

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA
PADA PT DEMITRA KARSA PERDANA A5 SITE BATANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

KARYOTO

NIM 2013316031

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2023

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA
PADA PT DEMITRA KARSA PERDANA A5 SITE BATANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

KARYOTO

NIM 2013316031

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Karyoto

NIM : 2013316031

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pekerja PT Demitra Karsa Perdana A5 Site Batang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 27 Mei 2023

Yang menyatakan



Karyoto

NIM. 2013316031

NOTA PEMBIMBING

Muhammad Aris Safi'i, M.E.I,

Perum Pisma Garden Residence, Tirta, Pekalongan Barat

Lamp : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Karyoto

Kepada Yth.

Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : Karyoto

NIM : 2013316031

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pekerja PT. Demitra Karsa Perdana A5 Site Batang.

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan.

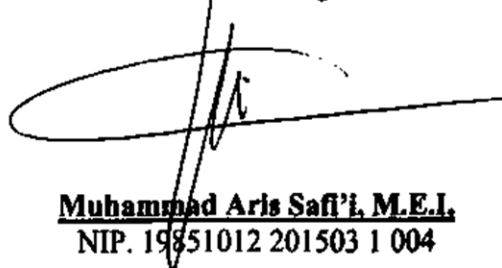
Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 15 Mei 2023

Pembimbing,



Muhammad Aris Safi'i, M.E.I.
NIP. 19851012 201503 1 004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Pahlawan KM. 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan
Kode Pos 51161 www.febi.uingusdur.ac.id email: febi@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara :

Nama : **KARYOTO**
NIM : **2013316031**
Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada PT Demitra Karsa Perdana A5 Site Batang**

Telah diujikan pada hari dan dinyatakan serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I

Dr. Agus Fakhriana, M.S.I.

Penguji II

Syamsudin, M.Si.

Pekalongan, 19 Juli 2023

Disahkan oleh Dekan,

Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H.

NIP. 197502201999032001

MOTTO

Diri kita dibentuk dari apa yang kita lakukan berulang kali,
sedangkan kesuksesan bukan merupakan usaha dan tindakan
melainkan akibat dari suatu kebiasaan.

- Aristoteles

You can't have a better tomorrow if you're still thinking about
yesterday.

- Charles F Kettering

“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya
menemukanmu.”

– Ali bin Abi Thalib

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam bagi junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafaatnya di yaumul akhir. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan skripsi ini :

1. Kedua orang tua tercinta saya, Bapak Citro dan Ibu Dasri yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi doa dan bimbingan yang tak pernah ada hentinya.
2. Keluarga dirumah yang saling memberikan dukungan dalam keadaan apapun.
3. Alamamater Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang sudah memberikan banyak pengalaman dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama melakukan studi
4. Sahabat perkuliahanku Mendoan cs Afif Bachtiar, M. Miftah, Subhan Fikri, Herlambang, Saefur, Handi, Fauzi, Faris Hidayatullah dan teman kelas Q Ekos yang memberikan warna dari awal perkuliahan sampe menyelesaikan studi ini.

5. Sahabat-sahabatku Joms Squad yang selalu menghibur dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Dosen wali Ibu Dewi Puspitasari.
7. Dosen Pembimbing Bapak Aris Safi'I terimakasih banyak atas bimbingan supernya semoga Pak Aris dan tim selalu sehat aamiin.
8. Seluruh teman Ekonomi Syariah angkatan 2016 kelas Non Reguler yang telah memberikan keceriaan kepada penulis.

ABSTRAK

KARYOTO, 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Demitra Karsa Perdana A5 Site Batang.

Kinerja perusahaan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan kreativitas, bakat, tenaga, ide, dan usaha untuk pengembangan perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja PT Demitra Karsa Perdana site Batang.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja PT Demitra Karsa Perdana site Batang bagian Satuan Pengamanan. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode angket (kuesioner) dengan sampel sebanyak 120 responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode non probably sampling jenis sampling jenuh (sensus). Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan metode analisis data uji regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS v26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pekerja, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada PT Demitra Karsa Perdana site Batang. Kemudian secara simultan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada PT Demitra Karsa Perdana site Batang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

ABSTRACT

Karyoto, 2023. The effects of work discipline, leadership style, and work environment on employee performance at PT. Demitra Karsa Perdana A5 Site Batang.

Company performance is a crucial aspect that must be achieved by every organization, as it serves as a reflection of the company's ability to manage and allocate its resources. The resources referred to are individuals who contribute their creativity, talent, energy, ideas, and efforts for the development of the company. The human resources of a company need to be professionally managed to achieve a balance between employee needs and the needs and capabilities of the organizational company. The objective of this research is to determine the influence of work discipline, leadership style, and work environment on employee performance at PT. Demitra Karsa Perdana, Batang site.

This research employs a field research design with a quantitative approach. The population for this research consists of employees from the Security Unit at PT. Demitra Karsa Perdana, Batang site. The data collection method for this research utilizes a questionnaire with a sample size of 120 respondents. The sampling technique used in this research is a non-probability sampling method, specifically a saturated sampling. The data sources for this research consist of primary and secondary data. This research utilizes the multiple linear regression analysis method with the assistance of SPSS v26 software for data analysis.

The research findings indicate that leadership style partially influences employee performance, while work discipline and work environment partially do not affect employee performance at PT Demitra Karsa Perdana, Batang site. Furthermore, simultaneously, work discipline, leadership style, and work environment also influence employee performance at PT Demitra Karsa Perdana, Batang site.

Keywords: Work Discipline, Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menncapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag. rektor UIN K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H, Selaku Dekan Falkultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Dr. Tamamudin, M.M selaku Wakil Dekan bidang akademik dan kelembagaan Falkultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Bapak M. Aris Safii M.E.I selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah UIN K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
5. Bapak M. Aris Safii M.E.I selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dewi Puspitasari, M.Pd. selaku DPA saya yang telah membantu dan menyemangati dalam penyusunan skripsi ini.
7. Keluarga tercinta Bapak Citro dan Ibu Dasri yang telah memberikan dukungan, semangat, motivasi, do'a dan bimbingan kepada penulis.
8. Kakakku dan adek-adekku yang selalu menghibur, memberikan dukungan, semangat, doa kepada penulis.

9. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah 2016 khususnya Ekos Q 2016. Kelas unik dan asik yang telah memberikan kenangan tak terlupakan.
10. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu serta memberikan semangat dan dorongan kepada penulis demi terselesainya skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 27 Mei 2023



Karyoto

NIM. 2013316031

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KERANGKA TEORI	8
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
2. Disiplin Kerja	10

3. Gaya Kepemimpinan	13
4. Lingkungan Kerja	22
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Berfikir	31
D. Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Metodologi Penelitian	33
1. Jenis Penelitian	33
2. Pendekatan penelitian	33
3. Tempat Penelitian	33
4. Variabel penelitian	33
B. Populasi Penelitian, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	36
1. Populasi Penelitian	36
2. Sampel Penelitian	36
3. Teknik Pengambilan Sampel	36
C. Sumber Data	37
1. Data Primer	37
2. Data Sekunder	37
D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	38
1. Instrumen	38
2. Teknik Pengumpulan Data	39
E. Teknik Analisis Data	40
1. Analisi Uji Instrumen	40
2. Uji Asumsi Klasik	42
3. Analisis Regresi Linier Berganda	44
4. Uji Hipotesis	45
5. Uji Koefisien Determinasi	46
F. Sistematika Pembahasan	47
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
1. Gambaran Umum PT. Demitra Karsa Perdana a5 Batang	49

2. Visi dan Misi	50
3. Makna PT. Demitra Karsa Perdana a5	50
B. Deskripsi Data dan Karakteristik Responden	52
1. Deskripsi data	52
2. Karakteristik Responden	52
C. Analisis Data	56
1. Uji Instrumen	56
a. Uji Validitas Instrumen	56
b. Uji Reliabilitas Instrumen	58
2. Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Normalitas Data	59
b. Uji Multikolinieritas	60
c. Uji Heteroskedastisitas	61
3. Analisis Regresi Linier Berganda	63
4. Uji Hipotesis	65
a. Uji t (parsial)	65
b. Uji F (Simultan)	67
5. Koefisien Determinasi (R^2)	68
D. Pembahasan	69
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pekerja.....	70
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pekerja	71
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pekerja	72
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pekerja	73
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	
Lampiran 1	

1. Kuesioner	I
--------------------	---

Lampiran 2

1. Tabulasi Data Penelitian	V
-----------------------------------	---

Lampiran 3

1. Karakteristik Responden	XVII
----------------------------------	------

Lampiran 4

1. Hasil Uji Instrumen	XIX
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	XXV
3. Rumus Regresi Linier Berganda.....	XXVII
4. Hasil Uji Hipotesis	XXVIII
5. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	XXIX

Lampiran 5

1. Daftar r Tabel.....	XXX
2. Daftar f Tabel.....	XXXV

Lampiran 6

1. Surat Permohonan Penelitian	XXVIII
2. Surat Keterangan Penelitian	XXXIX

Lampiran 7

1. Dokumentasi Pengambilan Data Kuesioner	XL
---	----

Lampiran 8

1. Daftar Riwayat Hidup.....	XLI
------------------------------	-----

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di

ع	‘ain	’	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	أِي = ai	إِي = ī
أ = u	أُو = au	أُو = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (tasydid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

رَبَّنَا ditulis *rabbanā*

الْبِرر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
الجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof / `/.

Contoh:

أمرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>syai'un</i>

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan.....	4
Tabel 3.1 Variabel Penelitian	34
Tabel 3.2 Skala Likert	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3).....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pekerja (Y)	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data Kolmogorov	59
Tabel 4.12 Uji Normalitas Data Grafik P-Plot.....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.14 hasil Uji heteroskedastisitas Scatter Plot	62
Tabel 4.15 Hasil Uji heteroskedastisitas Glejser.....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.17 Hasil Uji t (parsial) Disiplin Kerja.....	66
Tabel 4.18 Hasil Uji t (parsial) Gaya Kepemimpinan.....	66
Tabel 4.19 Hasil Uji t (parsial) Lingkungan Kerja	67
Tabel 4.20 Sumbangan Efektif.....	67
Tabel 4.21 Hasil Uji f (simultan)	67
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	31
Gambar 4.1 Logo PT Demitra Karsa Perdana	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

1. Kuesioner I

Lampiran 2

1. Tabulasi Data Penelitian V

Lampiran 3

1. Karakteristik Responden XVII

Lampiran 4

1. Hasil Uji Instrumen XIX
2. Hasil Uji Asumsi Klasik XXV
3. Rumus Regresi Linier Berganda XXVII
4. Hasil Uji Hipotesis XXVIII
5. Hasil Uji Koefisien Determinasi XXIX

Lampiran 5

1. Daftar r Tabel XXX
2. Daftar f Tabel XXV

Lampiran 6

1. Surat Permohonan Penelitian XXXVIII
2. Surat Keterangan Penelitian XXXIX

Lampiran 7

1. Dokumentasi Pengambilan Data Kuesioner XL

Lampiran 8

1. Daftar Riwayat Hidup XLI

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam persaingan industri seluruh perusahaan dituntut dapat bersaing dengan kompetitornya sehingga dibutuhkan peningkatan kinerja perusahaan, kualitas produk maupun jasa. Menurut Cornelius, 2007 (Dalam Dhany iskandar 2018) kinerja perusahaan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan kreativitas, bakat, tenaga, ide, dan usaha untuk pengembangan perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi perusahaan (AlexNitisemito, 2011).

Makna dari pada kinerja itu sendiri adalah hasil dari pekerjaan individu atas pencapaiannya baik secara mutu ataupun angka dalam rangka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan pimpinan kepadanya (Mordiyanti, 2019). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Pencapaian kinerja yang baik tentunya diperlukan disiplin kerja yang baik juga.

Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kemudian disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, teliti dan terus menerus, bekerja menurut aturan yang berlaku terhadap aturan yang diberikan (Sinambela, 2012). Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Sofyandi, 2018). Tanggung jawab, kemauan dan keberanian untuk berinovasi dalam proses kerja perusahaan merupakan indikasi adanya disiplin kerja yang tinggi di pihak karyawan. Hasilnya, kinerja karyawan terus meningkat dan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Entis, 2012).

Lingkungan kerja adalah lokasi seorang bekerja untuk dapat mempengaruhi dirinya berubah dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan fisik yang aman dan nyaman sangat mempengaruhi kinerja karyawan, tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik juga mempengaruhi, misalnya adanya suasana harmonis dalam hubungan kerja dari setiap karyawan yang ada di perusahaan, produktifitas pekerjaan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh adanya keharmonisan yang terjalin antara seorang pimpinan dengan para karyawannya (Nitisemito, 1982). Di mana lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang sesuai, seperti : lingkungan fisik (tata letak kantor yang nyaman,

lingkungan yang bersih, ventilasi yang baik, warna, pencahayaan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja, kesejahteraan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sidanti, 2015).

Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi (Muizu, 2019). Selain itu, menurut pandangan Alban & Metcalfe (Dalam Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T.) pemimpin sebagai orang yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, serta melibatkan pihak lain, memberikan peranan besar bagi kelangsungan hidup organisasi dengan mengimplementasikan budaya organisasi yang di seimbangkan dengan nilai-nilai karyawan sebagai perekat sosial bagi seluruh anggota organisasi.

PT Demitra karsa perdana A5 Batang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengamanan dengan kantor pusat berada di Jakarta. Produk yang ditawarkan merupakan jasa pengamanan atau satuan pengaman. Site Batang merupakan perusahaan cabang yang berlokasi di Desa Ujung negoro kecamatan Kandeman Batang. Perusahaan jasa pengamanan ini adalah untuk pengamanan di PLTU Batang 2x1000 MW yang beroperasi di Desa Ujungnegoro Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang. Menurut hasil

wawancara yang dilakukan dengan bapak Siswanto bagian HRGA PT Demitra Karsa Perdana site Batang mengatakan kinerja dalam beberapa tahun ini sangat baik, keberhasilan itu dapat dilihat dari permintaan pengguna jasa untuk pengamanan PLTU Batang dapat dilihat dari tabel.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan

No	Tahun	Jumlah
1	2013	50 orang
2	2014-2020	100 orang
3	2021-2023	120 orang

Sumber: data primer yang di olah, 2023

Ditahun 2014 menunjukkan permintaan penambahan jasa pengaman di PT Demitra Karsa perdana yaitu jumlah tambahan 50 orang, penambahan jumlah karyawan ini tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik dan beberapa faktor yang mendukung kinerja karyawan. Pada tahun 2021, user atau pengguna jasa membangun perumahan khusus karyawan pltu dan untuk pengamanannya dilakukan *system biding* (lelang) yang dimenangkan oleh PT Demitra karsa perdana site Batang. Dengan dimenangkannya lelang terjadi penambahan jumlah karyawan sebesar 20 orang untuk pengamanan perumahan karyawan pltu. Sehingga jumlah karyawan bagian satuan pengamanan berjumlah 120 karyawan.

Kemudian PT Demitra Karsa Perdana site Batang juga berusaha memaksimalkan sumber daya manusia dengan menanamkan sikap disiplin kerja kepada karyawannya dan memberikan pelayanan melalui sikap kepemimpinan yang baik serta menyediakan lingkungan kerja yang baik agar para karyawannya bisa nyaman dan memberikan kinerja yang maksimal. Meskipun begitu pada kenyataannya di lapangan terdapat beberapa karyawan yang masih kurang nyaman dan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, misalnya datang terlambat pada jam yang sudah ditentukan, melanggar aturan yang telah dibuat perusahaan serta tidak menjaga kebersihan lingkungan tempat kerjanya. Keadaan tersebut dapat memberikan dampak buruk pada kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan (Siswanto, 2023).

Dengan literature dan fenomena permasalahan diatas yang menjadikan penulis tertarik melakukan penelitian pada perusahaan jasa pengamanan dengan judul **"Pengaruh Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja pada PT Demitra Karsa Perdana a5 site Batang"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, penulis merangkum beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja di PT Demitra Karsa Perdana site Batang?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pekerja di PT. Demitra Karsa Perdana site Batang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja di PT. Demitra karsa perdana site Batang?
4. Apakah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pekerja di PT. Demitra Karsa Perdana site Batang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pekerja di PT. Demitra Karsa Perdana site Batang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja di PT. Demitra Karsa Perdana site Batang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja di PT. Demitra Karsa Perdana site Batang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pekerja di PT. Demitra Karsa perdana site Batang.

D. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berharap dapat dipakai untuk menambah wawasan dan referensi yang dapat membantu dalam mengembangkan hasil penelitian selanjutnya khususnya membahas pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademis

Penelitian ini berharap dapat dipakai untuk memperdalam taraf pengetahuan dan dapat dikembangkan lebih lanjut di masa yang akan datang melalui kajian lanjutan dengan topik yang sama.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini berharap dapat digunakan sebagai informasi bagi karyawan yang dapat digunakan sebagai alat dalam mengambil strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berharap dapat digunakan sebagai informasi bagi manajemen perusahaan sebagai alat dalam mengambil keputusan dan strategi untuk memaksimalkan kinerja perusahaan .

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Demitra Karsa Perdana A5 Site Batang. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja PT Demitra Karsa Perdana A5 Site Batang.
2. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pekerja PT Demitra Karsa Perdana A5 Site Batang.
3. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja PT Demitra Karsa Perdana A5 Site Batang.
4. Variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pekerja PT Demitra Karsa Perdana A5 Site Batang.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan telah selesainya dilakukan penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan

metode atau model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada jenis perusahaan atau organisasi yang berbeda sehingga dapat dilihat perbedaannya. Serta untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak lagi dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, stres kerja, komitmen, sehingga peneliti dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu juga disarankan untuk mencoba menggunakan metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

2. Bagi Akademisi

Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat dijadikan acuan atau pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah yang bersifat akademis.

3. Bagi perusahaan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar PT Demitra Karsa Perdana A5 Site Batang dapat lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Berdasarkan pengujian sumbangan efektif variabel disiplin kerja merupakan yang paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja, maka perlu adanya pembenahan tindakan pendisiplinan untuk mengontrol sejauh mana karyawan dalam mematuhi segala aturan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Tindakan pendisiplinan ini berupa disiplin preventif, korektif, dan progresif. Disiplin preventif berguna untuk mendorong disiplin diri para karyawan sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin tanpa ada unsur paksaan. Disiplin korektif berguna untuk memperbaiki pelanggaran sekaligus mencegah

karyawan lain melakukan pelanggaran serupa. Disiplin progresif berguna untuk memberikan sanksi yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Senantiasa mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki berupa memberikan pemahaman terhadap prosedur kerja yang ada pada perusahaan, memberikan dorongan peningkatan kinerja pekerjanya dengan sikap kepemimpinan yang baik dan memberikan kenyamanan di lingkungan kerja serta meningkatkan tanggung jawab kepada seluruh pekerjanya akan pentingnya sebuah kualitas yang akan dirasakan oleh pengguna jasa (konsumen).

DAFTAR PUSTAKA

BUKU DAN JURNAL

- Alex Nitisemito. (1982). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia.
- Agus Wijaya, N. P. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional.
- Alex Nitisemito. (2011). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed.3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmaja, L. S. (2009). *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Azuar Juliandi, I. S. (2014). *Metodologi Penelitian*. Medan: UMSU Press.
- Beni Ahmad Saebeni, H. Y. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bungin, H. B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Era Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, I. K. (2019). *nilai-nilai profetik dalam kepemimpinan modern pada manajemen kinerja*. Yogyakarta: gre publishing.
- Entis, S. (2012). *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Cv. Pratama Jaya Ciamis.
- Erwan, D. (2007). *Metode penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava media.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghazali, I. (2005). *Analisis Multivariated dengan SPSS Edisi ketiga*. Semarang: BP Undip.
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. (2011). *Multivariat dengan program IBM SPSS19*. Semarang: BP Undip.
- Haryadi Sarjono, W. J. (2011). *SPSS vs LISREL : Sebuah pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

- Hasan, I. (2008). *Analisis Data dan Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (1996). *disiplin kerja bulletin psikologi, tahun IV, Nomor 2*.
- Hengky Latan, S. T. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Husein, U. (2003). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Kaswan, A. D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kun Maryati, J. S. (2006). *Sosiolog*. Jakarta: PT. Gelora Aksana Pratama.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mathis, R. L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeharino. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompeten*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mordiyanti, H. (2019). Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan di Bank BNI Syariah cabang Pekalongan. *Skripsi IAIN Pekalongan Program Studi Ekonomi Shyariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1.
- Muhammad. (2008). *metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Muizu, W. O. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 70-78.
- Murbijanto, R. E. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi Kerjaisik Terhadap Kinerja Pegawai(studi pada Pegawai Dinas Tenaga kerja Bekasi). *Skripsi*.
- Prasetya, M. A. (2018). pengaruh kepemimpinan dan organisasiterhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Jatim times network di kota malang. *jurnal administrasi bisnis vol. 63 no.1*, 84-85.

- Prasetyo, A. (2014). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*. Sidoarjo: Zifatama jawara.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wader Group.
- Salusu, J. (1996). *pengambilan keputusan strategik*. jakarta: gramedia widiasarana indonesia.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* , 44.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai, teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian Kuantitatif*. jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2000). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2003). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: CAPS.
- Supranto. (1998). *Statistika*. Jakarta: Erlangga.
- Supranto, J. (2007). *Teknik Sampling Untuk Survey dan Ekesperimen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwanto. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. jakarta: Bumi Aksara.

Umar, H. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT> Gramedia Pustaka Utama.

Wayne, M. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.