan pada setiap perusahaan.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan langkah-langkah yang paling efektif dalam menciptakan kedisiplinan terhadap karyawan perusahaan. Waskat juga dapat memberikan pengaruh yang efisien dalam memotivasi serta mewujudkan kedisiplinan dan moral kerja karyawan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi memiliki pengaruh yang sangat penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan diberikan sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin patuh dan takut untuk melanggar peraturan-peraturan yang ada di perusahaan serta perilaku tidak disiplin karyawan akan mengalami penurunan.

7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis yang terjalin diantara karyawan dapat mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Atasan atau pihak manajemen diwajibkan untuk menciptakan kondisi hubungan kemanusiaan yang searah serta menyatukan baik secara vertikal maupun horizontal. Apabila terciptanya hubungan kerja sama yang searah, maka dapat mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta bisa memberikan motivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan ataupun organisasi. Selain itu hal ini sangat penting untuk memberikan motivasi dalam meningkatkan kedisiplinan diri mereka sendiri pada saat mengerjakan pekerjaan secara individu atau kelompok. Dengan demikian dengan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja. Menurut (Gaurifa, 2024) menyatakan indikator-indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja

Hal ini menjadi indikator utama dalam mengukur kedisiplinan, dan rata-rata karyawan yang masih mempunyai disiplin kerja yang belum optimal seringkali masih mengalami keterlambatan saat bekerja.

2. Ketaatan terhadap standar kerja

Hal ini biasanya bisa terlihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang sudah diberikan perusahaan kepadanya.

3. Kepatuhan terhadap peraturan

Karyawan yang patuh terhadap norma-norma jam kerja tidak akan melupakan prosedur kerja dan selalu senantiasa mengikuti pedoman kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

4. Tingkat kewaspadaan

Karyawan mempunyai kewaspadaan yang tinggi dan harus selalu bijaksana, penuh strategis dan teliti saat bekerja, serta memakai segala sesuatu dengan secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

beberapa karyawan barangkali melakukan perbuatan yang tidak pantas kepada konsumen atau terlibat dalam perbuatan yang kurang sopan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja para karyawan di suatu perusahaan. lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan saat melaksanakan pekerjaan. Jadi kewajiban yang harus dipersiapkan manajemen perusahaan yaitu kondisi kerja karyawan yang tepat agar karyawan di suatu perusahaan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal (Junaidi, 2021). Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan melaksanakan kegiatan setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif dan memadai dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih semangat dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal (Huda & Shony Azar, 2021). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang harus diperhatikan karena lingkungan kerja yang memadai, kondusif, dan sehat bisa memberikan rasa aman dan membuat karyawan dapat bekerja dengan optimal. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka karyawan akan merasa nyaman dan betah di tempat kerja pada saat melaksanakan aktivitasnya (Rahayu & Mahargiono, 2021). Lingkungan kerja merupakan suatu lokasi dimana para karyawan melaksanakan pekerjaan dan dapat menunjukan semua kemampuannya pada saat menjalankan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya (Hulu et al., 2022).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang

memadai, aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa betah saat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja dan semangat pada karyawan sebaliknya apabila lingkungan kerjanya masih belum memadai dan kurang nyaman dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan mengganggu konsentrasi.

2.1.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sarip & Mustangin, 2023) Menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi yang berbentuk fisik yang ada di sekitar area kerja dan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa aspek fisik lingkungan tempat kerja yang baik antara lain:

- a. Bangunan tempat kerja dirancang tidak hanya menarik tetapi juga harus mempertimbangkan untuk tingkat keselamatan kerjanya.
- b. Tersedianya perlengkapan kerja yang memadai dan lengkap
- c. Tersedianya area untuk beristirahat seperti kaferia atau ruang santai baik di lingkungan ataupun sekitar perusahaan yang dapat dijangkau karyawan dengan mudah.
- d. Terdapat fasilitas tempat untuk beribadah seperti masjid ataupun musholla untuk para karyawan.
- e. Tersedianya sarana transportasi yang memadai untuk khusus karyawan ataupun untuk angkutan umum yang nyaman, terjangkau, dan mudah diakses oleh karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang nyaman dalam arti terbangunnya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada dasarnya manusia saat bekerja tidak hanya mencari penghasilan dan uang saja tetapi juga sebagai bentuk aktivitas yang memiliki tujuan untuk memperoleh kepuasan.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Seseorang dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal apabila kondisi lingkungan kerja yang mencukupi. Lingkungan kerja yang memadai dapat

membuat karyawan menjadi lebih nyaman dan betah saat mengerjakan pekerjaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak sesuai dan belum sepenuhnya memadai dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan efek negatif dalam melaksanakan pekerjaan serta menghambat tercapainya proses kerja yang efektif dan efisien. Berikut ini ada beberapa faktor yang dijelaskan menurut (Nurwati, 2021) Adapun faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Warna

Warna merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas para karyawan. Terutama warna dapat memberikan pengaruh terhadap kondisi diri mereka. Dengan menggunakan warna yang pas pada ruangan dan alat-alat kantor lainnya, sehingga dapat menimbulkan rasa senang dan nyaman pada saat karyawan bekerja.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh kepada seseorang pada saat melaksanakan pekerjaan, karena lingkungan kerja yang bersih dapat membuat karyawan merasa nyaman pada saat bekerja.

3. Penerangan

Penerangan bukan hanya sebatas pada bagian penerangan listrik saja tetapi penerangan dari matahari juga sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar penerangan yang didapatkan lebih optimal. Sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan ketelitian yang baik.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik dapat memberikan peningkatan kenyamanan pada diri karyawan. Karena dengan ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup dapat membuat kesehatan para karyawan lebih terjamin.

5. Jaminan

Dengan adanya jaminan keamanan dapat menimbulkan rasa tenang kepada karyawan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering diartikan secara terbatas pada keselamatan kerja. Padahal jangkaunnya lebih dari itu termasuk dibagian keamanan diri karyawan serta lingkungan tempat mereka

bekerja. Sehingga dapat menimbulkan rasa tenang yang dapat memotivasi karyawan saat bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang dapat mengganggu karyawan karena adanya kebisingan dapat menyebabkan penurunan konsentrasi pada saat bekerja. Dengan konsentrasi yang kurang dapat membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang optimal dan mengalami banyak kesalahan.

7. Tata ruang

Tata ruang merupakan rancangan yang ada pada ruang kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan pada saat bekerja.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan kerja

Menurut (Hulu et al., 2022) beberapa tolak ukur atau indikator dari lingkungan kerja yang berkualitas yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan antar pegawai

Indikator yang bisa diukur untuk melihat lingkungan kerja yang baik dan berkualitas yaitu hubungan yang terjalin antar sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau bagiannya masing-masing. Relasi dan komunikasi yang saling membangun, saling menolong sesama apabila mengalami kesusahan, mau berbagi dan saling meyakinkan satu sama lain saat berada ditengah tekanan ataupun keadaan yang sulit pada saat melaksanakan pekerjaan.

2. Suasana kerja

Suasana yang harmonis, tenang, dan jauh dari gangguan kebisingan suara, yang bisa mengganggu dan menurunkan konsentrasi karyawan saat bekerja. Kemudian suasana dan udara yang sejuk, santai. Sehingga, menimbulkan semangat dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan atau menyelesaikan bagian-bagian pekerjaannya.

3. Fasilitas-fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas-fasilitas kerja yang lengkap dan memadai menjadi indikator dalam melihat lingkungan kerja yang berkualitas atau tidak berkualitas. Karena apabila fasilitas-fasilitasnya lengkap dan juga memadai, maka para karyawan akan bersemangat, dan cepat dalam menyelesaikan

pekerjaannya, sehingga secara tidak langsung dapat memberikan peningkatan kualitas dan produktivitas yang lebih baik lagi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi organisasi, khususnya pada kinerja karyawan yang dapat membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta ataupun instansi pemerintah dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan bisa memberikan pengaruh terhadap baik buruknya kinerja perusahaan, kinerja dapat mempengaruhi keberlangsungan kegiatan suatu organisasi ataupun perusahaan dengan semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam proses peningkatan dan pengembangan organisasi ataupun perusahaan tersebut (Junaidi, 2021). Kinerja merupakan hasil kerja yang berupa kualitas ataupun kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan setelah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dan termasuk hasil kerja karyawan yang telah didapat setelah bekerja dalam jangka waktu tertentu (Manullang et al., 2022). Kinerja merupakan pencapaian kerja yang berupa kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan setelah mengerjakan tugasnya sesuai dengan amanah yang diberikan kepadanya. Salah satu indikator yang dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya (Suhanta et al., 2022). Kinerja merupakan pencapaian kerja yang didapat oleh seorang karyawan dengan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan yang telah dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu (Munardi et al., 2021).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian yang didapat oleh karyawan setelah mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan kepadanya dan dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan pencapaian target dan tujuan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan tersebut.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

(Syukron et al, 2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan atau pengalaman

Individu yang berpendidikan rendah umumnya masih memiliki keterampilan yang terbatas. Sementara itu individu yang telah menempuh pendidikan yang tinggi seringkali masih berpotensi mempunyai produktivitas yang minim dan belum maksimal.

2. Faktor pendidikan

Beberapa karyawan dengan tingkat pendidikan yang masih terbilang cukup rendah akan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, seperti kinerja akan menjadi belum optimal terhadap perusahaan tersebut. Dan sebaliknya apabila karyawan memiliki tingkat pendidikan yang sudah maksimal, secara tidak langsung karyawan tersebut memiliki pengalaman yang banyak dan lebih luas serta hal ini dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja para karyawan di perusahaan tempat dia bekerja.

3. Umur

Usia seorang karyawan seringkali dikaitkan sebagai salah satu indikator dalam menilai tata cara bekerjanya, walaupun hal tersebut tidak selalu berlaku seperti itu. Namun, dalam pengembangan karir karyawan selalu diimbangi dan sejalan dengan bertambahnya usia dan masa kerja, semakin lama karyawan tersebut bekerja maka tingkat kinerja yang dihasilkan akan optimal dan meningkat. Dan usia seorang karyawan juga dapat sangat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut (Munardi et al., 2021) adapun dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Merupakan hasil kerja keras yang diperoleh oleh karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Apabila hasil yang didapat karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut

dapat dianggap optimal dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Hasil kerja dari karyawan yang dapat mencapai skala maksimal yang sudah ditentukan dan ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Kuantitas kerja menunjukkan hasil kerja yang didapat dan dihasilkan oleh para karyawan sebagai persyaratan untuk menjadi standar pekerjaan suatu perusahaan. Beberapa pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda-beda sehingga karyawan diwajibkan harus mampu memenuhi persyaratan tersebut baik dari pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan tersebut.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dapat melaksanakan dan menerima pekerjaannya dan karyawan juga harus bisa mempertanggung jawabkan hasil dari kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya setiap hari di perusahaan tersebut.

4. Kerja sama

Para karyawan harus memiliki rasa percaya diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan harus berusaha untuk dapat mencapai dan mendapatkan hasil yang baik dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa percaya diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

5. Inisiatif

Inisiatif yang ada dalam diri karyawan perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan serta mengatasi permasalahan saat bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan dan dapat menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya yang telah diberikan perusahaan ke karyawan tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi dalam melaksanakan penelitian yang akan dilaksanakan, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian yang sebelumnya telah

dilaksanakan yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan acuan bagi peneliti dalam menyusun penelitian nantinya. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

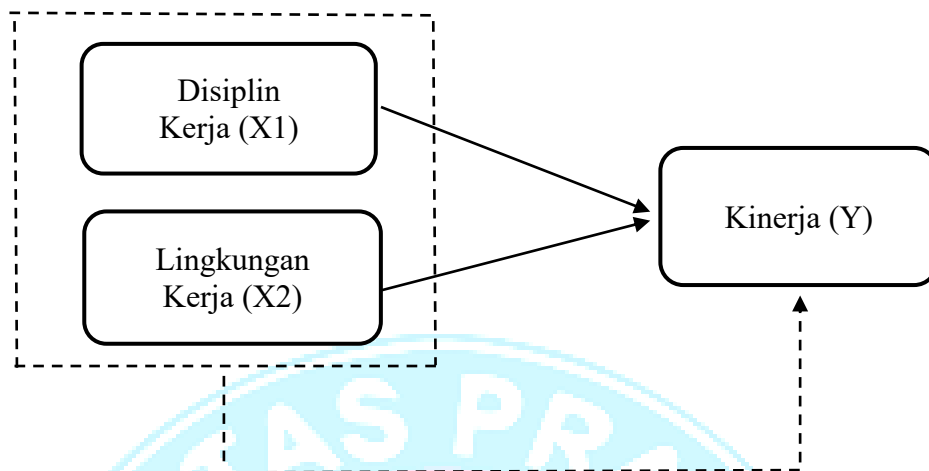
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nanda Ditya, Mohammad Amas Lahat, & Dani Chandra Utama (2025).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Graha Selaras Jakarta Barat.	hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2	Astri Rahma Wulandari & Whina Ratnawati (2024).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Royal Citra Abadi Tangerang.	Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Astri Nur Pawestri, Yudi Kristanto, & Widya Lelisa Army (2024).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya.	Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4	Nanda Revita (2024).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Dayatama Polanusa Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan.	Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Wika Wijaya & Ana Septia Rahman (2024).	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Scientific Technical Indonesia di Jakarta Pusat.	Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Ahmad Jamil, Ramli Lewenussa, & Taufik Nur Ramdhani (2023).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong.	Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: data yang diolah peneliti (2025)

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam memperjelas gambaran penelitian secara keseluruhan dan agar penelitian lebih terarah, maka dibuat kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri atas: disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas atau independen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel

terikat atau dependen adapun konsep kerangka pemikiran pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan: —————> Hubungan secara parsial
 - - - - -> Hubungan secara simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan suatu pernyataan yang berisikan dugaan sementara variabel yang akan diteliti. Berdasarkan uraian gambar konsep kerangka pemikiran diatas maka penulis dapat menarik beberapa hipotesis yang dapat dijadikan sebagai pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1:** Diduga disiplin kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- H2:** Diduga lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- H3:** Diduga disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode adalah langkah-langkah yang terstruktur dalam proses mengumpulkan dan meneliti data. Metode penelitian merupakan suatu proses ilmiah dan sistematis yang digunakan untuk mendapatkan data yang relevan yang digunakan oleh peneliti untuk menanggapi permasalahan dalam penelitian. Menurut Harahap et al., (2023:2) metodologi penelitian merupakan proses ilmiah yang digunakan saat penyelidikan masalah tertentu. Ini adalah langkah yang teliti dan sistematis dalam mengumpulkan, mengolah, menganalisis data, dan pencapaian hasil yang dapat dipertanggungjawabkan pada proses memecahkan permasalahan atau mengukur hipotesis untuk memperoleh pengetahuan yang memiliki manfaat terhadap manusia.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu pendekatan dengan proses pengumpulan dan pengolahan data dengan berbasis angka dengan menggunakan instrumen yang sistematis seperti kuisioner. Metode penelitian kuantitatif dipilih karena dapat mendukung dan membantu dalam proses analisis hubungan atau pengaruh dari setiap variabel menggunakan analisis statistik dan memberikan gambaran secara terstruktur, objektif, dan lebih sistematis mengenai data-data dan hubungan antara variabel yang diteliti.

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan *explanatory survey*. Desain asosiatif digunakan karena memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan ataupun pengaruh diantara dua atau lebih variabel agar dapat memberikan penjelasan terhadap bagaimana suatu variabel berperan penting terhadap variabel lainnya. Sementara itu, pendekatan *explanatory survey* digunakan karena proses dalam pengumpulan data dilaksanakan secara langsung dari responden dalam menjabarkan hubungan antar variabel. Sarana yang digunakan berupa kuisioner

yang berisi serangkaian pertanyaan terkait tanggapan responden terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih sebagai objek penelitian yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman Kelurahan Patih Galung, Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari 15 November 2025 sampai 30 Mei 2026 sampai data yang diperlukan sudah lengkap dan memenuhi untuk digunakan penulis dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih yang berjumlah 256 orang yang terdiri dari seluruh driver kendaraan ringan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023:127) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi yang dimiliki terlalu besar, maka tidak memungkinkan untuk meneliti dan mempelajari semua anggota yang ada di populasi karena keterbatasan waktu dan tenaga. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil sampel sebagai perwakilan dari populasi yang ada.

Teknik sampling merupakan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel untuk mewakili bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan hasil perhitungan dengan teknik slovin dengan tingkat kesalahan 10%.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n= Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e= Tingkat kesalahan sampel (sampling error), disini sampling errornya 10%

Berikut perhitungan rumus slovin:

Perhitungan:

$$n = \frac{256}{1 + 256(0,10)^2}$$

$$n = \frac{256}{1 + 256(0,01)}$$

$$n = \frac{256}{1 + 2,56}$$

$$n = \frac{256}{3,56}$$

$$n = 71,91$$

Berdasarkan dari hasil yang sudah diperhitungkan diatas, maka jumlah sampel yang diperoleh untuk melakukan penelitian adalah 72 orang responden. Peneliti menggunakan teknik *probality sampling* dengan jenis pendekatan *simple random sampling*. Menurut (Harahap et al., 2023:66) *Simple random sampling* adalah bahwa setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih, yang bearti bahwa elemen-elemen tersebut dipilih secara acak dan independen satu sama lain. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang akan disebarakan ke 72 orang karyawan yang bekerja di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2023:67). pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 jenis variabel yaitu:

a. Variabel Independen (X)

variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat) Sugiyono (2023:69). Dalam penelitian ini variabel bebas nya terdiri dari:

1. disiplin kerja (X_1)
2. lingkungan kerja (X_2)

b. Variabel dependen (Y)

variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2023:69). Variabel terikat dalam penelitian ini terdiri dari kinerja karyawan (Y).

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Harahap et al., (2023:197) definisi operasional variabel mengidentifikasi batasan-batasan yang jelas, menjelaskan ciri-ciri khusus dari suatu konsep. Tujuannya adalah menciptakan alat ukur yang sesuai dengan variabel yang telah ditetapkan berdasarkan konsep-konsep yang ada. Operasional independen dan dependen dalam penelitian ini adalah hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih yang bisa dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Kuisisioner
Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh dari seseorang karyawan ataupun orang-orang yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan peraturan-peraturan dan standar yang telah dibuat oleh organisasi ataupun perusahaan serta dilaksanakan dengan baik dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Gaurifa, 2024).	1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja 2. Ketaatan terhadap standar kerja 3. Kepatuhan terhadap peraturan 4. Tingkat kewaspadaan 5. Bekerja etis (Gaurifa, 2024)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja merupakan suatu lokasi dimana para karyawan melaksanakan pekerjaan dan dapat menunjukkan semua kemampuannya pada saat menjalankan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya (Hulu et al., 2022).	1. Hubungan antar pegawai 2. Suasana Kerja 3. Fasilitas-fasilitas kerja (Hulu et al., 2022)	1-3 4-6 7-10
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan pencapaian kerja yang didapat oleh seorang karyawan dengan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan yang telah dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu (Munardi et al., 2021).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif (Munardi et al., 2021)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber: data yang diolah (2025)

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Pada penelitian ini menggunakan 2 jenis data, Jenis- jenis data tersebut yaitu sebagai berikut:

a. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka, data kualitatif mempunyai ciri tidak bisa dilakukan operasi matematika, seperti penambahan, pengurangan, perkalian, dan pembagian (Julhadi et al., 2022:179).

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, misalnya: harga saham, besarnya pendapatan, dan sebagainya. Data kuantitatif bisa disebut data berupa angka dalam arti sebenarnya. (Julhadi et al., 2022:181).

3.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi kepada peneliti untuk menjawab rumusan masalah. Pada penelitian ini menggunakan 2 sumber data, menurut Sugiyono (2023:296) sumber data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. pada penelitian ini proses pengumpulan data primer dengan cara melalui observasi dan wawancara langsung dengan pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Pada penelitian ini proses pengumpulan data sekunder dengan cara mengumpulkan jurnal-jurnal dan artikel.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang diterapkan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan pada saat penelitian, sehingga informasi yang didapatkan tepat, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah metode yang melibatkan pengamatan dan pencatatan teliti atas fenomena yang terjadi dengan tujuan memahami atau memverifikasi informasi yang telah ada sebelumnya (Harahap et al, 2023:130).

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik interaksi dimana peserta diwawancarai secara terbuka untuk memberikan pemahaman mendalam tentang pandangan, pemikiran, dan pengalaman pribadi mereka terkait dengan topik penelitian (Harahap et al, 2023:134).

c. Kuisioner

Kuisioner adalah teknik yang efisien jika dilihat dari variabel yang akan diukur serta dapat melihat apa yang diharapkan dari responden. Seperti tipe atau bentuk pertanyaan-pertanyaan (Julhadi et al., 2022:183).

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang lebih mudah dilakukan metode-metode lain karena jika ada kekeliruan, sumber datanya masih tetap. Objek yang diamati pada metode dokumentasi bukanlah benda hidup melainkan benda mati (Julhadi et al., 2022:184).

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut (Julhadi et al., 2022:163) Instrumen dalam penelitian merupakan alat untuk membantu peneliti dalam melihat berbagai karakteristik tertentu yang diinginkan oleh peneliti dari objek penelitian. Tujuan pembuatan instrumen dalam penelitian adalah untuk membantu serta mempermudah peneliti mendapatkan hasil yang hendak diukur dan dicapai. Dalam penelitian ini, instrumen utama yang akan digunakan penulis adalah kuisioner/angket. Jenis kuisioner yang akan digunakan adalah kuisioner tertutup, yakni dengan kuisioner yang dijawab oleh responden dengan menggunakan jawaban yang telah disiapkan oleh peneliti. Hasil jawaban dari kuisioner yang telah disebarkan kepada responden akan diukur menggunakan skala pengukuran, yaitu skala likert.

Menurut (Julhadi et al., 2022:166) skala likert merupakan skala yang paling populer digunakan oleh peneliti. Biasanya peneliti menyiapkan pilihan jawaban genap ataupun ganjil. Untuk kebutuhan dalam menilai setiap jawaban dapat ditentukan menggunakan skala pengukuran skor sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skor Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Machali, (2021:91) menjelaskan uji validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid menunjukkan validitas rendah. tujuan uji validitas untuk memverifikasi kesesuaian antara data yang sudah didapatkan dengan data yang sebenarnya pada tempat penelitian. Agar keabsahan data yang diperoleh lebih terjamin. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan korelasi bivariat atau nilai r hitung yang kemudian akan dibandingkan dengan korelasi *pearson product moment* atau r table. Tingkat signifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10% (0,1). Untuk menguji hasil analisis korelasi bivariat, terlihat dari hasil keluaran korelasi person. Dalam menentukan hasil *product pearson moment*, hitung *degree of freedom* (df) menggunakan rumus $df = N-2$, dimana N mewakili jumlah sampel seluruhnya. Sebuah pernyataan dapat dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid, dan jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

$$df = 72 - 2 = 70 = 0,1954$$

Keterangan:

df : Derajat kebebasan

n : Jumlah responden atau sampel penelitian

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Machali (2021:105) menjelaskan uji reliabilitas sering juga diartikan dengan konsistensi atau keajegan, ketepatan, kestabilan, dan keandalan. Sebuah instrumen penelitian memiliki tingkat atau nilai realibilitas yang tinggi jika hasil tes dari instrumen tersebut memiliki hasil yang konsisten atau memiliki keajegan terhadap sesuatu yang hendak diukur. Pada penelitian ini, realibilitas instrumen akan diuji menggunakan metode *cronbach alpha*, karena menggunakan instrumen yang berupa angket dengan skala bertingkat. Suatu instrumen variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,60$, dan apabila suatu instrumen variabel memiliki nilai $< 0,60$ maka instrumen variabel penelitian

tersebut dinyatakan tidak reliabel dan untuk melakukan perhitungannya dapat menggunakan komputer melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah teknik dalam mengelola data yang sudah didapatkan dan dikumpulkan sehingga dapat menjadi suatu kesimpulan. Agar dapat menghasilkan informasi yang relevan, akurat serta mudah dipahami. Teknik dalam melakukan analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Akbar et al., 2024) uji asumsi klasik hanya digunakan pada data yang interval dan rasio. Uji asumsi klasik digunakan dalam pengujian syarat dan harus dilakukan sebelum melaksanakan bagian dari uji hipotesis. Dalam uji asumsi klasik ini terdapat tiga uji yang akan dilakukan, yaitu ada uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedestisitas.

a. Uji normalitas

Menurut Machali (2021:114) menjelaskan pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai residu/perbedaan yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Rumus yang digunakan pada uji normalitas ini adalah menggunakan rumus *kolmogorov smirnov* dengan ketentuan apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,10$ maka data yang dihasilkan terdistribusi secara normal, apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitasnya $< 0,10$ maka dinyatakan tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji multikolinearitas

Menurut Machali (2021:140) menjelaskan uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Untuk mengukur uji multikolinearitas yaitu melalui VIF (*variance inflasi factor*) apabila nilai yang dihasilkan *variance inflasi factor* < 10 dan nilai toleransi

$> 0,1$ maka data tersebut dapat dinyatakan adanya tanda-tanda multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Menurut Machali (2021:127) suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Heteroskedastisitas dapat dilihat hasilnya melalui scatterplot. Apabila terdapat pola yang tidak jelas dan tidak teratur di sekitar 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, apabila terdapat pola yang membentuk secara teratur (menyempit, melebar, dan bergelombang) maka menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

3.8.2 Regresi Linear Berganda

Menurut Machali (2021:196) regresi linear berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen/kriteria dan kombinasi dua atau lebih variabel independen/prediktor. pada penelitian ini menggunakan regresi nilai berganda karena variabel bebas dari penelitian ini lebih dari satu variabel yaitu disiplin kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) dan menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan (variabel dependen)

a : Konstanta

b_1 - b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Disiplin kerja (variabel independen)

X_2 : Lingkungan kerja (variabel independen)

e : Standart error (tingkat kesalahan)

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengamati kemampuan hubungan antara korelasi yang ada di variabel. Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 < r < +1$. Apabila $r = 0$ maka korelasi diantara kedua variabel berarti tidak terdapat

hubungan antar variabel x terhadap variabel y, jika koefisien korelasi $r = +1$ maka korelasi antara dua variabel dinyatakan positif dan sebaliknya apabila hasil koefisien korelasi $r = -1$ maka hasil korelasi antar dua variabel dinyatakan negatif.

3.9 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2023:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun uji hipotesis yang digunakan yaitu, uji parsial (uji t), uji simultan uji (F) dan uji dterminasi (R^2).

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

(Akbar et al., 2024) menjelaskan bahwa Uji t dilakukan dalam pengujian rata-rata antara dua kelompok sampel yang berasal dari subjek yang sama maupun subjek yang berbeda. Untuk melihat koefisien signifikasi dasar dalam pengambilan keputusan ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel signifikasi} < 0,10$ maka, hipotesis diterima (H_a diterima dan H_o ditolak).
- b. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel signifikasi} > 0,10$ maka, hipotesis ditolak (H_a ditolak dan H_o diterima).

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

(Akbar et al., 2024) menyatakan bahwa Uji f merupakan uji yang digunakan untuk menentukan bagaimana pengaruh terhadap semua variabel independen bisa secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh pada variabel dependennya. Pada penelitian ini variabel independen adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. jika nilai F hitung $> F$ tabel, nilai signifikasi $< 0,10$ maka H_o ditolak artinya H_a diterima (Variabel X secara bersama-sama berpegaruh terhadap variabel Y).

- b. Jika nilai F hitung $< F$ tabel, nilai signifikansi $> 0,10$ maka H_a ditolak artinya H_o diterima (Variabel X secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel Y).

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Azizah & Ilham, 2024) Koefisien determinasi merupakan komponen dari berbagai hasil yang diperoleh dari variabel terikat dan dapat diperhitungkan dengan menggunakan berbagai variabel bebas dan dihitung pada koefisien determinasi dengan menggunakan asumsi dasar faktor lain yang ada diluar variabel konstan. Dan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara simultan. Adapun rumus koefisien determinasi yaitu:

$$KP = R_2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP : Nilai Koefisien determinasi

R_2 : Nilai Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan PT. Go Rental

Objek pada penelitian ini adalah perusahaan PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih, yaitu merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan dan penyewaan kendaraan operasional untuk kebutuhan perusahaan ataupun instansi. Perusahaan PT. Go Rental membuka cabang baru pada tahun 2015 yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman Kelurahan Patih Galung, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki tujuan untuk mendukung mobilitas dan pekerjaan suatu perusahaan, dan

Perusahaan PT. Go Rental sendiri yang didirikan pada tahun 1971 merupakan perusahaan awal yang memulai perjalanannya menuju perusahaan otomotif retail yang profesional yang bergerak dibawah naungan jaringan Capella Group. Seiring dengan perkembangan usaha dan pada tahun 1986 juga menjadi main dealer sepeda motor merk honda. Perusahaan yang memfokuskan sector otomotif retail dengan pelayanan yang maksimal dan berkesan diharapkan dapat memacu untuk terus bergerak termasuk pada usaha jasa rental yang dimulai november 2011.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi perusahaan yang diterapkan oleh PT. Go Rental yang berlaku bagi seluruh perusahaan ritelnya.

a. Visi

Menjadi perusahaan yang bergerak dibidang rental otomotif yang profesional dan berkembang.

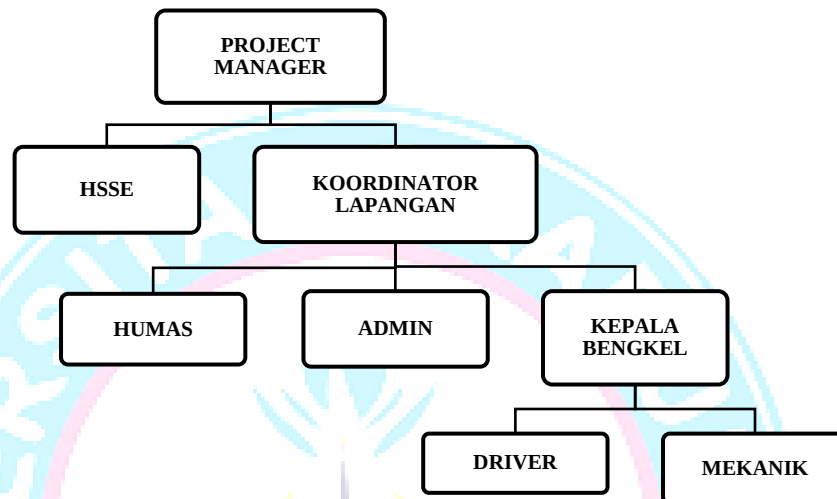
b. Misi

- 1) Menyediakan armada kendaraan operasional yang aman, terawat, dan memenuhi standar kualitas serta kebutuhan pelanggan.
- 2) Memberikan pelayanan yang profesional, responsif, dan tepat waktu guna memastikan kepuasan pelanggan.

- 3) Membangun hubungan kerja sama yang kuat, berkelanjutan dan saling menguntungkan dengan pelanggan dan mitra bisnis.
- 4) Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan prima.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih.



Sumber: Data PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih:2026

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi

a. Project Manager

Project manager adalah orang yang bertanggung jawab dalam mengelola sebuah proyek dari awal sampai selesai, adapun tugas-tugasnya meliputi:

1. Memimpin dan mengendalikan operasional proyek.
2. Menyusun perencanaan kegiatan, anggaran, dan target.
3. Mengkoordinasikan seluruh tim kerja.
4. Mengawasi pelaksanaan agar sesuai waktu, biaya dan kualitas.
5. Mengambil keputusan strategis operasional.
6. Menyusun dan menyampaikan laporan kepada manajemen.

b. HSSE (Health Safety Security Environment)

HSSE merupakan bagian yang mengurus kesehatan, keselamatan, dan keamanan lingkungan serta memastikan semua kegiatan berjalan aman dan sesuai standar, adapun tugas-tugasnya meliputi:

1. Menyusun dan menerapkan kebijakan HSSE.
2. Mengawasi kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja.
3. Mengidentifikasi dan mengendalikan resiko kerja.
4. Melaksanakan sosialisasi dan pelatihan HSSE.
5. Melakukan Pencegahan kecelakaan kerja dan insiden.

c. Koordinator Lapangan

koordinator lapangan adalah orang yang mengatur dan mengawasi pekerjaan langsung di lapangan agar sesuai rencana dan berjalan lancar, adapun tugas-tugasnya meliputi:

1. Mengatur dan mengawasi kegiatan operasional di lapangan.
2. Mengkoordinasikan driver dan penggunaan kendaraan.
3. memastikan operasional berjalan sesuai rencana.
4. Menangani kendala operasional di lapangan.
5. Melaporkan kegiatan kepada project manager.

d. Humas (Hubungan Masyarakat)

Humas (Hubungan Masyarakat) merupakan bagian yang bertugas menjaga komunikasi dan hubungan baik antara perusahaan dengan masyarakat, media atau pihak luar, adapun tugas-tugasnya meliputi:

1. Menjalin hubungan dengan pelanggan dan mitra.
2. Menangani keluhan dan masukan pelanggan.
3. Menjaga citra perusahaan.
4. Mendukung kegiatan komunikasi dan promosi.

e. Admin

admin adalah orang yang mengurus administrasi seperti data, dokumen, laporan, dan hal-hal pendukung operasional kantor, adapun tugas-tugasnya meliputi:

1. Mengelola administrasi dan dokumentasi perusahaan.
2. Melakukan pencatatan data dan transaksi.
3. Mengarsipkan dokumen secara tertib.
4. Mendukung kebutuhan administrasi operasional.

f. Kepala Bengkel

kepala bengkel merupakan orang yang memimpin kegiatan dibengkel, mengatur pekerjaan mekanik, serta memastikan peralatan kendaraan dalam kondisi baik, adapun tugas-tugasnya meliputi:

1. Mengelola kegiatan perawatan dan perbaikan kendaraan.
2. Menyusun jadwal servis kendaraan.
3. Mengawasi pekerjaan mekanik.
4. Mengontrol kualitas hasil perbaikan.
5. Mengelola suku cadang dan peralatan.

g. Driver (Pengemudi)

Driver (Pengemudi) adalah orang yang berfungsi mengemudikan kendaraan untuk keperluan operasional, adapun tugas-tugasnya meliputi:

1. Mengoperasikan kendaraan sesuai prosedur keselamatan.
2. Menjaga kondisi kendaraan selama operasional.
3. Mematuhi jadwal dan instruksi kerja.
4. Melaporkan kondisi kendaraan dan kejadian di lapangan.

h. Mekanik

Mekanik adalah orang yang memperbaiki dan merawat mesin atau kendaraan agar tetap berfungsi dengan baik, adapun tugas-tugasnya meliputi:

1. Melaksanakan perawatan dan perbaikan kendaraan.
2. Mendiagnosis kerusakan kendaraan.
3. Menjaga kualitas dan kelayakan kendaraan.
4. Melaporkan hasil pekerjaan kepada kepala bengkel.

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden pada penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan penjelasan mengenai suatu keadaan dan latar belakang karyawan yang menjadi objek dalam penelitian ini. Adapun jumlah responden pada penelitian ini yaitu berjumlah sebanyak 72 orang, yang seluruhnya merupakan karyawan PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih. Data yang diperoleh dari responden yaitu melalui kuisioner yang telah disebarkan dan diisi langsung oleh responden. Kemudian setelah semua kuisioner telah dikembalikan dan dapat untuk

diolah lebih lanjut. Dibawah ini beberapa karakteristik responden dengan kriteria, sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	72	100%
2	Perempuan	0	0%
	Total	72	100%

Sumber: Data diolah dari kuisioner:2026

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang ada pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 72 orang dengan persentase 100%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 0 orang dengan jumlah persentase 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa komposisi karyawan di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih didominasi oleh karyawan laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia bisa dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	2	2,8%
2	26-35 Tahun	25	34,7%
3	36-45 Tahun	39	54,2%
4	46-56 Tahun	6	8,3%
	Total	72	100%

Sumber: Data diolah dari kuisioner 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 36-45 tahun, yaitu sebanyak 39 orang dengan persentase 54,2%, diikuti oleh responden berusia 26-35 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 34,7%. Selanjutnya, responden berusia 46-56 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 8,3%, sedangkan responden berusia <25 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 2,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih berada pada usia 36-45 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	68	94,4%
2	Diploma (D3)	1	1,4%
3	Sarjana (S1)	3	4,2%
Total		72	100%

Sumber: Data diolah dari kuisisioner 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terkahir SMA/SMK, yaitu sebanyak 68 orang dengan Persentase 94,4% selanjutnya, responden dengan pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 3 orang dengan persentase 4,2%, sedangkan untuk responden dengan pendidikan Diploma (D3) sebanyak 1 orang dengan persentase 1,4%. Hal tersebut dapat menunjukan bahwa sebagian besar karyawan PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih memiliki latar belakang dengan pendidikan SMA/SMK.

4.3 Analisis Tanggapan Responden

Analisis tanggapan responden dilakukan untuk dapat memberikan suatu gambaran umum mengenai hasil jawaban dari kuisisioner yang telah disebarkan kepada 72 orang responden. Sebanyak 30 pernyataan diberikan untuk mengukur variabel pada penelitian ini. Analisis ini bersifat deskriptif, yaitu memberikan penjelasan mengenai kecenderungan penilaian responden terhadap suatu variabel

yang berdasarkan nilai rata-rata (mean) jawaban. Nilai rata-rata tersebut kemudian diinterpretasikan menggunakan kriteria skala penilaian pada saat menentukan kategori tanggapan dari responden. Berikut ini kriteria skala rata-rata tanggapan dari responden yaitu sebagai berikut:

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

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)

Untuk mengetahui hasil dari penilaian 72 responden terhadap variabel disiplin kerja (X1) sebagai variabel bebas, peneliti menyusun 10 pernyataan yang berhubungan dengan disiplin kerja. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X1)

No	Disiplin Kerja	Frekuensi										Total	X1	
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pernyataan 1	34	170	25	100	13	39	0	0	0	0	72	309	4.29
2	Pernyataan 2	36	180	33	132	3	9	0	0	0	0	72	321	4.46
3	Pernyataan 3	23	115	34	136	15	45	0	0	0	0	72	296	4.11
4	Pernyataan 4	32	160	24	96	16	48	0	0	0	0	72	304	4.22
5	Pernyataan 5	28	140	26	104	18	54	0	0	0	0	72	298	4.14
6	Pernyataan 6	21	105	33	132	18	54	0	0	0	0	72	291	4.04
7	Pernyataan 7	31	155	34	136	7	21	0	0	0	0	72	312	4.33
8	Pernyataan 8	34	170	24	96	14	42	0	0	0	0	72	308	4.28
9	Pernyataan 9	37	185	35	140	0	0	0	0	0	0	72	325	4.51
10	Pernyataan 10	30	150	30	120	12	36	0	0	0	0	72	306	4.25
Nilai Rata-Rata														4.26

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, tanggapan dari responden terkait variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,26 dari 10 butir pernyataan. Nilai

rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 9 sebesar 4,51, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 6 sebesar 4.04.

Berdasarkan hasil kriteria skala rata-rata tanggapan responden, nilai rata-rata 4,26 berada pada interval 4,20-5,00 sehingga termasuk dalam kategori sangat baik.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Untuk mengetahui hasil dari penilaian 72 responden terhadap variabel lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas, peneliti menyusun 10 pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2)

No	Lingkungan Kerja	Frekuensi										Total	X2	
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pernyataan 1	35	175	27	108	10	30	0	0	0	0	72	313	4.35
2	Pernyataan 2	23	115	22	88	27	81	0	0	0	0	72	284	3.94
3	Pernyataan 3	36	180	24	96	12	36	0	0	0	0	72	312	4.33
4	Pernyataan 4	29	145	26	104	17	51	0	0	0	0	72	300	4.17
5	Pernyataan 5	27	135	22	88	23	69	0	0	0	0	72	292	4.06
6	Pernyataan 6	33	165	17	68	22	66	0	0	0	0	72	299	4.15
7	Pernyataan 7	31	155	33	132	8	24	0	0	0	0	72	311	4.32
8	Pernyataan 8	34	170	37	148	1	3	0	0	0	0	72	321	4.46
9	Pernyataan 9	32	160	36	144	4	12	0	0	0	0	72	316	4.39
10	Pernyataan 10	39	195	23	92	10	30	0	0	0	0	72	317	4.40
Nilai Rata-Rata														4.26

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, tanggapan dari responden terkait variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,26 dari 10 butir pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 8 sebesar 4,46, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 2 sebesar 3,94.

Berdasarkan hasil kriteria skala rata-rata tanggapan responden, nilai rata-rata 4,26 berada pada interval 4,20-5,00 sehingga termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, secara keseluruhan penilaian responden terhadap lingkungan kerja dinilai sangat baik.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui hasil dari penilaian 72 responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat, peneliti menyusun 10 pernyataan yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan	Frekuensi										Total	Y	
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pernyataan 1	37	185	20	80	15	45	0	0	0	0	72	310	4.31
2	Pernyataan 2	30	150	34	136	8	24	0	0	0	0	72	310	4.31
3	Pernyataan 3	28	140	28	112	16	48	0	0	0	0	72	300	4.17
4	Pernyataan 4	23	115	24	96	25	75	0	0	0	0	72	286	3.97
5	Pernyataan 5	46	230	23	92	3	9	0	0	0	0	72	331	4.60
6	Pernyataan 6	26	130	27	108	19	57	0	0	0	0	72	295	4.10
7	Pernyataan 7	45	225	22	88	5	15	0	0	0	0	72	328	4.56
8	Pernyataan 8	38	190	27	108	7	21	0	0	0	0	72	319	4.43
9	Pernyataan 9	28	140	29	116	15	45	0	0	0	0	72	301	4.18
10	Pernyataan 10	46	230	22	88	4	12	0	0	0	0	72	330	4.58
Nilai Rata-Rata														4.32

Sumber: Data primer yang diolah: 2026

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, tanggapan dari responden terkait variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,26 dari 10 butir pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 sebesar 4,60, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 4 sebesar 3,97.

Berdasarkan hasil kriteria skala rata-rata tanggapan responden, nilai rata-rata 4,32 berada pada interval 4,20-5,00 sehingga termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, secara keseluruhan penilaian responden terhadap kinerja karyawan dinilai sangat baik.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan kuisioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Pengujian meliputi uji validitas dan realibilitas.

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa suatu pernyataan yang ada pada kuisioner mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan tepat. Uji dilakukan terhadap beberapa pernyataan yang diberikan kepada responden dan diolah menggunakan SPSS versi 26 dengan korelasi skor pernyataan dan skor total (*Corrected Item-Total Correlation*).

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan tidak valid.
3. menggunakan taraf signifikansi 10% (0,1)

Hasil pengolahan data uji validitas disajikan pada tabel 4.7, 4.8 dan 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Displin Kerja (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	80.99	43.225	.390	.690
P2	80.82	43.305	.531	.685
P3	81.17	42.648	.479	.683
P4	81.06	42.870	.405	.688
P5	81.14	43.276	.364	.692
P6	81.24	43.394	.385	.691
P7	80.94	44.081	.370	.694
P8	81.00	43.211	.382	.690
P9	80.76	44.943	.370	.698
P10	81.03	43.351	.399	.690
TOTAL	42.64	11.924	1.000	.642

Sumber: Data Primer yang diolah:2026 (SPSS 26)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	80.79	57.463	.388	.715
P2	81.19	56.553	.391	.712
P3	80.81	57.539	.358	.717
P4	80.97	55.802	.489	.705
P5	81.08	53.880	.618	.693
P6	80.99	55.112	.491	.703
P7	80.82	56.826	.487	.709
P8	80.68	58.671	.398	.719
P9	80.75	57.852	.439	.715
P10	80.74	55.352	.584	.700
TOTAL	42.57	15.544	1.000	.721

Sumber: Data Primer yang diolah:2026 (SPSS 26)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	82.08	43.599	.385	.691
P2	82.08	44.246	.409	.692
P3	82.22	42.429	.527	.678
P4	82.42	43.542	.376	.691
P5	81.79	45.435	.328	.700
P6	82.29	42.350	.518	.678
P7	81.83	44.958	.352	.697
P8	81.96	43.956	.440	.689
P9	82.21	44.111	.360	.694
P10	81.81	45.117	.350	.698
TOTAL	43.19	12.074	1.000	.645

Sumber: Data Primer yang diolah:2026 (SPSS 26)

Berdasarkan dari Tabel 4.7, 4.8 dan 4.9 dapat dilihat bahwa seluruh nilai r -hitung pada 30 pernyataan yang diperoleh dari hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 26 menghasilkan nilai yang lebih besar dari r -tabel (0,195). Dengan demikian dapat disimpulkan hasil dari semua pernyataan yang ada pada kuisioner penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena sudah memenuhi kriteria nilai korelasi yang dipersyaratkan.

4.4.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan sebagai alat ukur pada penelitian untuk mengetahui konsistensi kuisioner. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila hasil pengukurannya stabil dan akurat. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 26. Adapun kriteria pengujian yaitu:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuisioner dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cornbach's Alpha* $< 0,60$ maka kuisioner dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas penelitian ini terdapat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,642	0,60	Reliabel
X2	0,721	0,60	Reliabel
Y	0,645	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah:2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,642, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,721, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,645. Seluruh nilai yang diperoleh yaitu lebih besar dari 0,60. Sehingga semua pernyataan dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengukur model regresi yang digunakan sudah memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil analisis dapat dipercaya. Uji ini dilakukan bertujuan untuk menentukan apakah data penelitian sudah layak

digunakan dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui nilai residu/perbedaan yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Pengujian pada penelitian ini menggunakan metode *kolmogorov smirnov* dan Grafik P-Plot dengan bantuan program SPSS.

Kriteria pengujian *kolmogorov smirnov* sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi $>0,10$ maka data terdistribusi secara normal.
- b. Apabila nilai signifikansi $<0,10$ maka data tidak terdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas *Kolmogorov smirnov* disajikan pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65449912
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.054
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah:2026 (SPSS 26)

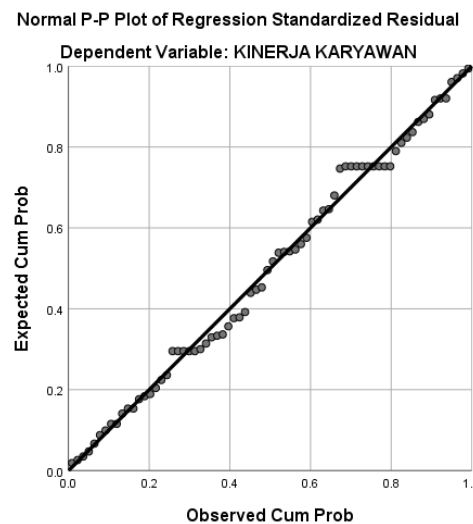
Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, menunjukan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,10 yaitu sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan setiap variabel terdistribusi secara normal.

Selanjutnya adalah pengujian uji normalitas berdasarkan Grafik P-Plot. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data (residual) terdistribusi secara normal.

b. Jika titik-titik data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data (residual) tidak terdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas berdasarkan Grafik P-Plot dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:



Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Gambar 4.2 Grafik P-Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, dapat dijelaskan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sebagaimana mestinya yang telah dikemukakan sebelumnya, hal tersebut terlihat dari penyebaran titik-titik data yang berada disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian menunjukkan hasil yang terdistribusi secara normal, sehingga model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengukur ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Pengujian dilakukan yaitu melalui VIF (*Variance Inflasi Factor*) dan *Tolerance*.

Kriteria pengujian sebagai berikut:

a. Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 10$, maka terjadi multikolinearitas.

b. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.583	4.202		3.470	.001		
	DISIPLIN KERJA	.290	.114	.288	2.543	.013	.659	1.518
	LINGKUNGAN KERJA	.382	.100	.433	3.822	.000	.659	1.518

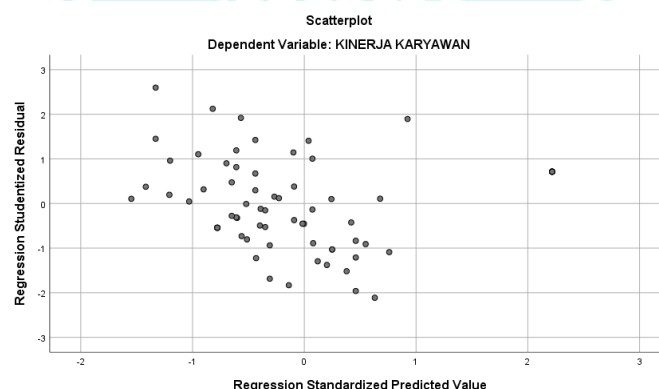
Sumber: Data Primer Yang Diolah:2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1.518 (< 10) dan $Tolerance$ sebesar 0,659 (> 10). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengukur apakah terjadi ketidaksamaan varians residual/error pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat hasilnya melalui *Scatterplot* dengan bantuan SPSS versi 26 dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika titik membentuk pola tertentu seperti menyempit, melebar, dan bergelombang, maka dinyatakan terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer Yang Diolah:2026 (SPSS 26)

Gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, dapat disimpulkan terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian hasil dari uji tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis uji regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan dua variabel dependen terhadap variabel independen secara simultan dan parsial. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b₁-b₂ : Koefisien Regresi

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

e : Error

Hasil perhitungan terdapat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.583	4.202		3.470	.001		
	DISIPLIN KERJA	.290	.114	.288	2.543	.013	.659	1.518
	LINGKUNGAN KERJA	.382	.100	.433	3.822	.000	.659	1.518

Sumber: Data Primer Yang Diolah:2026 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 14,583 + 0,290X_1 + 0,382X_2 + e$ dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 14,583 artiya jika disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah (0), maka kinerja karyawan nilainya adalah sebesar 14,583.

2. Koefisien Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,290 bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu-satuan Disiplin Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,290 satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,382 bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu-satuan Lingkungan Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,382 satuan.

4.7 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengamati kemampuan hubungan antara korelasi yang ada di variabel menggunakan SPSS versi 26 dengan metode *Pearson Product Moment* berikut ini hasil dari uji hasil korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.400	2.693

Sumber: Data Primer Yang Diolah:2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.14 dapat dilihat hasil dari perhitungan yang diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,645. Interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas termasuk dalam kategori tinggi dan bersifat positif, artinya semakin baik variabel independen maka semakin meningkat variabel dependen.

4.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengukur apakah dugaan sementara yang sudah dirumuskan pada penelitian dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil dari analisis data. Adapun uji hipotesis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji determinasi (R²), pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

4.8.1 Uji Parsial (t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Pengujian data menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikansi 0,10 atau 10%. Untuk melihat koefisien signifikansi dasar dalam pengambilan keputusan ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau signifikansi (Sig) $< 0,10$, maka H_0 ditolak H_a diterima dan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau signifikansi (Sig) $> 0,10$ maka H_0 diterima H_a ditolak dan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.583	4.202		3.470	.001
	DISIPLIN KERJA	.290	.114	.288	2.543	.013
	LINGKUNGAN KERJA	.382	.100	.433	3.822	.000

Sumber: Data Primer Yang Diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada Tabel 4.15, diperoleh nilai $t\text{-tabel}$ sebesar 1,667. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh masing-masing variabel dependen terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Disiplin Kerja (X1)

Nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 2,543 dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,10$. Karena $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($2,543 > 1,667$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,10, maka hipotesis diterima (H_1 diterima dan H_0 ditolak). Artinya, disiplin kerja (X1) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Dengan demikian, H_1 diterima dan signifikan.

2) Lingkungan Kerja (X2)

Nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 3,822 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,10$. Karena $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($3,822 > 1,667$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,10 maka hipotesis diterima (H_2 diterima dan H_0 ditolak).

Artinya, lingkungan kerja (X2) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Dengan demikian, H2 diterima signifikan. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial, bahwa kedua variabel dependen yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing-masing berdampak signifikan terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan (Y).

4.8.2 Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) digunakan untuk menentukan bagaimana pengaruh terhadap semua variabel independen bisa secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh pada variabel dependennya. Pada penelitian ini, Uji F diolah dengan menggunakan program SPSS. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,10$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,10$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.986	2	178.493	24.618	.000 ^b
	Residual	500.292	69	7.251		
	Total	857.278	71			

Sumber: Data Primer Yang Diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil dari pengujian simultan pada Tabel 4.16 diperoleh nilai F-hitung sebesar $24,618 > F\text{-tabel}$ sebesar 2.780. Serta taraf nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,10$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dan signifikan.

4.8.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 pada penelitian ini diperoleh melalui hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Berikut ini hasil dari perhitungan koefisien determinasi terdapat pada Tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.400	2.693

Sumber: Data Primer Yang Diolah:2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,400. Angka tersebut menunjukan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar $R^2 \times 100\% = 0,400 \times 100\% = 40\%$ hal ini bearti bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan dampak sebesar 40% terhadap kinerja karyawan (Y). sementara itu, sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih. Hasil dari penelitian ini dilakukan analisis melalui uji regresi linear berganda dan uji hipotesis parsial maupun simultan. Adapun pembahasan hasil dari penelitian ini disajikan sebagai berikut, yang mencakup temuan terkait dampak masing-masing variabel dependen (X1 dan X2) terhadap variabel independen (Y).

4.9.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian, koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,290, artinya setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar

0,290 satuan. Hasil uji t menunjukkan $t\text{-hitung} (2,543) > t\text{-tabel} (1,667)$ dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Wulandari & Ratnawati (2024) pada PT. Royal Citra Abadi Tangerang yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Royal Citra Abadi. Perbedaannya terletak pada objek dan sampel penelitian. Penelitian terdahulu melibatkan 80 karyawan PT. Royal Citra Abadi di sektor konstruksi, sedangkan penelitian ini 256 karyawan PT. Go Rental di sektor jasa dan layanan rental otomotif. Hal ini menegaskan bahwa pengaruh disiplin kerja konsisten melalui sektor dan sampel, serta penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja di tempat bekerja.

4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian, koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,382, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,382 satuan. Hasil uji t menunjukkan $t\text{-hitung} (3,822) > t\text{-tabel} (1,667)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Jamil *et al* (2023) pada Dinas Perdagangan Kota Sorong yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong. Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan konteks penelitian, penelitian terdahulu dilakukan di dinas perdagangan dengan karyawan tetap, sedangkan penelitian ini di perusahaan yang bergerak di sektor jasa dan layanan rental otomotif dengan karyawan tidak tetap. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan konsisten melalui sektor pekerjaan.

4.9.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pembahasan menyatakan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji F, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan $F\text{-hitung} (24,618) > F\text{-tabel} (2,780)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji determinasi, diperoleh nilai $R^2 = 0,400$, yang artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berkontribusi pengaruh sebesar 40% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil ini dapat dibandingkan dengan penelitian Revita (2024) pada Kantor PT. Dayatama Polanusa Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan utama pada penelitian ini yaitu hasil pengaruh lingkungan kerja dan objek penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pengelolaan disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat penting pada peningkatan kinerja karyawan, meskipun efektivitas pada sektor kerja yang berbeda.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih terhadap 72 responden, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $2,543 > t$ -tabel sebesar 1,667 dan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,10$. Serta koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,290. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baik dan tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan demikian, H1 diterima.
2. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $3,822 > t$ -tabel sebesar 1,667 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,10$. Serta koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,382. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian, H2 diterima.
3. Disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar $24,618 > F$ -tabel sebesar 2,780 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,10$. Selain itu, hasil dari uji determinasi menunjukkan nilai $R^2 = 0,400$ yang berarti bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 40% terhadap kinerja karyawan sedangkan 60 % lainnya dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Disarankan agar instansi dapat mempertahankan serta meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan memadai. Karena kedua faktor tersebut terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai faktor yang memiliki pengaruh paling dominan sehingga diperlukan bagi instansi untuk dapat lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja melalui menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menjaga kenyamanan dan keamanan tempat bekerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

2. Bagi Pegawai

Disarankan kepada para pegawai agar dapat menciptakan serta menjaga lingkungan kerja dengan membangun komunikasi yang positif, saling menghargai sesama rekan kerja, serta meningkatkan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pegawai juga diharapkan tetap menerapkan disiplin kerja dengan mematuhi peraturan perusahaan dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Reza., U. Sulia Sukmawati., & Khairul Katsirin. 2024. "Analisis Data Penelitian Kuantitatif." *Jurnal Pelita Nusantara* 1(3): 430–48..
- Alam, Ilham Kudratul., & Mery Wanialisa. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor." *jurnal IKRA -ITH Ekonomika* 4(2): 172–80.
- Azizah, Shohibatul., & Nurul Ilham. 2024. " Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi." *jurnal ilmiah ekonomi dan manajemen* 2(8):649-662.
- Ditya, Nanda., Mohammad Amas Lahat., & Dani Chandra Utama. 2025. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Graha Selaras Jakarta Barat." *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi* 1(4).
- Gaurifa, Rini Hati. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan." 7(2): 228–40.
- Harahap, M. A. K., et al. 2023. *Metode Penelitian (Teori dan Praktik)*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher.
- Herlambang, Muhamad Agus Teguh. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Pilar Perkasa Mandiri." *Journal of Economic and Management (JECMA)* 5(1): 104–15.
- Huda, Miftahul., & Moh. Azus Shony Azar. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan." *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora* 13(2): 160–72.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. 2022. "Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias." *Jurnal EMBA* 10(4): 1480–96.
- Jamil, Ahmad., Ramli Lewenussa., & Taufik Nur Ramdhani. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Sorong." *Journal of Economic and Management (JECMA)*

5(1): 43–58.

Julhadi, et al. 2022. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zani.

Junaidi, Junaidi. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik* 1(4): 411–26.

Kurnia, Nadila Andra., & David Humala Sitorus. 2022. “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Sicepat Ekspres Batam.” *Jurnal Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 17(1): 48–57.

Manullang, Winda Tetty Agustina., Ria Veronica Sinaga., & Esli Silalahi. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera.” *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* 1(1): 10–21.

Machali, I. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Muna, Nailul., & Sri Isnawati. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera).” *Jesya* 5(2): 1119–30.

Munardi, Herwin Tri., Tjipto Djuhartono., & Nur Sodik. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Finance.” *Jurnal Arastirma* 1(2): 336.

Nainggolan, Angel., & Paul Eduard Sudjiman. 2022. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan the Plaza Residences.” *Jurnal Ekonomi, Sosial & Intelektiva* 3(9): 1–23.

Nurhandayani, Annisa. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1(2): 108–10.

Nurwati, Sri. 2021. “Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia).” *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik* 1(2): 235–64.

Pawestri, Astri Nur., Yudi Kristanto., & Widya Lelisa Army. 2024. “Pengaruh

Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nipro Indonesia Jaya.” *Jurnal Minfo Polgan* 13(1): 919–28.

Rahayu, Dwi, Afriani., & Bambang, Pontjo Mahargiono. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 10(5): 1–19.

Revita, Nanda. 2024. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Dayatama Polanusa Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan.” *Journal of Social and Economics Research* 6(1): 71–77.

Sarip, Santi., & Mustangin. 2023. “PengaruhLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai PT ABC Persada.” *Jurnal Manajemen Diversitas* 3(1): 95–111.

Setiawan, Bayu., & Nuridin. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail.” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 9(1).

Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Penerbit ALFABETA Bandung.

Suhanta, Bambang, Jufrizen., & Fajar Pasaribu. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Lingkungan Kerja.” *Jesya* 5(2): 1396–1412.

Syukron, Muhammad., Susi Hendriani., & Yusni Maulida. 2022. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau.” *Jurnal Daya Saing* 8(2): 168–76.

Wijaya, Wika., & Ana Septia Rahman. 2024. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bandung Scientific Technical Indonesia Di Jakarta Pusat.” *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation* 2(4): 1515–25.

Wulandari, Astri Rahma., & Whina Ratnawati. 2024. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Royal Citra Abadi Tangerang.” *Journal of Research and Publication Innovation* 2(4): 3299–3309.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 Kuisisioner

No Responden:

KUISISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih, saya akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih.”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berpartisipasi mengisi kuisisioner ini dengan cermat, teliti, dan jujur sesuai kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban hanya digunakan untuk kepentingan akademis dan tidak akan disebarluaskan kepada pihak lain, sehingga kerahasiaan identitas serta jawaban responden dijamin sepenuhnya.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Adryan Syachlevi
NIM. 2022110040

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: Isilah atau beri tanda (√) pada jawaban yang sesuai.

1. Nama Responden:

2. Jenis Kelamin:

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

3. Usia:

☐ < 25 Tahun

☐ 26-35 Tahun

☐ 36-45 Tahun

☐ 46-56 Tahun

4. Pendidikan Terakhir:

☐ SMA/SMK

☐ Diploma (D3)

☐ Sarjana (S1)



PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan. Baca dan pahami kemudian, silahkan berikan tanda ($\checkmark$) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda berdasarkan skala berikut:

Skala Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Disiplin Kerja (X_1)					
Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1. Saya selalu hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan.					
2. Saya berusaha untuk tidak meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja berakhir.					
3. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.					
4. Saya berusaha menjaga kualitas kerja agar sesuai dengan prosedur yang berlaku.					
5. Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.					
6. Saya tidak pernah melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh instansi/perusahaan.					
7. Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan tugas untuk menghindari kesalahan kerja.					
8. Saya tetap waspada dalam bekerja meskipun pekerjaan sudah rutin dilakukan.					
9. Saya selalu bekerja dengan jujur dan menjunjung tinggi etika kerja.					
10. Saya menjaga sikap dan perilaku profesional dalam setiap aktivitas pekerjaan.					

Lingkungan Kerja (X₂)					
Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.					
2. Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan tugas.					
3. Komunikasi antar pegawai di tempat kerja berjalan dengan baik.					
4. Suasana kerja di tempat saya terasa nyaman pada saat melakukan pekerjaan.					
5. Lingkungan kerja saya mendukung untuk meningkatkan Produktivitas kerja.					
6. Saya merasa betah bekerja di lingkungan kerja saat ini.					
7. Fasilitas kerja yang disediakan sudah memadai untuk menunjang pekerjaan.					
8. Peralatan kerja yang tersedia membantu saya dalam menyelesaikan tugas dengan efektif.					
9. Kondisi fasilitas kerja ditempat saya terawat dengan baik.					
10. Saya merasa fasilitas kerja yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					

Kinerja Karyawan (Y)					
Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal dan minim kesalahan.					
2. Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya.					
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak tanpa mengurangi kualitas kerja.					
5. Saya bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada saya.					
6. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab saya.					
7. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					

8. Saya aktif berkontribusi dalam kerja tim untuk mencapai tujuan bersama.					
9. Saya memiliki inisiatif untuk memulai pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.					
10. Saya berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.					



Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

RESPONDEN	DISIPLIN KERJA (X1)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	3	3	5	4	5	3	5	4	40
2	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	42
3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	38
4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	5	40
5	4	5	4	3	5	3	3	3	4	5	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	40
8	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	41
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	3	4	3	5	5	4	5	4	43
11	3	5	4	3	3	4	5	4	5	3	39
12	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	41
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	42
15	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	43
16	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	46
17	5	5	3	4	5	4	4	3	4	5	42
18	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	43
19	4	5	3	5	5	4	3	5	5	3	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	43
22	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	44
23	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	44
24	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	44
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	40
27	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	42
28	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	40
29	5	4	3	3	5	4	4	5	5	3	41
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	38
32	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	40
33	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	41
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	41
36	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	43
37	4	4	3	5	4	3	4	5	5	3	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

39	3	4	5	4	3	5	4	4	5	3	40
40	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
41	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	38
42	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
43	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	40
46	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	38
47	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	39
48	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
49	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	39
50	5	4	3	4	3	3	5	4	5	4	40
51	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	43
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	4	3	3	4	3	5	4	5	5	41
54	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	44
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
57	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	43
58	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4	44
59	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	3	5	4	5	3	3	5	4	4	5	41
62	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
63	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	3	5	5	4	5	3	4	5	4	3	41
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	41
68	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	43
69	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	40
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
72	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	45

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA (X2)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	4	5	3	3	3	5	4	5	4	41
2	4	3	4	4	3	5	4	5	3	5	40
3	3	5	3	3	4	5	3	4	4	3	37
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
5	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	37
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	42
8	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	3	5	5	3	4	5	4	3	3	40
11	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	43
12	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	36
15	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
16	3	5	3	5	3	3	5	4	5	4	40
17	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	37
18	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	39
19	5	3	3	4	5	5	3	4	4	5	41
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	3	5	3	3	3	4	4	5	3	37
22	5	4	5	3	3	3	5	5	4	4	41
23	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
24	5	3	3	4	3	5	3	5	4	3	38
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	42
27	5	5	4	3	3	3	4	5	5	4	41
28	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
29	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	42
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	42
32	5	4	5	3	5	3	5	4	4	5	43
33	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	43
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	3	5	3	3	3	3	4	4	3	36
36	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	45
37	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	39
40	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	43
41	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	46

42	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	41
43	5	3	5	3	3	3	4	5	5	5	41
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	41
46	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	39
47	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	44
48	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	42
49	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	42
50	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	42
51	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	5	5	3	3	3	4	3	4	5	40
54	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	39
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	43
57	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	45
58	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
59	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	43
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	3	5	3	3	3	3	5	4	3	36
62	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44
63	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	44
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	39
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	5	3	5	5	3	3	4	5	5	4	42
68	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
69	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	46
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	3	5	4	3	3	3	4	5	3	37
72	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	41

RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	45
2	3	5	4	3	4	5	4	4	5	5	42
3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	40
4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	46
5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	41
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
8	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	43
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	42
11	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	41
12	4	5	3	4	3	3	4	5	4	5	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	4	5	4	5	5	3	4	3	5	43
15	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	39
16	5	4	3	3	5	3	5	4	5	5	42
17	4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	41
18	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	40
19	4	5	3	4	5	3	5	5	3	5	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	42
22	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	44
23	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5	43
24	3	5	3	4	4	3	5	5	4	5	41
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
27	5	4	3	5	5	3	4	4	3	5	41
28	4	5	3	4	5	3	5	5	5	4	43
29	3	3	5	4	5	4	3	3	4	4	38
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	44
32	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	43
33	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	38
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
36	5	3	3	3	5	3	5	5	4	3	39
37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	44
40	3	3	4	5	5	4	4	5	3	5	41
41	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	42

42	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	42
43	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	44
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	41
46	3	5	3	4	4	3	5	5	4	5	41
47	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
48	5	4	5	3	5	4	5	3	3	4	41
49	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
50	5	5	4	3	5	3	5	5	4	5	44
51	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	42
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	3	5	3	5	5	3	5	4	5	3	41
54	5	3	4	3	5	5	4	3	4	3	39
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	3	4	3	5	4	3	5	5	4	4	40
57	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	41
58	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	42
59	3	5	4	3	4	5	4	5	3	5	41
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
62	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	45
63	4	5	3	5	5	3	5	5	3	4	42
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	47
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	5	4	3	3	5	3	4	4	5	4	40
68	3	5	3	4	5	3	5	5	3	4	40
69	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	3	4	5	3	4	4	5	4	3	5	40
72	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47

Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 26

Hasil Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

		Correlations										TOTAL
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
P1	Pearson Correlation	1	.108	-.009	.196	.189	.279*	.029	.076	.192	.223	.482**
	Sig. (2-tailed)		.366	.943	.100	.111	.018	.812	.526	.106	.059	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P2	Pearson Correlation	.108	1	.314**	.143	.197	.217	.262*	.372**	.147	.259*	.590**
	Sig. (2-tailed)	.366		.007	.230	.098	.067	.026	.001	.219	.028	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P3	Pearson Correlation	-.009	.314**	1	.202	.071	.123	.280*	.398**	.073	.268*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.943	.007		.088	.553	.304	.017	.001	.542	.023	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P4	Pearson Correlation	.196	.143	.202	1	.197	.273*	.100	.128	.098	-.024	.499**
	Sig. (2-tailed)	.100	.230	.088		.097	.020	.401	.284	.412	.838	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P5	Pearson Correlation	.189	.197	.071	.197	1	.086	-.091	.097	.242*	.183	.461**
	Sig. (2-tailed)	.111	.098	.553	.097		.472	.447	.417	.040	.123	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P6	Pearson Correlation	.279*	.217	.123	.273*	.086	1	.117	-.045	.093	.138	.475**
	Sig. (2-tailed)	.018	.067	.304	.020	.472		.327	.707	.437	.249	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P7	Pearson Correlation	.029	.262*	.280*	.100	-.091	.117	1	.177	.201	.268*	.450**
	Sig. (2-tailed)	.812	.026	.017	.401	.447	.327		.136	.091	.023	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P8	Pearson Correlation	.076	.372**	.398**	.128	.097	-.045	.177	1	.171	-.050	.476**
	Sig. (2-tailed)	.526	.001	.001	.284	.417	.707	.136		.151	.676	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P9	Pearson Correlation	.192	.147	.073	.098	.242*	.093	.201	.171	1	.144	.432**
	Sig. (2-tailed)	.106	.219	.542	.412	.040	.437	.091	.151		.226	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P10	Pearson Correlation	.223	.259*	.268*	-.024	.183	.138	.268*	-.050	.144	1	.485**
	Sig. (2-tailed)	.059	.028	.023	.838	.123	.249	.023	.676	.226		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.482**	.590**	.558**	.499**	.461**	.475**	.450**	.476**	.432**	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	80.99	43.225	.390	.690
P2	80.82	43.305	.531	.685
P3	81.17	42.648	.479	.683
P4	81.06	42.870	.405	.688
P5	81.14	43.276	.364	.692
P6	81.24	43.394	.385	.691
P7	80.94	44.081	.370	.694
P8	81.00	43.211	.382	.690
P9	80.76	44.943	.370	.698
P10	81.03	43.351	.399	.690
TOTAL	42.64	11.924	1.000	.642

b. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.127	.568**	.146	.085	.072	.030	.206	.307**	.025	.463**
	Sig. (2-tailed)		.289	.000	.221	.478	.546	.803	.082	.009	.833	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P2	Pearson Correlation	.127	1	.142	.142	.225	.031	.284*	.090	.185	.246*	.479**
	Sig. (2-tailed)	.289		.234	.233	.057	.794	.016	.452	.119	.037	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P3	Pearson Correlation	.568**	.142	1	-.048	.015	-.101	.290*	.213	.242*	.164	.439**
	Sig. (2-tailed)	.000	.234		.691	.901	.398	.013	.073	.041	.169	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P4	Pearson Correlation	.146	.142	-.048	1	.349**	.437**	.192	.220	.281*	.226	.563**
	Sig. (2-tailed)	.221	.233	.691		.003	.000	.106	.064	.017	.056	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P5	Pearson Correlation	.085	.225	.015	.349**	1	.590**	.270*	.291*	.211	.473**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.478	.057	.901	.003		.000	.022	.013	.076	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P6	Pearson Correlation	.072	.031	-.101	.437**	.590**	1	.182	.214	.074	.371**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.546	.794	.398	.000	.000		.126	.071	.535	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P7	Pearson Correlation	.030	.284*	.290*	.192	.270*	.182	1	.018	.144	.545**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.803	.016	.013	.106	.022	.126		.879	.228	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P8	Pearson Correlation	.206	.090	.213	.220	.291*	.214	.018	1	.231	.173	.454**
	Sig. (2-tailed)	.082	.452	.073	.064	.013	.071	.879		.051	.146	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P9	Pearson Correlation	.307**	.185	.242*	.281*	.211	.074	.144	.231	1	.187	.499**
	Sig. (2-tailed)	.009	.119	.041	.017	.076	.535	.228	.051		.116	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P10	Pearson Correlation	.025	.246*	.164	.226	.473**	.371**	.545**	.173	.187	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.833	.037	.169	.056	.000	.001	.000	.146	.116		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.463**	.479**	.439**	.563**	.681**	.572**	.551**	.454**	.499**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	80.79	57.463	.388	.715
P2	81.19	56.553	.391	.712
P3	80.81	57.539	.358	.717
P4	80.97	55.802	.489	.705
P5	81.08	53.880	.618	.693
P6	80.99	55.112	.491	.703
P7	80.82	56.826	.487	.709
P8	80.68	58.671	.398	.719
P9	80.75	57.852	.439	.715
P10	80.74	55.352	.584	.700
TOTAL	42.57	15.544	1.000	.721

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-.046	.283*	.206	.180	.175	.191	.120	.024	.093	.481**
	Sig. (2-tailed)		.703	.016	.082	.129	.140	.108	.317	.842	.436	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P2	Pearson Correlation	-.046	1	.009	.171	.143	.184	.298*	.303**	.253*	.183	.487**
	Sig. (2-tailed)	.703		.939	.152	.231	.121	.011	.010	.032	.124	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P3	Pearson Correlation	.283*	.009	1	.030	.218	.668**	-.020	.023	.335**	.275*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.016	.939		.804	.065	.000	.871	.849	.004	.019	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P4	Pearson Correlation	.206	.171	.030	1	-.024	.178	.222	.304**	-.037	.148	.475**
	Sig. (2-tailed)	.082	.152	.804		.841	.135	.061	.009	.757	.215	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P5	Pearson Correlation	.180	.143	.218	-.024	1	.150	.201	.239*	.105	-.085	.401**
	Sig. (2-tailed)	.129	.231	.065	.841		.209	.091	.043	.380	.476	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P6	Pearson Correlation	.175	.184	.668**	.178	.150	1	-.139	.053	.324**	.146	.598**
	Sig. (2-tailed)	.140	.121	.000	.135	.209		.243	.658	.006	.220	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P7	Pearson Correlation	.191	.298*	-.020	.222	.201	-.139	1	.330**	.053	.138	.429**
	Sig. (2-tailed)	.108	.011	.871	.061	.091	.243		.005	.659	.248	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P8	Pearson Correlation	.120	.303**	.023	.304**	.239*	.053	.330**	1	.039	.243*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.317	.010	.849	.009	.043	.658	.005		.744	.039	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P9	Pearson Correlation	.024	.253*	.335**	-.037	.105	.324**	.053	.039	1	.044	.452**
	Sig. (2-tailed)	.842	.032	.004	.757	.380	.006	.659	.744		.714	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P10	Pearson Correlation	.093	.183	.275*	.148	-.085	.146	.138	.243*	.044	1	.425**
	Sig. (2-tailed)	.436	.124	.019	.215	.476	.220	.248	.039	.714		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.481**	.487**	.604**	.475**	.401**	.598**	.429**	.516**	.452**	.425**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	82.08	43.599	.385	.691
P2	82.08	44.246	.409	.692
P3	82.22	42.429	.527	.678
P4	82.42	43.542	.376	.691
P5	81.79	45.435	.328	.700
P6	82.29	42.350	.518	.678
P7	81.83	44.958	.352	.697
P8	81.96	43.956	.440	.689
P9	82.21	44.111	.360	.694
P10	81.81	45.117	.350	.698
TOTAL	43.19	12.074	1.000	.645

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	10

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65449912
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.054
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

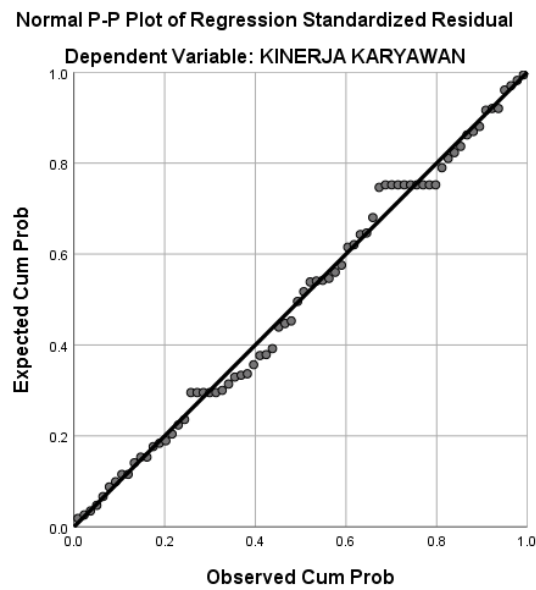
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

b. Grafik P-Plot



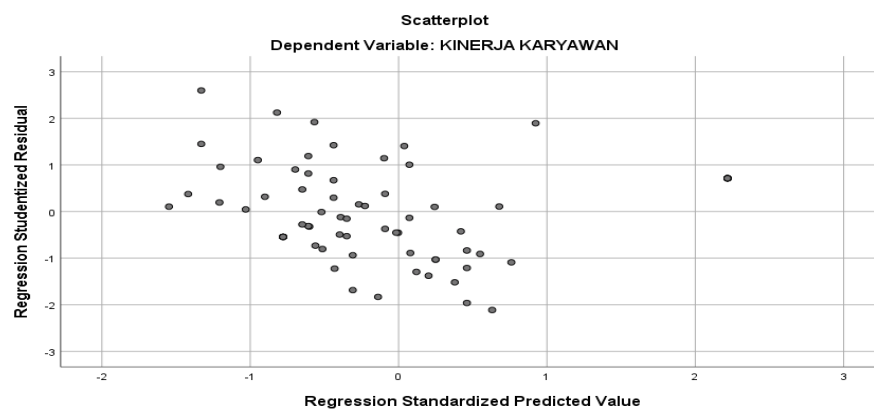
2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.583	4.202		3.470	.001		
	DISIPLIN KERJA	.290	.114	.288	2.543	.013	.659	1.518
	LINGKUNGAN KERJA	.382	.100	.433	3.822	.000	.659	1.518

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.583	4.202		3.470	.001		
	DISIPLIN KERJA	.290	.114	.288	2.543	.013	.659	1.518
	LINGKUNGAN KERJA	.382	.100	.433	3.822	.000	.659	1.518

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.583	4.202		3.470	.001
	DISIPLIN KERJA	.290	.114	.288	2.543	.013
	LINGKUNGAN KERJA	.382	.100	.433	3.822	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.986	2	178.493	24.618	.000 ^b
	Residual	500.292	69	7.251		
	Total	857.278	71			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.400	2.693

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 4 Tabel distribusi Statistik

1. Tabel r (r-tabel)

Tabel R Untuk 1-500					
By @SUJI DATA					
Df=(N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

Tabel R Untuk 1-500

By @SUJI DATA

40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507

2. Tabel t (t-tabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

3. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.04	2.02	2.01
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.99	1.97	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.96	2.57	2.36	2.23	2.14	2.08	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.69	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63
49	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68	1.66	1.65	1.63
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.63
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.63	1.62
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.62
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
56	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
57	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.63	1.61
58	2.79	2.40	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
59	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
60	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
61	2.79	2.39	2.18	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
62	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60
63	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
64	2.79	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.60
65	2.78	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
66	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
67	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.86	1.81	1.76	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
68	2.78	2.38	2.17	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.73	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
69	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.60	1.59
70	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
71	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
72	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
73	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
74	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
75	2.77	2.37	2.16	2.02	1.93	1.85	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58
76	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.72	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
77	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
78	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
79	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
80	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
81	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
82	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
83	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
84	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.74	1.71	1.68	1.65	1.63	1.60	1.59	1.57
85	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.59	1.57
86	2.76	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
87	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
88	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
89	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.57
90	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56

Lampiran 5 Kartu Bimbingan



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : ADRYAN SYACHLEVI
NIM : 2022110040
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GO RENTAL CABANG
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Besir	- Pendahuluan Cerita dari yang global terlebih dahulu baru mengerucut.	AP	
		- perbaikan lagi pendahuluan sesuai dengan judul	AP	
		- tambahkan par penemuannya yang terjadi di pasaran ter.	AP	
		- Ace	AP	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desiana, S.E., M.M.
NUPTK/2544740641230233

Dosen Pembimbing I

AMANDIN, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



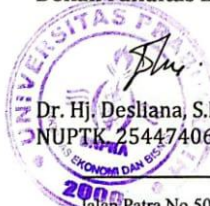
UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Adryan Syachlevi
NIM : 2022110040
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Bab II	- perbaiki teori yang dikutip sesuaikan dg jurnal yang diambil - perbaiki lagi datanya sesuai kan dg asumsi yang sesuai penomoran - perbaiki lagi tuliskan nya - Ace lanjut Bab III	   	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



AMANDIN, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Adryan Syachlevi
NIM : 2022110040
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Bab II	- perbaikan di uji validitas yang sesuai dengan ujiannya - perbaikan lagi tabel awal jurnal yang ada - ALC layout ke sampul	  	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


AMANDIN, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Adryan Syachlevi
NIM : 2022110040
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
8/5-2016	BAB IV	- Perbaiki dulu bagian Surat dari tempat pendeta, karena skala lebar pendeta juga harus di sesuaikan, ..	AP	
	BAB IV	- Perbaiki lagi penulisan yang pada tabel, bagian surat.	AP	
	bab IV	- Untuk perbaikan di bagian tabel ada Hs dalam penulisan hanya ada Hs-Hs capri	AP	
	Bab IV	- Ace lanjut bab.	AP	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

AMANDIN, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Adryan Syachlevi
NIM : 2022110040
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/5-2016	Bab V	perbaiki hasil dan kesimpulan diturungi Ego sesuai dengan hasil penelitian		
	Bab V	Untuk saran diperkatakan lagi untuk Ego, dan dibagi, bagi, sesuai kemampuan.		
		- Sle		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

AMANDIN, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : ADRYAN SYACHLEVI
NIM : 2022110040
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GO RENTAL CABANG
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : RESI MARINA, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/11/2025	BAB I	Revisi penulisan judul. - pengelompokan Variabel-Variabel. Lahir Kelak Masalah		
21/11/2025	BAB I	Revisi penulisan, Spasi - Lahir Kelak Masalah - penulisan Masalah.		
24/11/2025	BAB I	ACC BAB I		
15/12/2025	BAB II	Revisi penulisan Landasan Teori		
16/12/2025	BAB II	ACC BAB II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Deshiana, S.E., M.M.
NUPTR 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

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

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Adryan Syachlevi
NIM : 2022110040
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Resi Marina, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/2025 /12	BAB. III	Revisi: Metode Regresi Linier Berganda - Uji Hipotesis - unit - unit ACC BAB. III		
19/12 2025	BAB. III			

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

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

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Adryan Syachlevi
NIM : 2022110040
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Resi Marina, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
30/4 26	BAB. IV	Revisi BAB. IV Tupoksi Struktur organisasi di keluarkan		
07/05 26	BAB. IV	Acc BAB. IV		
06/05 26	BAB. V	Kesimpulan dan Saran Acc BAB. V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

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

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian


PT. GO RENTAL
 Kantor Pusat : Jl. K.L. Yos Sudarso Kom L No 5 Telp 061 6645745 Fax 061 6645749 Medan
 Kantor Cabang : Jl. Sunter Paradise Timur Raya Blok G2 No 4 5 Telp 021 6401001 Jakarta utara
 : Jl. Jend Sudirman No 414 418 Telp 0761 23686 Fax 0761 8520128 Pekanbaru
 : Jl. Luliuk Bakung / Soekarno Hatta No 99 Telp 0711 5613462 Palembang
 : Jl. Khatib Sulaiman No 97 Telp 0751 4480787 Padang

Nomor : 0060/GR-PBM/IV/2026
 Perihal : **Balasan Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu
 Ketua Prodi Manajemen
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Prabumulih
 Di
 Tempat

Dengan Hormat.
 Berdasarkan Surat Nomor 114/MNJ/FEB -UNPRA/I/2026, mengenai permohonan izin penelitian mahasiswa,

Nama : Adryan Syachlevi
 Nim : 2022110040
 Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengizinkan mahasiswa tersebut diatas untuk melaksanakan penelitian di perusahaan kami.

Demikianlah surat balasan ini kami buat untuk proses selanjutnya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Prabumulih . 08 April 2026

PT GO Rental

 Hendri Muenis
 Project Manager






Lampiran 7 Surat Keterangan Selesai Penelitian



PT. GO RENTAL
 Kantor Pusat : Jl. R.L. Yos Sudarso Kom. I No. 5 Telp. 061 6645745 Fax 061 6645749 Medan
 Kantor Cabang : Jl. Sunter Paradise Timur Raya Blok G2 No. 4-5 Telp. 021 6401091 Jakarta Utara
 : Jl. Jend. Sudirman No. 414-418 Telp. 0761 23686 Fax 0761 852012 Pekanbaru
 : Jl. Lubuk Rakung / Soekarno Hatta No. 99 Telp. 0711 5613462 Palembang
 : Jl. Khatib Sulaiman No. 97 Telp. 0751 4488787 Padang

SURAT KETERANGAN
No : 030/GR-PBM/V/2026

1. Sehubungan dengan berakhirnya kegiatan penelitian mahasiswa dari Universitas Prabumulih di PT GO Rental Prabumulih, adapun data dari mahasiswa tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Adryan Syachlevi	2022110040	Manajemen

2. Dinyatakan telah SELESAI melaksanakan penelitian di PT GO Rental Prabumulih dari tanggal 01 Januari 2026 – 30 April 2026

3. Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 05 Mei 2026
PT GO Rental


Hendri Muchlis
 Project Manager






Lampiran 8 Dokumentasi penelitian



Lampiran 9 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Adryan Syachlevi adalah penulis dari skripsi ini. Penulis lahir di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 20 Desember 2004 sebagai anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Yanuardi dan Ibu Erma Susanti. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 05 Kota Prabumulih pada tahun 2010 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2016. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke SMP YPS Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 02 Kota Prabumulih dengan mengambil jurusan Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran dan lulus pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Insya Allah akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan semangat dan motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Go Rental Cabang Kota Prabumulih”**.