

# **TESIS**

## **PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA DAN SELF-MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. DJAKARTA LLOYD (PERSERO)**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
M A K A S S A R**

**ANGGI ARIANTI M**

**M012019009**

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI TERAPAN  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA**

**POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR  
MAKASSAR  
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN SELF-MANAGEMENT TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PT. DJAKARTA LLOYD  
(PERSERO)**

disusun dan diajukan oleh

**Anggi Arianti M**

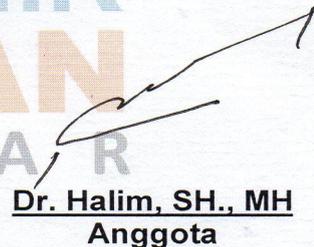
Nomor Pokok Mahasiswa : **M012019009**

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis  
pada tanggal 10 Februari 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui,  
Komisi Penasihat,**

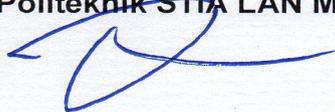


**Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D**  
Ketua



**Dr. Halim, SH., MH**  
Anggota

**Mengetahui,  
Direktur Politeknik STIA LAN Makassar**



**Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D**  
NIP. 19640706 199303 1 001

# TESIS

## HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

**JUDUL : PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI,  
LINGKUNGAN KERJA, DAN SELF-  
MANAGEMENT TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PT. DJAKARTA LLOYD  
(PERSERO)**

Pada hari ini Rabu, 10 Februari 2021 telah dilaksanakan Ujian Tesis Mahasiswa atas nama **Anggi Arianti M** dengan Nomor Pokok Mahasiswa **M012019009**.

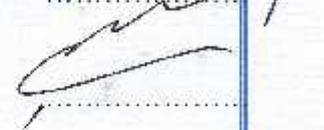
Telah menyempurnakan tesis sesuai saran dan rekomendasi Tim Penguji, jika setiap anggota penguji menandatangani persetujuan di bawah ini.

Ketua Tim : Dr. Najmi Kamariah, SE., M.Si

Sekretaris : Dr. Alam Tauhid Syukur, S.Sos., M.Si

Anggota : 1. Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D

2. Dr. Halim, SH., MH



 <p><b>LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR</b></p> <p>POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR</p>	No. Dokumen	SMM-FM-AKD-12.09
	Revisi	01
	Tanggal Efektif	2 Januari 2020
	Halaman	1
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/TESIS</b>		

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya:

1. Karya Tulis saya berupa SKRIPSI/TESIS, saya ajukan untuk mendapatkan gelar akademik SARJANA (S1) / MAGISTER (S2) di Politeknik STIA LAN Makassar, merupakan karya asli saya dan belum pernah diajukan oleh siapapun juga maupun pada perguruan tinggi lainnya.
2. Adapun pada karya tulis saya, terdapat tulisan yang saya kutip dan jelas disebutkan nama pengarang serta tercantum dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan ataupun ketidak benaran maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar dan sanksi lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 10 FEBRUARI 2021

Yang menyatakan,



*[Handwritten signature]*

ANGGI ARIANTI M.

NPM. 1012019009.

## INTISARI

**Anggi Arianti M. NPM: M012019009. Pengaruh Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Self Management Terhadap Kinerja Pegawai PT. Djakarta Lloyd (persero).**

Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan self-management secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djakarta Lloyd (Persero).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Djakarta Lloyd (Persero), dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT. Djakarta Lloyd (Persero) sebanyak 96 orang (pimpinan dan seluruh staf). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan tehnik *sampling jenuh*, sehingga sampel akhir yang digunakan pada penelitian ini adalah 96 pegawai. Tehnik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi dan telaah dokumen. Sedangkan, analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan software SPSS ver.25 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengaruh variabel independen Disiplin Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Self-Management (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Djakarta Lloyd (Persero) menghasilkan masing-masing nilai positif dan signifikan dengan probabilitas  $< 0,05$ . Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin pegawai PT. Djakarta Lloyd (Persero) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,361 (paling tinggi), maka sangatlah penting untuk mempertahankan tingkat kedisiplinan pegawai dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang sering melanggar disiplin, selain itu juga dibutuhkan tingkat pengelolaan diri yang baik kepada seluruh pegawai karena dengan kemampuan mengelola diri tentunya akan melahirkan kedisiplinan dan juga peningkatan kinerjanya. Hal lain, lingkungan kerja yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai dibutuhkan pimpinan untuk secara tegas mendorong penciptaan lingkungan kerja pada PT. Djakarta Lloyd (Persero).

**Kata kunci: *Disiplin, lingkungan kerja, self-management, kinerja***

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF EMPLOYEE DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT AND SELF MANAGEMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DJAKARTA LLOYD (Ltd)

Author : Anggi Arianti M  
Supervisors : Amir Imbaruddin  
Halim

The objective of the study was to understand and analyze the effect of discipline, work environment and self-management partially and simultaneously toward employee performance at PT. Djakarta Lloyd (Ltd). This study applied a correlational approach with quantitative method. The population in this study were all employees at PT. Djakarta Lloyd (Persero) as many as 96 people (leader and all staff). The sampling technique was carried out using saturated sampling techniques, so that the final sample used in this study was 96 employees. The data collected through questionnaires, interviews, observation and document review. Meanwhile, the data analysis used is multiple linear regressions using SPSS ver.25 software for windows.

The results showed that partially and simultaneously the influence of the independent variable Employee Discipline (X1), Work Environment (X2) and Self-Management (X3) on Employee Performance (Y) at PT. Djakarta Lloyd (Persero) each produced a positive and significant value with a probability of  $<0.05$ . The dominant factor affecting employee performance is employee discipline of PT. Djakarta Lloyd (Persero) with a regression coefficient value of 0.361 (the highest), it is very important to maintain the level of employee discipline by imposing sanctions on employees who often violate discipline. Besides that it also requires a good level of self-management for all employees because of their ability in managing their selves will certainly give rise to discipline and also increase in performance. Another thing, a work environment that affects employee performance is needed by the leadership to explicitly encourage the creation of a work environment at PT. Djakarta Lloyd (Persero).

**Keywords:** Discipline, work environment, self-management, performance

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan bagi saya dalam penyelesaian tesis mengenai Pengaruh Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Self-Management Terhadap Kinerja Pegawai PT. Djakarta Lloyd (Persero).

Tesis ini saya susun selain dalam rangka memenuhi syarat kelulusan saya untuk mendapatkan predikat Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara, juga sebagai bentuk sumbangan pemikiran bagi institusi saya yaitu PT Djakarta Lloyd (Persero), yang selalu menjadi motor perubahan dalam dunia pelayaran di Indonesia.

Dalam bagian ini juga, saya mengucapkan terima kasih yang tulus kepada seluruh pihak yang memberikan bantuan serta dukungan dalam penyusunan Tesis ini, diantaranya yaitu:

1. Direktur Politeknik STIA LAN Makassar sekaligus Pembimbing 1 dalam penyusunan Tesis saya, Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D.
2. Direktur Utama PT Djakarta Lloyd (Persero), Bapak Suyoto, M.Mar. Eng.
3. Dr. Halim, S.H, M.H. sebagai Pembimbing 2 saya yang sangat responsif dan selalu memberikan petunjuk dan arahan agar tesis ini bisa tampil sebaik mungkin.
4. Kepada Ayah dan Ibu saya, yang merupakan pondasi kehidupan saya, selalu mengingatkan saya tentang bagaimana cara menghadapi kehidupan dengan bijak.

Terakhir, ibarat pepatah tak ada gading yang tak retak, maka sayapun menyadari bahwa penelitian inipun tak lepas dari adanya beberapa kekurangan dan kelemahan serta ketersinggungan, oleh karena itu Saya mengharapkan maaf dari semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan penelitian ini.

Semoga kita semua selalu diberikan keberkahan hidup dan perlindungan dari Yang Maha Penyayang dan Maha Melindungi, serta berharap agar Pandemi CoVID 19 dapat segera berakhir.

**Anggi Arianti M., S.Tr. Pel**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
INTISARI .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan.....	9
D. Manfaat .....	10
BAB II STUDI PUSTAKA .....	11
A. Tinjauan Pustaka .....	11
1. Manajemen Sumberdaya Manusia .....	11
2. Disiplin Pegawai .....	14
3. Lingkungan Kerja.....	21
4. Self-Management .....	28
5. Kinerja Pegawai .....	32
B. Kerangka Pikir dan Pengembangan Hipotesis .....	36
C. Defenisi Operasional.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Teknik Pengumpulan Data.....	42
C. Teknik Pengambilan Sampel .....	44
D. Teknik Analisis Data .....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	50
A. Deskripsi Objek.....	50

B. Deskripsi Responden.....	53
C. Validitas dan Reliabilitas .....	56
D. Statistik Deskriptif .....	64
E. Pengujian Hipotesis .....	71
F. Interpretasi Hasil .....	77
BAB V PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Rekomendasi.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN .....	93
BIOGRAFI SINGKAT PENULIS.....	119

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Rekapitulasi kinerja pegawai PT. Djakarta Lloyd (Persero) 2 tahun terakhir (2018-2019) .....	4
Tabel 2	Responden berdasarkan jenis kelamin .....	54
Tabel 3	Responden berdasarkan jenjang pendidikan .....	54
Tabel 4	Responden berdasarkan usia .....	55
Tabel 5	Responden berdasarkan masa kerja .....	56
Tabel 6	Hasil uji validitas variabel Disiplin Pegawai (X1) .....	58
Tabel 7	Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	59
Tabel 8	Hasil uji validitas variabel Self-Management (X3) .....	60
Tabel 9	Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	61
Tabel 10	Hasil uji reliabilitas .....	63
Tabel 11	Analisis deskriptif Disiplin Pegawai (X1) .....	65
Tabel 12	Analisis deskriptif Lingkungan Kerja (X2).....	67
Tabel 13	Analisis deskriptif Self-Management (X3) .....	69
Tabel 14	Analisis deskriptif Kinerja Pegawai (Y).....	70
Tabel 15	Hasil uji multikolinearitas .....	70
Tabel 16	Hasil Uji t (Parsial) .....	76
Tabel 17	Hasil Uji F (Simultan) .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka pikir penelitian .....	38
Gambar 2	Struktur Organisasi PT. Djakarta Lloyd (Persero) .....	53
Gambar 3	Uji normalitas P-Plot .....	71
Gambar 4	Histogram .....	72
Gambar 5	Scatter plot .....	75

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja perusahaan merupakan issue penting terutama di era globalisasi yang informasinya dibutuhkan oleh para stakeholder perusahaan, dan informasi tersebut bisa dilihat dari laporan keuangan. Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya tidak hanya untuk mempertahankan kelangsungan usahanya (*going concern*), namun juga untuk dapat memenangkan persaingan bisnis yang semakin ketat. Kinerja perusahaan, terutama perusahaan yang telah go public, juga memiliki dampak terhadap perekonomian secara luas, dimana kinerja perusahaan yang baik akan mendorong pertumbuhan industri, meningkatkan produktivitas pasar modal, dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional. Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu kepada standar dan kebijakan yang telah ditetapkan. Pengukuran aktivitas kinerja perusahaan dirancang untuk menaksir bagaimana aktivitas kinerja dan hasil akhir yang dicapai.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai: 2005)

kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sebagai salah satu indikator yang penting, tidak saja bagi perusahaan, tapi juga bagi investor. Penilaian kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan cara mengukur kinerja tersebut, pengukuran kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan menggunakan suatu metode atau pendekatan (Felisia, 2011). Ukuran yang digunakan dalam evaluasi kinerja merupakan sesuatu yang penting yang perlu diperhatikan karena akan berpengaruh pada sikap karyawan, seperti disiplin, relasi, dan kontrol diri.

Dalam sistem perekonomian, peranan BUMN sebagai pelaku ekonomi berlaku secara nasional. Tujuan didirikannya BUMN adalah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat, serta memenuhi kebutuhan masyarakat di berbagai sector yang ada. Beberapa sector seperti pertanian, perikanan, transportasi, telekomunikasi, perdagangan, listrik, keuangan hingga konstruksi.

BUMN merupakan suatu lembaga Negara yang dinaungi secara langsung oleh pemerintah. Maka dari itu, BUMN memiliki peranan yang besar, yaitu bukan saja untuk mensejahterakan masyarakat, namun juga untuk membantu meningkatkan pendapatan Negara. Adapun beberapa fungsi BUMN, yakni BUMN sebagai penyedia produk-produk yang bernilai ekonomis, serta tidak disediakan oleh badan usaha milik swasta, BUMN sebagai alat pemerintah Indonesia, dalam mengelola serta menata kebijakan perekonomian masyarakat, BUMN sebagai badan usaha yang

menyediakan layanan untuk masyarakat, dalam menyediakan barang serta jasa untuk memenuhi kebutuhan orang banyak, BUMN sebagai pelopor bagi banyak sector ekonomi yang belum diminati swasta, BUMN tidak menyediakan lapangan kerja yang tinggi, namun dapat menambah pendapatan Negara, BUMN membantu pengembangan usaha kecil koperasi dan mikro, dan BUMN membantu meningkatkan serta mendorong aktifitas masyarakat di berbagai jenis usaha.

PT. Djakarta Lloyd (Persero) sebagai salah satu BUMN merupakan perusahaan pelayaran niaga sekaligus sebagai Flag carrier yang menjangkau Asia, Far East bahkan Eropa senantiasa mendukung program-program pemerintah dibidang ekonomi, oleh karena itu tidaklah berlebihan jika eksistensinya menjadi perhatian pemerintah saat ini dan masa depan. PT. Djakarta Lloyd (Persero) mempunyai visi menjadi perusahaan pelayaran dan jasa logistik kelas dunia yang handal dan terpercaya untuk membangun ekonomi nasional. Sedang misinya antara lain: a) mengoptimalkan angkutan laut dilingkungan BUMN dan berusaha memperbesar volume dan pasar agar diperoleh keuntungan yang cukup dalam masa transisi; b) meningkatkan mutu pelayanan agar dapat meraih kepercayaan kembali; c) menyelesaikan masalah ketenagakerjaan dan kreditur agar perusahaan dapat fokus berbisnis; dan d) menjadi perusahaan yang kuat dan mampu memberikan kontribusi pada pertumbuhan nasional. Unit usaha yang dimiliki oleh PT. Djakarta Lloyd (Persero) antara lain: Breakbulk, keagenan kapal, kontainer, chartering dan brokering, sewa gudang dan bongkar muat.

Sepanjang tahun 2019, PT Djakarta Lloyd (Persero) telah melewati tahapan penting yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, salah satu diantaranya adalah Peningkatan kualitas SDM melalui program pelatihan guna meningkatkan keahlian karyawan dan diharapkan mampu menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sebagai unit pelaksana Bidang Pelayaran Niaga tentunya berbagai persoalan muncul dan tidak dapat dipandang hanya satu sisi. Di satu sisi program peningkatan SDM melalui diklat dapat memberikan pemahaman lebih terhadap para karyawan agar meningkatkan kualitasnya, namun pada sisi yang hasil dari kegiatan tersebut membutuhkan aplikasi riil yang tentunya butuh kesadaran dan pengelolaan diri yang lebih baik. Kondisi yang masih sering terjadi di lapangan adalah kualitas disiplin dan kontrol diri karyawan yang masih perlu dibenahi bahkan ditingkatkan, sebagaimana itu tertuang dalam Rencana kerja PT. Djakarta Lloyd (Persero) bidang SDM dan Umum untuk meningkatkan mutu SDM melalui penetapan disiplin kerja dan pengelolaan diri.

Tabel 1.  
Rekapitulasi kinerja pegawai PT. Djakarta Lloyd (Persero)  
2 tahun terakhir (2018-2019)

Unsur Penilaian	2018			2019		
	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)
Kemampuan mengambil inisiatif	10	75	7.5	10	75	7.5
Mengelola waktu dan prioritas kerja	10	80	8	10	80	8
Teamwork	10	80	8	10	80	8
Tindakan korektif	10	85	8.5	10	75	7.5
Attitude	10	80	8	10	80	8
<b>Output kinerja</b>						
Kualitas kerja	20	80	16	20	80	16
Ketepatan waktu	20	75	15	20	70	14
Keterampilan kerja	20	80	16	20	75	15
Jumlah	100		87%	100		84%

Sumber: PT. Djakarta Lloyd (Persero), 2019

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa hasil kinerja pegawai PT. Djakarta Lloyd (Persero) berdasarkan beberapa penilaian indikator menunjukkan adanya penurunan dalam dua tahun terakhir (2018 – 2019). Dapat dilihat dari total skor hasil kerja pada tahun 2018 sebesar 87% dan pada 2019 turun menjadi 84%. Tentunya hal ini jauh dari ekspektasi yang menginginkan kinerja baik mencapai atau mendekati 100%. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala HRD PT. Djakarta Lloyd (Persero), terdapat beberapa permasalahan lain terkait kinerja pegawai, dimana ini menjadi fenomena yang sering menimbulkan hambatan antara lain ketika pimpinan memberikan instruksi tentang pekerjaan, kurangnya ketelitian dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan (*dalam*

*pencatatan produksi dan pendapatan usaha terkadang tidak memunculkan jumlah volume yang seharusnya tercatat secara detail pada tiap laporan RKAP seperti di tahun 2019 pendapatan usaha angkutan curah kering hanya mencatat nominal Rp. 471.437.000 dan trend 93% dalam RKAP, sehingga menimbulkan pertanyaan berapa volume yang seharusnya tercover dengan nominal tersebut. Pencatatannya menjadi tidak konsisten sebagaimana bulan-bulan sebelumnya yang memuat volume dalam pencatatan laporan), seperti pada tahun 2018 laporan RKAP untuk produksi dan pendapatan usaha mencatat volume 2.467.500 dengan total nominal Rp. 571.173.825.*

Kurang memahami instruksi tentang pekerjaan yang berakibat pada pelaksanaan tugas berjalan tidak optimal, seperti dalam tahun 2019 perusahaan berencana mengoperasikan armada kapal sejumlah 20 unit dengan berbagai jenis kapal, namun yang dioperasikan hanya 18 unit, menganggap bahwa dengan pengurangan 2 unit kapal akan mengurangi beban biaya operasional. Komunikasi yang kurang antara atasan dan bawahan sehingga informasi tidak berjalan dengan baik, seperti dalam kegiatan rapat triwulan yang dimaksudkan untuk menciptakan komunikasi yang bersifat langsung sehingga semua permasalahan dapat dipahami secara obyektif, dengan menghadirkan 50% jumlah pegawai dalam rapat tersebut, berdampak pada inkonsisten peserta rapat untuk melakukan implementasi hasil rapat kepada seluruh pegawai, tapi nyatanya tidak mempengaruhi pegawai lain yang tidak mengikuti rapat dan tetap melakukan pekerjaan seperti biasanya. Juga, pegawai malah tidak tahu

apa yang harus mereka kerjakan, seperti keinginan perusahaan meningkatkan volume angkutan dengan memaksimalkan penggunaan kapal milik, atau melalui kapal *charter* dan kapal kerjasama operasi, seharusnya sudah jelas ketika rapat anggota yang dihadiri oleh representasi pegawai yang hadir tapi pegawai lain justru tidak tahu apa hasil rapat tersebut.

Selain itu, beberapa masalah lain seperti menjaga kedisiplinan sesuai aturan kerja masih minim meskipun telah ada aturan yang mengatur tentang kedisiplinan (*saat hari pertama kerja di hari Senin, semua pegawai datang tepat waktu, namun pada hari-hari berikutnya para pegawai nampaknya datang semaunya jam berapa apalagi di hari Sabtu ada saja pegawai yang tidak masuk*), tingkat kehadiran diawal kerja pada hari Senin-Kamis mencapai 100%, namun untuk Jum'at dan Sabtu terjadi penurunan jumlah kehadiran berkisar 75-85% masih ada karyawan yang melanggar seperti masih sering datang terlambat (*sebagian besar karyawan datang terlambat di hari-hari menjelang hari libur*), tingkat kehadiran hanya mencapai 75-85% (Data Sekunder, 2020).

Fenomena yang lain bahwa karyawan PT. Djakarta Lloyd sebagian merasakan bahwa lingkungan mereka kurang kondusif dalam bekerja dengan suasana kerja yang kadang tidak mendukung aktivitas kerja yang optimal, perbedaan persepsi pegawai kadang sulit dipertemukan, terlebih bahwa ada karyawan yang memiliki ego tinggi sehingga hanya mereka saja yang dapat di dengar dan sulit mendengarkan orang lain. Keterbatasan ini juga memunculkan daya kendali (kontrol diri) yang

menurun, menghilangkan kepercayaan satu sama lain dan minimnya inovasi dalam bekerja karena dianggap banyak tekanan-tekanan.

Temuan lain, bahwa karyawan sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu (*penumpukan kerja terjadi saat ada perjalanan dinas dan kunjungan kerja lapangan, saat-saat tersebut menjadi rawan bagi karyawan yang memiliki tugas sebelumnya yang belum terselesaikan, hingga mereka datang kembali tugas yang sebelumnya tidak dikerjakan lagi*) seperti penyusunan laporan proyeksi laba rugi komprehensif RKAP diselesaikan pada Desember 2019, tapi nyatanya diselesaikan pada akhir Januari 2020. Adakalanya karyawan mangkir dari pekerjaan seperti bolos bekerja (*ini terjadi ketika karyawan merasa tidak ada lagi yang bisa dikerjakan saat itu dan kebetulan atasan tidak ada ditempat, yang berarti kurangnya tanggung jawab kerja*) hal ini ditunjukkan pada data absensi pada tahun 2019 tingkat kemangkiran karyawan mencapai 15%. Serta berada diluar kantor pada saat jam kerja tanpa seizin pimpinan (*sifat arogansi yang ditunjukkan sebagian pegawai karena rasa tidak senang pada atasan karena selalu mendapatkan pengawasan berlebih*), hal ini ditunjukkan dalam data kepegawaian bahwa dari 96 karyawan yang ada sedikitnya 5-10 orang yang memiliki sikap arogansi yang melakukan sesuatu sesuai kehendaknya. Disatu sisi dipahami bahwa sebagian karyawan yang sering keluar tanpa izin karena suasana tempat kerja mereka dirasa membosankan dan lebih banyak berdiskusi tanpa arah yang jelas, dan juga tingkat kepercayaan diri yang

kurang mengakibatkan setiap pekerjaan yang dikerjakan selalu menunggu aba-aba ataupun perintah dari pimpinan (Data Sekunder, 2020).

Berdasarkan uraian diatas dengan studi awal dan fakta lapangan, maka peneliti tertarik mengangkat judul *“Pengaruh Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Self-Management Terhadap Kinerja Pegawai PT. Djakarta Lloyd (Persero).”*

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang dan juga permasalahan yang ada, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin, lingkungan kerja dan self-management secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Djakarta Lloyd (Persero)?
2. Apakah disiplin, lingkungan kerja dan self-management secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Djakarta Lloyd (Persero)?

## **C. Tujuan**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan self-management secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Djakarta Lloyd (Persero)?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan self-management secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djakarta Lloyd (Persero)?

#### **D. Manfaat**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian:

##### **1. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi penulis**

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kinerja melalui disiplin, lingkungan kerja dan self-management.

###### **b. Bagi perusahaan**

Dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam melakukan pembenahan-pembenahan atas berbagai masalah yang menghambat kurang maksimalnya kinerja.

##### **2. Manfaat Teoritis**

a. Memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang manajemen sumberdaya manusia.

b. Sebagai bahan acuan dan referensi untuk penelitian berikutnya terkait dengan faktor-faktor determinan kinerja khususnya pada lingkup perusahaan.

## **BAB II**

### **STUDI PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Manajemen Sumberdaya Manusia**

Manajemen Sumberdaya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar

Banyaknya keunggulan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan kinerja dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengatur tenaga kerja tersebut, sehingga semua tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai.

Menurut Dessler dalam Widodo (2015:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Menurut Hasibuan (2009:23) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan

dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Umar dalam Sunyoto (2013: 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian dan lain sebagainya termasuk memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dalam mengelola atau memmanage sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai dua fungsi menurut Sunyoto (2013: 5). Kedua fungsi tersebut adalah fungsi Manajerial dan fungsi Operasional.

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

- b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

- c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

## **2. Disiplin Pegawai**

Disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan karena merupakan hal-hal yang dilarang.

Disiplin pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Sebaliknya, disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sukarna (1992:62), disiplin adalah latihan pikiran, perasaan, kehendak dan watak, latihan pengembangan dan pengendalian perasaan, pikiran, kehendak dan watak untuk melahirkan ketaatan dan tingkah laku yang teratur.

Menurut Rivai (2011:45), disiplin Kerja adalah

“suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:35), disiplin kerja adalah

“suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya”

Menurut Hasibuan (2009:12), ada beberapa faktor terkait kedisiplinan kerja sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuannya. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan akan rendah. Di sini pentingnya asas "*the right man in the right place and the right man in the right job.*"
2. Teladan pimpinan  
Dalam menentukan disiplin kerja maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang berdisiplin dengan baik.
3. Balas jasa  
BalasJasa (gaji dan kesejahteraan) ikut serta mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.
4. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sikap manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai

yang baik. Pimpinan atau manajer yang cukup dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung bawahannya. Hal ini berarti atasan harus ada atau hadir di tempat kerja, agar dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6. Sanksi

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman jangan terlalu ringan ataupun terlalu berat, supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukum hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh pegawai. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* di antara semua pegawai. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Menurut Dharma (2003:12), ada beberapa indikator disiplin kerja,

antara lain:

1. Kehadiran pegawai: pegawai wajib hadir sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan saran kartu kehadiran pada mesin absensi.
2. Ketepatan jam kerja: penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Pegawai diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.
3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal: seluruh pegawai wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebagian besar biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua pegawai sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.
4. Ketaatan pegawai terhadap peraturan: adakalanya pegawai secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:15) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi organisasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan  
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Siagian (2014:34) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja

Setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa pegawai tertib dalam tugas. Konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Apabila pegawai menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa pegawai yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum.

Menurut Rivai (2011:41), terdapat 3 (tiga) konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).

1. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

- a. Membakar dengan segera

Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

b. Harus dilaksanakan segera

Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

c. Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian

d. Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

e. Membakar tanpa membeda-bedakan

Tindakan disipliner harusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

## 2. Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama suatu peringatan lisan, kedua suatu peringatan tertulis dan ketiga terminasi.

## 3. Tindakan disiplin positif

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para pegawai memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa pegawai harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka, dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para pegawai.

Pada penelitian ini, indikator disiplin kerja yang digunakan adalah sesuai pendapat Edy Sutrisno (2009:14), bahwa terdapat 4 (empat) indikator disiplin kerja, yaitu:

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

### **3. Lingkungan Kerja**

Dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan, bagi seorang individu lingkungan yang ada disekitarnya akan sangat penting dan berpengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu, seorang pemimpin sebuah perusahaan, organisasi, lembaga maupun institusi harus sangat memperhatikan lingkungan kerja, dimana dia mempekerjakan para pegawainya untuk mewujudkan visi, misi dan juga tujuan dari institusi yang dipimpinnya.

Dalam instansi atau perusahaan manapun pasti berusaha agar instansi tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi

perusahaan atau instansi, antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari seorang pegawai. Maksudnya adalah seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan/baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai tersebut tidak memuaskan (rendah) seperti pegawai jadi pemalas, sering tertidur dan hal buruk lainnya.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motivasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan. Karena seorang pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi

kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain itu bagi sebagian besar pegawai bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung juga dapat mendukung kepuasan kerja (Robbins, 2002:84).

Dalam sebuah organisasi sangat penting lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam organisasi, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pegawai dalam melakukan proses produksi. Lingkungan kerja sebagai kondisi dimana pegawai melakukan kegiatan atau aktivitas setiap harinya. Beberapa ahli mendefinisikan tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

Menurut Robbins dan Judge (2013:12) lingkungan adalah

“Lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan khusus. Lingkungan umum mencakup semua diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini seperti kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus merupakan bagian dari lingkungan yang secara langsung terkait dengan pencapaian target atau tujuan organisasi.”

Nitisemito (2010:35) mengemukakan lingkungan kerja adalah

“segala sesuatu disekitar pekerja dan itu bisa mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non-fisik yang ada pada pegawai, sehingga tidak bisa dipisahkan untuk mendapatkan kinerja yang baik dari mereka.

Menurut Sunyoto (2012:14) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai sesuatu apapun disekitar pegawai dan bisa memengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan padanya seperti cahaya, kebersihan, musik dan lain sebagainya”

Menurut Mangkunegara (2011:63) lingkungan kerja mencakup uraian jelas tentang posisi, target kerja menantang, pola komunikasi efektif dalam bekerja, iklim dan fasilitas kerja yang mencukupi. Menurut Sedarmayanti (2011:42) lingkungan kerja fisik merupakan

Apapun keadaan yang sifatnya fisik ada ditempat kerja yang bisa mempengaruhi pegawai apakah langsung atau tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik merupakan apapun keadaan yang mungkin terjadi dan terkait relasi atau hubungan kerja, apakah hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja, atau bahkan dengan bawahan”

Masalah lingkungan kerja dalam organisasi menjadi begitu penting, dalam hal ini diperlukan pola pengaturan serta penataan faktor lingkungan kerja dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Berdasarkan Kepmen Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 tentang: Syarat Kesehatan Lingkungan Kerja yakni lingkungan pada perkantoran mencakup semua ruang, halaman dan area sekelilingnya, sebagai bagian atau terkait tempat kerja dalam kegiatan atau aktivitas perkantoran. Syarat kesehatan lingkungan kerja dalam putusan ini berlaku baik pada kantoro berdiri ataupun berkelompok.

Lingkungan kerja juga bisa dimaksudkan keseluruhan sarana serta prasarana kerja disekitar pegawai yang melakukan pekerjaan dan itu bisa mempengaruhi pekerjaannya, lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas, serta alat kelengkapan kerja, kebersihan, penerangan,

ketenangan, juga termasuk hubungan kerja antara orang yang berada ditempat tersebut (Sutrisno 2010:32).

Dari pendapat para ahli disimpulkan bahwa lingkungan kerja sebagai apapun yang ada disekitar pegawai saat bekerja apakah berbentuk fisik atau non-fisik yang bisa pegawai mereka ketika bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif maka tentunya pegawai menjadi nyaman, aman dan sebaiknya jika lingkungan kerja tidak kondusif maka pegawai menjadi tidak nyaman dan aman.

Menurut Siagian (2014:19), terdapat beberapa indikator lingkungan kerja:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai, yakni:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan pegawainya, seperti tersedianya fasilitas untuk pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan kerja non-fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, yakni:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

- b. Hubungan atasan dengan bawahan  
Hubungan atasan dengan bawahan harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c. Kerjasama antar pegawai  
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2015:42)

sebagai berikut:

1. Suasana Kerja  
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja  
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mereka akan merasakan betapa bekerja di instansi tersebut bukan seperti tempat kerja melainkan seperti berada di tengah-tengah orang yang dicintainya dan tidak ada kata membosankan, dan itu menjadi hal yang positif agar pegawai dapat bekerja sebaik mungkin secara efektif dan efisien.
3. Tersedianya fasilitas kerja  
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Berbeda halnya dengan Sedarmayanti (2009:13) yang mengemukakan beberapa indikator lingkungan kerja, sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja  
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
3. Kebisingan di tempat kerja  
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja  
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
5. Keamanan di tempat kerja  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

#### 4. Self-Management

Self-management sebagai kontrol dari respon tertentu melalui stimulus yang dihasilkan dari respon lain pada individu yang sama yaitu melalui stimulus yang dibangkitkan oleh diri sendiri. Menurut Mahoney & Thoresen dalam Lutfi Fauzan (1992:36) mengatakan *self-management* berkenaan dengan kesadaran dan keterampilan untuk mengatur keadaan sekitarnya yang mempengaruhi tingkah laku individu.

Self-management merupakan suatu strategi kognitif behavioral. Anggapan dasarnya adalah bahwa setiap manusia memiliki kecenderungan-kecenderungan positif maupun negatif. Segenap perilaku manusia itu merupakan hasil dari proses belajar dalam merespon terhadap berbagai stimulus dari lingkungannya. Namun self-management menentang keras pandangan behavioral radikal yang mengatakan bahwa manusia itu sepenuhnya dibentuk dan ditentukan oleh lingkungannya. Secara tegas Cormier dan Cormier (1989:77) mengatakan bahwa self-management bukanlah suatu pendekatan yang sepenuhnya deterministik dan mekanistik yang menyingkirkan potensi klien untuk membuat pilihan dan keputusan. Lebih lanjut dikatakan bahwa dalam proses belajar untuk menghasilkan perilaku itu aspek kognitif juga memiliki peranan penting terutama dalam mempertimbangkan berbagai tindakan yang hendak dilakukan, menentukan pilihan-pilihan tindakan itu, dan mengambil keputusan tindakan perilakunya. Atas dasar semua itu pula, maka strategi self-management justru memberikan posisi terhormat terhadap proses kognitif dan self-regulated behavior.

Self-management, menurut Gie dalam Rinanda (2006:32) adalah segenap kegiatan dan langkah mengatur dan mengelola diri sendiri sebaik-baiknya, sehingga mampu membawa kearah tercapainya tujuan hidup yang telah ditetapkan oleh individu yang bersangkutan.

Suwardani, dkk. (2014:20) mengartikan self-management adalah teknik menata perilaku individu yang bertujuan untuk mengarahkan dan mengelola dirinya agar dapat mencapai kemandirian dan hidupnya berjalan dengan produktif.

Soekadji (dalam Purwanta, 2012:17), ada 4 (empat) tahap untuk menerapkan teknik self-management, yaitu:

1. Tahap monitor atau observasi diri, pada tahap ini subjek atau siswa dengan sengaja mengamati perilakunya sendiri dan mencatat jenis, waktu, durasi perilaku yang ada pada diri subjek yang akan dimodifikasi.
2. Mengatur lingkungan, pada tahap ini lingkungan perlu diatur, sehingga dapat mengurangi atau meniadakan perilaku-perilaku yang memungkinkan mendapatkan pengukuhan segera.
3. Tahap evaluasi diri, pada tahap ini subjek membandingkan apa yang tercatat sebagai kenyataan dengan apa yang seharusnya dilakukan. Catatan data observasi perilaku yang teratur sangat penting untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas program. Bila evaluasi data menunjukkan bahwa program tidak berhasil, maka perlu ditinjau kembali.
4. Tahap pemberian pengukuhan, penghapusan atau hukuman. Pada tahap ini diperlukan kemauan diri yang kuat untuk menentukan dan memilih pengukuhan apa yang perlu segera dihadirkan atau perilaku mana yang segera dihapus dan bahkan hukuman diri sendiri apa yang harus segera diterapkan. Melalui teknik self-management dengan empat tahap itulah agresifitas remaja diharapkan berubah.

Pengertian manajemen diri menurut Soekadji (dalam Purwanta, 2012:64) adalah suatu prosedur yang menuntut seseorang untuk mengarahkan atau menata tingkah lakunya sendiri. Prosedur ini melibatkan subjek dalam beberapa tahap, yaitu:

1. Menentukan sasaran tingkah laku yang hendak dicapai
2. Memonitor tingkah laku dengan cara menentukan sendiri prosedur yang hendak dipakai untuk memonitor perkembangan yang sudah dicapai.
3. Mengevaluasi perkembangan tingkah laku

Teknik perubahan perilaku self-management merupakan salah satu dari penerapan teori modifikasi perilaku dan merupakan gabungan teori behavioristik dan teori kognitif social. hal ini merupakan hal baru dalam membantu konseli menyelesaikan masalah karena didalam tehnik ini menekankan pada konseli untuk mengubah tingkah laku yang dianggap merugikan yang sebelumnya menekankan pada bantuan orang lain.

Menurut Cormier dan Cormier (1985:25) karakteristik dari self-management, yaitu :

1. Kombinasi dari strategi mengelola diri sendiri biasanya lebih berguna dari pada sebuah strategi tunggal
2. Penggunaan strategi yang konsisten adalah esensial
3. Penggunaan penguatan diri sendiri merupakan komponen yang penting
4. Tunjangan yang diberikan oleh lingkungan harus dipertahankan
5. Perlu ditetapkan target yang realistis dan kemudian dievaluasi
6. Dukungan lingkungan mutlak perlu untuk memelihara perubahan-perubahan yang merupakan hasil dari suatu program self-management

Kita dapat menciptakan realitas kehidupan sesuai dengan misi dan tujuan hidup dengan menerapkan manajemen diri. Penerapan manajemen diri yang baik dalam kehidupan akan membuat seseorang menikmati proses perjalanan hidup dan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Manfaat manajemen diri secara khusus yang dikemukakan oleh Prijosaksono dalam Rinanda (2006:30) adalah:

1. Manajemen diri bermanfaat untuk melepaskan stress, kecemasan, kemarahan, ketakutan, dendam, sakit hati.
2. Manajemen diri juga dapat menghilangkan rasa sakit dan penyakit serta penyembuhan sendiri.
3. Manajemen diri yang baik akan dapat meningkatkan kreativitas seseorang
4. Masalah dapat dipecahkan dan diselesaikan bila seseorang mampu melakukan manajemen diri
5. Manajemen diri akan meningkatkan citra diri dan rasa percaya diri seseorang
6. Manajemen diri akan meningkatkan kemampuan pembelajaran dan membantu seseorang mencapai prestasi.

Pada penelitian ini, indikator yang digunakan adalah sesuai pendapat Goleman dalam Rinanda (2006:65) bahwa ada 5 (lima) aspek kemampuan manajemen diri yaitu:

1. Pengendalian diri  
Individu yang memiliki kemampuan pengendalian diri akan mampu mengelola emosi dan impuls yang merusak secara efektif. Orang yang memiliki kecakapan ini mampu mengelola dengan baik perasaan-perasaan impuls dan emosi-emosi yang menekan individu. Tetap teguh dan tidak goyah dalam situasi yang sulit, mereka juga mampu untuk tetap berpikir dengan jernih dan tetap fokus kendati dalam tertekan.
2. Sifat dapat dipercaya  
Individu yang memiliki sifat dapat dipercaya akan mampu menunjukkan kejujuran dan integritas. Orang yang memiliki kecakapan ini mampu bertindak menurut etika dan tidak pernah memperlakukan orang lain. Bersedia mengakui kesalahan sendiri dan berani menegur orang lain yang melakukan kesalahan.
3. Kehati-hatian  
Individu yang memiliki sifat kahati-hatian dalam bertindak akan dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban. Orang dengan kecakapan ini mampu memenuhi komitmen dan memenuhi janji. Terorganisir dan cermat dalam bekerja, mereka memperjuangkan tujuan dengan rasa tanggung jawab.
4. Mampu menyesuaikan diri  
Individu yang mempunyai kemampuan menyesuaikan diri dapat bersikap fleksibel menghadapi tantangan dan perubahan yang ada di lingkungan. Orang dengan kecakapan ini siap mengubah respon dan strategi untuk menyesuaikan diri dengan keadaan. Terampil menangani berbagai macam kebutuhan, bergesernya prioritas, dan pesatnya perubahan.
5. Inovasi

Individu yang memiliki kemampuan inovasi mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan, dan informasi baru. Orang dengan kecakapan ini selalu mencari dan menciptakan gagasan baru. Mendahulukan solusi-solusi yang orisinal dalam pemecahan masalah. Mereka juga berani mengubah wawasan dan mengambil resiko akibat pemikiran mereka.

## **5. Kinerja Pegawai**

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari 2 (dua) segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Menurut Pasolong (2010:21) Kinerja pegawai adalah

“Hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.”

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para pegawai. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Moekijat (2007:64) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah,

gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu (Sedarmayanti, 2001:33).

Arifin (2004:36) menyatakan bahwa kinerja

“Dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.”

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:41). Kinerja pegawai tidak hanya

sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji akan tetapi bagaimana organisasi dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi.

Secara spesifik, menurut Mangkunegara (2000:41) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Lebih lanjut, Mangkunegara (2000:64) menyebutkan ukuran penting dalam melakukan penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan/organisasi.

2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi.
3. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2009:45), pengukuran kinerja diarahkan pada 6

(enam) aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dengan demikian, penilaian kinerja bagi pegawai menjadi salah satu tugas penting yang harus dilakukan oleh pimpinan, suatu program penilaian kinerja yang obyektif memberikan kepada perusahaan/organisasi suatu dasar rasional untuk menentukan siapa yang harus diberi promosi atau siapa yang harus mendapatkan kenaikan gaji

dan juga dapat digunakan sebagai batu loncatan guna memperbaiki prestasi.

Pada penelitian, indikator yang digunakan adalah sesuai pendapat Robbins (2006:121), yakni:

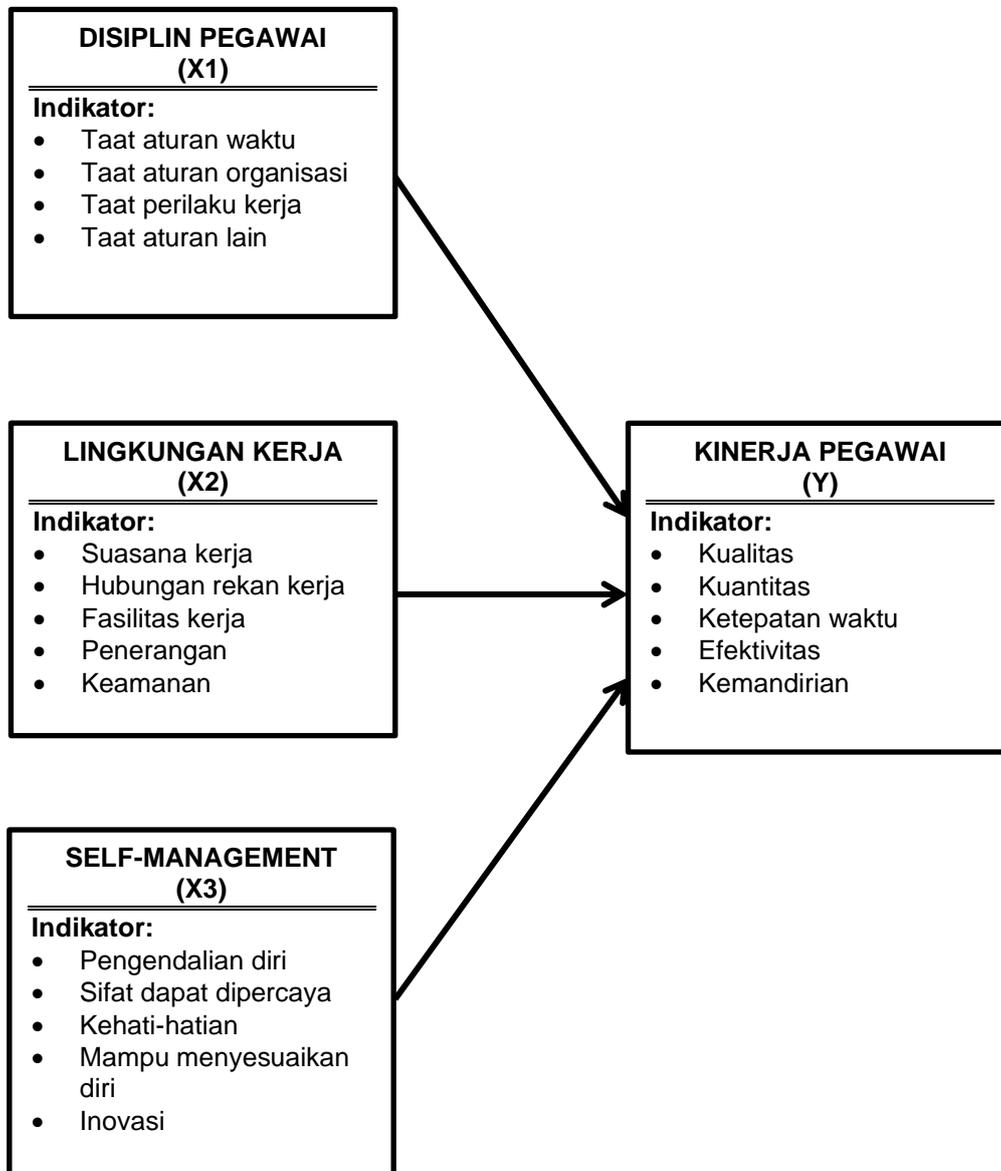
1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **B. Kerangka Pikir dan Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat sebuah kerangka pikir penelitian yang tujuannya adalah memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang teliti. Penanaman disiplin menjadi sangat penting bagi karyawan untuk bisa meningkatkan kinerjanya, disiplin sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, ini mengacu pada Edy Sutrisno (2009). Lingkungan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dimana lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal

yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, ini mengacu pada Nitisemito (2015) dan Sedarmayanti (2009). Terakhir, self-management sebagai bentuk tatanan diri dimana karyawan memiliki kecenderungan-kecenderungan positif maupun negatif dalam tindakannya, ini mengacu pada Goleman *dalam* Rinanda (2006). Kerangka pikir yang dibangun berdasarkan pada model gabungan dari beberapa teori yang dimodifikasi sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Gambar 1  
Kerangka pikir penelitian



Keterangan:

→ = Pengaruh langsung

Berdasarkan kerangka pikir, maka dapat dibuat hipotesis lengkap sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Djakarta Lloyd (Persero).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Djakarta Lloyd (Persero).
3. Self-management berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Djakarta Lloyd (Persero).
4. Disiplin, lingkungan kerja dan self-management berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djakarta Lloyd (Persero).

### **C. Defenisi Operasional**

#### **1. Disiplin**

Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan adalah:

- 1) Taat aturan waktu;
- 2) Taat aturan perusahaan
- 3) Taat aturan perilaku dalam bekerja
- 4) Taat pada aturan lain

#### **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut

mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Masalah lingkungan kerja dalam organisasi menjadi begitu penting, dalam hal ini diperlukan pola pengaturan serta penataan faktor lingkungan kerja dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Indikator yang digunakan adalah:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja
- 4) Penerangan
- 5) Keamanan

### 3. Self-Management

Self-management merupakan suatu strategi kognitif behavioral. Anggapan dasarnya adalah bahwa setiap manusia memiliki kecenderungan-kecenderungan positif maupun negatif. Segenap perilaku manusia itu merupakan hasil dari proses belajar dalam merespon terhadap berbagai stimulus dari lingkungannya. Namun self-management menentang keras pandangan behavioral radikal yang mengatakan bahwa manusia itu sepenuhnya dibentuk dan ditentukan oleh lingkungannya. Indikator yang digunakan adalah :

- 1) Pengendalian diri
- 2) Sifat dapat dipercaya
- 3) Kehati-hatian
- 4) Mampu menyesuaikan diri

## 5) Inovasi

### 4. Kinerja

Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Indikator yang digunakan adalah:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah mix method. Sedangkan, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, sebuah metode dalam menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

#### **B. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Penyebaran kuesioner**

Daftar pertanyaan, metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal (*personally administered questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur dengan menggunakan skala 1 - 5. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan terstruktur, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan memberi checklist atas skala penilaian yang tersedia. Pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala Likert dengan menggunakan lima pilihan, setiap tingkatan diberi skor mulai dari tingkat yang rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5. Dalam

pengukuran variabel tersebut digunakan skala Likert yaitu membagi 5 jawaban responden yang dimulai berturut-turut :

- a) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b) Setuju (S) dengan skor 4
- c) Netral/ragu-ragu (N) dengan skor 3
- d) Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e) Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka langsung dengan responden atau informan atau narasumber melalui tanya jawab langsung, data yang diperoleh langsung dengan para responden yang terlibat dalam penelitian dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sistematis.

## 3. Observasi

Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang amati. Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan.

## 4. Telaah dokumen

Pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik.

Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain. Dokumentasi yang dilakukan melalui penelusuran terhadap dokumen yang telah ada dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

### **C. Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT. Djakarta Lloyd (Persero) sebanyak 96 orang (pimpinan dan seluruh staf). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan tehnik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2018) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, sampel akhir yang digunakan pada penelitian ini adalah 96 pegawai.

### **D. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya. Analisis data perlu dilakukan sebagai langkah kongkrit pembuktian atas data-data yang telah dikumpulkan dilapangan yang dilakukan dengan mengolah, menginterpretasikan hingga menyimpulkan hasilnya. Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS ver.25 for Windows.

Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam

penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah sebagai berikut:

## 1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya data tersebut digunakan dan dilakukan pengolahan data. Uji instrumen ini dapat diuraikan sebagai berikut:

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{[(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y) ]}}$$

dimana :

- $r_{xy}$  = Momen tangkar yang baru
- $r_{pq}$  = Koefisien korelasi bagian total
- $sb_y$  = Simpangan baku skor faktor
- $sb_x$  = Simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk

atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan consistency dengan teknik Alpha Cronbach. Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrumen. Bilamana koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar 0,3 ( $r \geq 0,3$ ), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach, suatu instrumen (keseluruhan indikator) dianggap sudah cukup reliable bilamana  $\alpha > 0,6$ .

#### **c. Analisis Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Selain itu, analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden atas variabel-variabel penelitian.

Untuk memperoleh hasil interpretasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka masing-masing variabel dilakukan skoring. Langkah-langkah melakukan analisis skoring sebagai berikut:

1. Mencari nilai mean dengan rumus jumlah jawaban responden yang menjawab dikali dengan skor jawaban dibagi dengan jumlah keseluruhan responden.

$$\text{Mean} = \frac{1n + 2n + 3n + 4n + 5n}{\text{Total Sampel}}$$

Total Sampel

2. Perhitungan kategori :

$$\text{Panjang klas} = \text{skor tertinggi} / \text{kategori}$$

$$= 5 / 5 = 1.00$$

Sehingga interval keputusan sebagai berikut:

$$0.00 - 1.00 = \text{sangat rendah}$$

$$1.01 - 2.00 = \text{Rendah}$$

$$2.01 - 3.00 = \text{sedang}$$

$$3.01 - 4.00 = \text{Tinggi}$$

$$4.01 - 5.00 = \text{Sangat Tinggi}$$

## 2. Uji Hipotesis

### 1) Uji t

Melakukan uji t, dimana tujuannya untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah yang ditempuh, yaitu:

- Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-4} = 0$ , dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_0 : b_{1-4} \neq 0$ , dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menentukan nilai  $t$  dengan *degree of freedom* (df) sebesar  $(n-k-1)$
- Menentukan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{bk}{sb}$$

dimana :  $bk$  = koefisien regresi variabel  $b_{1-4}$

$sb$  = standar deviasi dari estimasi  $b_{1-4}$

- Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$   
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$   
Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$

## 2) Uji F

Melakukan uji F tujuannya untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Langkah-langkahnya adalah:

- Menentukan Hipotesis  
 $H_0 : b_{1-4} = 0$ , dimana artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).  
 $H_0 : b_{1-4} \neq 0$ , dimana artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menentukan nilai  $F_{\text{tabel}}$  dengan *degree of freedom* (df) sebesar  $(n-k-1)$
- Menentukan besarnya nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan menggunakan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana : MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

- Membandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dan  $F_{\text{tabel}}$   
 Jika  $F_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$   
 Jika  $F_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$

### 3. Analisis Regresi Berganda

Model regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Disiplin

$X_2$  = Lingkungan kerja

$X_3$  = Self-management

e = Error term

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Objek**

PT. Djakarta Lloyd (Persero) didirikan pada tahun 1950 dengan nama NV Djakarta Lloyd atas prakarsa para pejuang kemerdekaan Angkatan Laut Pangkalan IV di Tegal. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No : 20 Tahun 1974 tanggal 22 April 1974 tentang “Pengalihan Bentuk Perusahaan Negara ‘Djakarta Lloyd’ menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Akta Pendirian PT Pelayaran Samudera Djakarta Lloyd Nomor 192 Tambahan Berita Negara Republik Indonesia tanggal 10 Desember 1976 Nomor 99 diubah dengan Akta Notaris Haji Zawir Simon, SH. Nomor 123 Tambahan Berita Negara Republik Indonesia tanggal 16 September 1988 Nomor 75 diubah dengan Akta Notaris Imas Fatimah, SH. Tanggal 16 Maret 1998 Nomor 50 Tambahan Berita Negara Republik Indonesia tanggal 22 Oktober 1999 Nomor 85 diubah dengan Akta Notaris Imas Fatimah, SH tanggal 14 Agustus 2008 Nomor 96, diubah dengan Akta Notaris Imas Fatimah, SH tanggal 07 Mei 2009 Nomor 09, diubah dengan Akta Notaris Lenny Janis Ishak, SH tanggal 15 Juni 2017 Nomor 13.

Maksud dan tujuan perseroan adalah melakukan usaha di bidang angkutan laut dan penunjangnya dengan kegiatan utama usaha pelayaran angkutan laut, pemilik kapal, keagenan pelayaran atau kapal, pergudangan dan ekspedisi, kegiatan pemeliharaan dan reparasi kapal dan usaha lain termasuk charter kapal, broker kapal dan forwarding. Pada

saat ini, perusahaan melakukan usaha angkutan curah dengan melakukan sinergi dengan BUMN yaitu PT PLN (Persero), PT PLN Batubara, PT Antam Resourcindo untuk mengangkut batu bara dan angkutan nikel. Sedangkan perusahaan bekerjasama juga dengan perusahaan swasta yaitu, PT Surya Mega Adi Perkasa dan PT Kreasi Energi Alam untuk pengangkutan batu bara. Disamping itu saat ini perusahaan juga memiliki kapal tunda yang saat ini tengah menjalin kerja sama dengan PT Kalimantan Timur Prima Coal, selain itu perusahaan juga ditugaskan untuk ikut dalam program tol laut pemerintah melalui Kementerian Perhubungan dalam tiga trayek untuk pengangkutan kontainer yang mulai berjalan pada bulan Oktober 2018, keagenan perusahaan pelayaran atau pemilik kapal luar negeri serta usaha lain berupa penyewaan kontainer dan lahan atau pergudangan yang saat ini tidak optimal digunakan.

Visi. Menjadikan Djakarta Lloyd perusahaan pelayaran dan logistic provider bertaraf internasional, handal, efisien, inovatif dan berdaya tahan kuat.

Misi. Mengurangi biaya logistic dalam maupun luar negeri dengan kecepatan dan ketepatan waktu.

Tujuan. Mensukseskan pelaksanaan pembangunan industri maritim nasional, Meningkatkan profitabilitas, "EBITDA", dan *market share* dan meningkatkan lapangan pekerjaan dan kemandirian perekonomian Indonesia.

Tata nilai/budaya. *Brave and honest*, berani dan jujur dalam mengambil setiap peluang bisnis, *Rapid and responsive*, cepat dan

tanggap dalam setiap pelayanan, *Advance and innovative*, mengedepankan gagasan terbaru dengan inovasi untuk setiap kebutuhan dimasa depan, *Vigilant*, memiliki kepekaan yang baik terhadap peluang dan tantangan dimasa depan, dan *Optimistic*, memiliki keyakinan yang kuat untuk mewujudkan setiap target dan harapan.

Komisaris PT Djakarta Lloyd (Persero) saat ini berdasarkan Surat Keputusan Kementerian BUMN Nomor SK-27/MBU/2014 tertanggal 05 Februari 2014 adalah sebagai berikut:

Komisaris Utama : Maryono Maulus Atmadja

Berdasarkan Surat Keputusan BUMN Nomor SK-122/MBU/05/2018 tertanggal 08 Mei 2018 adalah sebagai berikut:

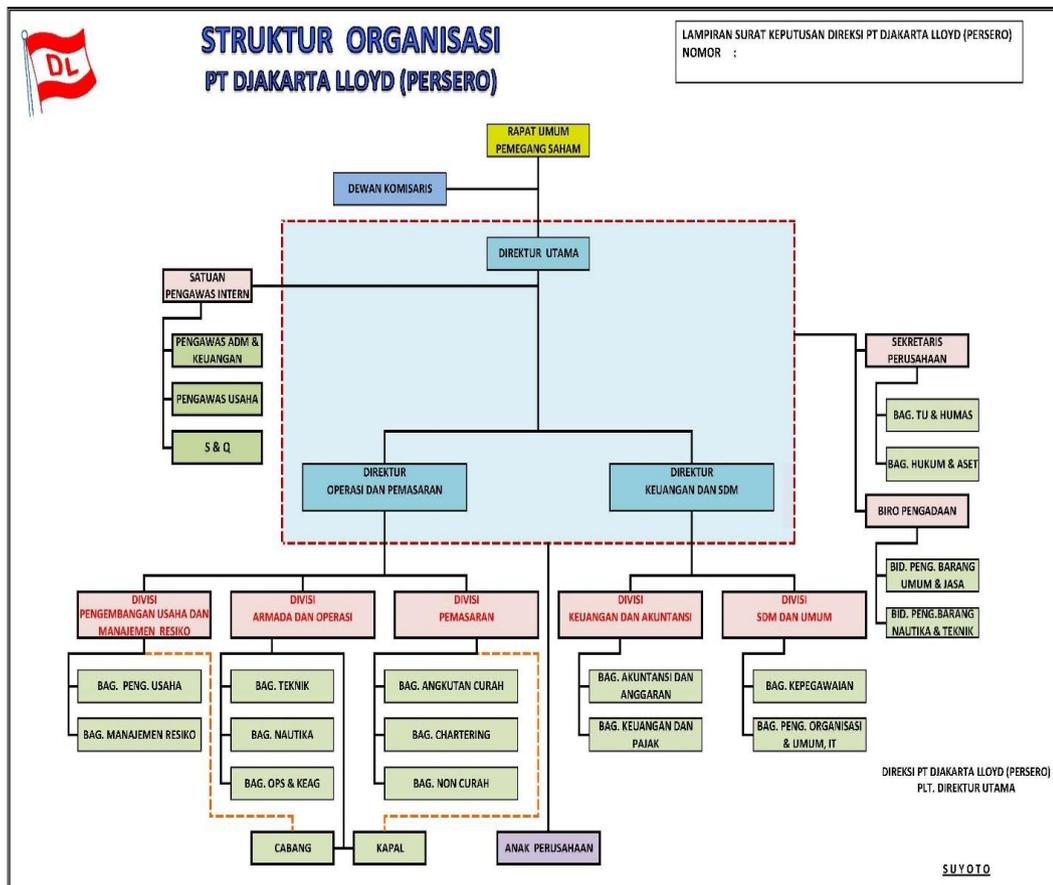
Komisaris Independen : Syahril Japarin

Direksi PT Djakarta Lloyd (Persero) saat ini berdasarkan Surat Keputusan BUMN Nomor: SK-136/MBU/7/2017 tertanggal 20 Juli 2017 dan Akta Lenny Janis Ishak, SH Jakarta Nomor 03 tanggal 08 Agustus 2017 adalah sebagai berikut:

Direktur Utama : Suyoto

Direktur: Tunggul Puspithadani

**Gambar 2**  
**Struktur Organisasi PT. Djakarta Lloyd (Persero)**  
*Sumber: PT. Djakarta Lloyd (Persero)*



## B. Deskripsi Responden

Analisa karakteristik responden merupakan pemaparan komposisi responden berdasarkan karakteristik yang dimiliki. Analisa ini diperlukan untuk memberi gambaran yang lengkap mengenai responden penelitian ini.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penting untuk mengetahui kelompok responden yang dapat menjadi pertimbangan dalam melihat seberapa

besar performasi mereka dilihat dari karakteristik jenis kelamin. Data mengenai jenis kelamin responden dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 2**  
**Responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
Pria	73	76%
Wanita	23	24%
Jumlah	96	100%

Sumber: Hasil olahan data, 2020

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan terkait dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan sesuatu agar berkualitas. Orang dengan pendidikan yang tinggi akan lebih profesional, mempunyai kompetensi yang memadai serta kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. Orang dengan tingkat pendidikan yang memadai akan menggunakan segala kemampuannya dalam bekerja.

**Tabel 3**  
**Responden berdasarkan jenjang pendidikan**

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Prosentase
S2	6	6%
S1	56	58%
D3	11	11%
SMA Ke bawah	23	24%
Jumlah	96	100%

Sumber: Hasil olahan data, 2020

### 3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia seseorang sangat menentukan hasil usahanya secara keseluruhan. Usia yang relatif lebih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik dari pada pegawai yang lebih tua. Akan tetapi seseorang yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh mereka yang berusia muda. Data mengenai responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4**  
**Responden berdasarkan usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
26 – 35 Tahun	14	15%
36 – 45 Tahun	30	31%
> 46 Tahun	52	54%
Jumlah	96	100%

Sumber: Hasil olahan data, 2020

### 4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja menjadi bagian penting dari seorang pegawai dengan banyak pengalaman yang sudah didapatkan, hal ini memberikan peluang besar untuk bisa meningkatkan kemampuannya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Masa kerja menunjukkan tingkat senioritas dalam organisasi yang seharusnya menjadi contoh yang baik bagi pegawai-pegawai baru yang masuk dalam lingkungan organisasinya. Dengan masa kerja yang lebih lama akan memperlihatkan tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan masa kerja lebih singkat. Data mengenai responden menurut masa dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5**  
**Responden berdasarkan masa kerja**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
1 – 4 Tahun	19	20%
4 – 8 Tahun	42	44%
> 8 Tahun	35	36%
Jumlah	96	100%

Sumber: Hasil olahan data, 2020

### **C. Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas terhadap variabel penelitian khususnya pada indikator variabel penelitian yang tergambar dalam daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan atau kehandalan suatu angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Kesahihan atau kehandalan mempunyai arti bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Terdapat tiga jenis validitas yang dapat diterima secara umum yaitu validitas isi, validitas konstruk dan validitas yang berkaitan dengan kriteria. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah uji validitas konstruk yang mengkorelasikan skor masing-masing item pertanyaan atau pernyataan dengan skor totalnya. Suatu pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid jika terjadi korelasi yang kuat dengan skor totalnya. Hal ini menunjukkan adanya dukungan item pertanyaan atau pernyataan tersebut

dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan skor item dengan skor total item atau pertanyaan atau pernyataan. Kemudian, pengujian signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi (*2-tailed*) dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Dasar pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dikatakan valid, begitupun sebaliknya, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka tidak valid.

Menurut Sugiyono (2012), nilai  $r$  hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item – Total Correlation*, sedangkan nilai  $r$  table diambil dengan menggunakan rumus  $df = n - 2$ . Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 responden, yang berarti  $df = 96 - 2 = 94$ , sehingga menghasilkan nilai  $r$  table sebesar 0,168.

Ada kemungkinan pernyataan atau angket kurang baik susunan kata-kata atau kalimatnya, sehingga menimbulkan penafsiran yang berbeda. Untuk item-item atau pernyataan yang tidak valid maka akan dikeluarkan dan tidak dianalisis, sedangkan pernyataan yang valid diteruskan ke tahap pengujian kehandalan (uji realibilitas).

Dari hasil pengolahan data kuesioner melalui SPSS Versi 25 dapat diketahui validitas masing-masing item pertanyaan atau pernyataan dari masing-masing variabel sebagaimana diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil uji validitas variabel Disiplin Pegawai (X1)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Nilai r Hitung</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>Kesimpulan</b>
Saya merasa waktu sangat penting dijadikan sebagai dasar dalam meningkatkan kedisiplinan (X1.1)	0.568	0,168	0,000	Valid
Saya menganggap tempat saya bekerja memiliki aturan yang tidak begitu rumit (X1.2)	0.562	0,168	0,000	Valid
Saya bekerja dalam posisi yang sesuai dan tanggung jawab yang dibebankan telah sejalan dengan apa yang diinginkan oleh organisasi (X1.3)	0.755	0,168	0,000	Valid
Saya menganggap semua aturan organisasi adalah baik, hanya mereka yang pemalas yang tidak bisa menerima aturan tersebut (X1.4)	0.713	0,168	0,000	Valid
Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik (X1.5)	0.719	0,168	0,000	Valid
Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai (X1.6)	0.492	0,168	0,000	Valid
Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan (X1.7)	0.571	0,168	0,000	Valid
Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan (X1.8)	0.581	0,168	0,000	Valid

Sumber: Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa validitas dari 8 item pernyataan yang digunakan dalam instrument penelitian atau kuesioner

untuk variable Disiplin Pegawai (X1) menunjukkan nilai *corrected item-total* correlation di atas 0,168 (r tabel), artinya setiap item pernyataan yang digunakan dalam analisis data adalah valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

**Tabel 7**  
**Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Suasana kerja yang nyaman akan menjadikan pegawai merasa betah (X2.1)	0.598	0,168	0,000	Valid
Suasana yang kondusif tidak hanya menyenangkan bagi pegawai namun akan mendorong peningkatan produktivitasnya (X2.2)	0.639	0,168	0,000	Valid
Saya lebih menyukai bekerja dengan tim yang solid (X2.3)	0.664	0,168	0,000	Valid
Rekan kerja sebagai motivator untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik (X2.4)	0.548	0,168	0,000	Valid
Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor harus bisa dimanfaatkan secara efektif dan efisien (X2.5)	0.701	0,168	0,000	Valid
Fasilitas kerja sangat membantu kelancaran dalam bekerja (X2.6)	0.626	0,168	0,000	Valid
Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan saat bekerja (X2.7)	0.680	0,168	0,000	Valid
Menjaga suasana lingkungan yang sejuk dan tertata baik akan memberikan semangat dalam bekerja (X2.8)	0.724	0,168	0,000	Valid
Keberadaan petugas keamanan dilingkungan kantor mendorong peningkatan kerja yang lebih baik (X2.9)	0.716	0,168	0,000	Valid
Keamanan menjadi hal penting dalam sebuah organisasi/kantor (X2.10)	0.723	0,168	0,000	Valid

Sumber: Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan dalam instrument penelitian atau kuesioner untuk mengukur variable Lingkungan Kerja (X2) seluruhnya dinyatakan valid, yang berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

**Tabel 8**  
**Hasil uji validitas variabel Self-Management (X3)**

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Mengontrol diri menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai (X3.1)	0.549	0,168	0,000	Valid
Saya mampu menjaga diri dalam mengambil suatu tindakan (X3.2)	0.676	0,168	0,000	Valid
Kepercayaan merupakan jati diri yang sebenarnya agar bisa terus maju (X3.3)	0.600	0,168	0,000	Valid
Membiasakan diri untuk memegang amanah sebagai wujud kecintaan pada organisasi (X3.4)	0.624	0,168	0,000	Valid
Seorang pegawai harus melakukan perencanaan matang sebelum mengambil tindakan (X3.5)	0.601	0,168	0,000	Valid
Sikap kehati-hatian akan menghindarkan dari kesalahan (X3.6)	0.410	0,168	0,000	Valid
Seorang pegawai harus mampu memposisikan diri pada kondisi tertentu (X3.7)	0.654	0,168	0,000	Valid
Dalam bekerja harus bisa memantau apa yang menjadi kebiasaan ditempat tersebut (X3.8)	0.664	0,168	0,000	Valid
Seseorang yang produktif tentunya memiliki banyak inovasi dalam bekerja (X3.9)	0.551	0,168	0,000	Valid

Inovasi akan mendorong kemajuan individu dan organisasi (X3.10)	0.493	0,168	0,000	Valid
---	-------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan dalam instrument penelitian atau kuesioner untuk mengukur variable Self-Management (Y1) seluruhnya dinyatakan valid, yang berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Karena item tersebut valid maka instrument tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data akurat dalam sebuah penelitian.

**Tabel 9**  
**Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Saya selalu bekerja atas dasar kualitas (Y.1)	0.455	0,168	0,000	Valid
Menjaga kualitas kerja merupakan wujud keprofesionalan dalam bekerja (Y.2)	0.503	0,168	0,000	Valid
Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan (Y.3)	0.498	0,168	0,000	Valid
Kemampuan mengerjakan banyak tugas atau pekerjaan adalah hal penting yang diinginkan oleh perusahaan (Y.4)	0.536	0,168	0,000	Valid
Saya mampu bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan (Y.5)	0.613	0,168	0,000	Valid
Mematuhi waktu merupakan ciri dari pegawai yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Y.6)	0.666	0,168	0,000	Valid
Saya menjaga kondisi kerja agar bisa selesai dengan sumberdaya yang ada (Y.7)	0.675	0,168	0,000	Valid

Memanfaatkan waktu sebaik mungkin merupakan wujud dari pekerjaan yang efektif (Y.8)	0.701	0,168	0,000	Valid
Saya mampu bekerja tanpa harus didampingi (Y.9)	0.760	0,168	0,000	Valid
Kemandirian akan menghargai semangat dan waktu (Y.10)	0.646	0,168	0,000	Valid

Sumber: Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan dalam instrument penelitian atau kuesioner untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai (Y) seluruhnya dinyatakan valid, yang berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Berdasarkan uji validitas diatas, untuk uji berikutnya yaitu uji reliabilitas dimana semua pernyataan hasil pernyataan yang valid dimasukkan, dan jika terdapat hasil pernyataan yang tidak valid maka tidak dapat dilanjutkan dalam uji reliabilitas.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari informasi, jawaban atau pernyataan, jika pengukuran dilakukan atau pengamatan dilakukan berulang. Menurut Sugiyono (2012) bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas

waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabel).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan penjabaran indikator dari suatu variabel. Reliabel atau handalnya suatu kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian akan menggunakan *Crombach Alpha* (koefisien alpha), dimana secara umum dianggap reliabel jika nilai *Crombach Alpha*-nya  $> 0,6$  (Nunally dalam Ghozali, 2011).

**Tabel 10**  
**Hasil uji reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Crombach Alpha	Status
Disiplin Pegawai (X1)	8 Item	0,752	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	10 Item	0,762	Reliable
Self-Management (X3)	10 Item	0,743	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	10 Item	0,752	Reliable

Sumber: Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai *Crombach's Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan mempunyai nilai di atas 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel untuk dilakukan uji berikutnya. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel penelitian yang meliputi Disiplin Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X2), Self-Management (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) PT. Djakarta Lloyd (Persero) adalah reliabel.

#### **D. Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item atau butir-butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, juga sebagai metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian data sehingga menaksir kualitas data berupa jenis variabel, ringkasan statistik (mean, median, modus, standar deviasi). Angka jawaban responden dimulai dari angka 1 sampai dengan 5 pada masing-masing butir pernyataan kuesioner dari masing-masing variabel yang diteliti.

##### **1. Disiplin Pegawai (X1)**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Pentingnya disiplin pegawai memunculkan sikap positif seperti saling menghormati, patuh dan taat aturan baik sifatnya tertulis ataupun tidak. Hal ini seperti dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2005:35) bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya. PT. Djakarta Lloyd (Persero) menerapkan konsep disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku secara internal. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengatakan bahwa:

*“disiplin akan mengajarkan cara menghargai waktu dan waktu yang diterapkan baik akan memperbaiki pencapaian kinerja secara maksimal (12 November 2020).”*

Pendapat lain, dikemukakan oleh pegawai HRD, yang mengemukakan bahwa:

*“kami selalu menerapkan prinsip-prinsip disiplin dengan saling memberikan contoh yang baik dalam bekerja, mematuhi waktu dan aturan-aturan yang diterapkan oleh perusahaan (12 November 2020).”*

Pada penelitian ini, indikator yang digunakan untuk variabel Disiplin Pegawai (X1) ada 4 (empat) indikator, yaitu: 1) Taat aturan waktu, 2) Taat aturan organisasi, 3) Taat perilaku kerja, dan 4) Taat aturan lain. Secara umum, deskripsi hasil penelitian untuk variabel ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 11**  
**Analisis deskriptif Disiplin Pegawai (X1)**

	<b>N</b>	<b>Minimu m</b>	<b>Maximu m</b>	<b>Sum</b>	<b>Mean</b>
X1.1	96	2	5	422	4.40
X1.2	96	3	5	420	4.37
X1.3	96	3	5	427	4.45
X1.4	96	2	5	424	4.42
X1.5	96	3	5	436	4.54
X1.6	96	3	5	441	4.59
X1.7	96	2	5	437	4.55
X1.8	96	3	5	447	4.66
Disiplin Pegawai_X1	96	25	40	3454	35.98
Valid N (listwise)	96				

Sumber: Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan Tabel 11 dapat diperoleh informasi tentang deskripsi variabel Disiplin Pegawai (X1) pada PT. Djakarta Lloyd (Persero). Skor ideal pada variabel ini adalah  $5 \times 8 \times 96 = 3840$ , dimana 5 adalah skor jawaban tertinggi, 8 adalah jumlah butir pernyataan dan 96 adalah jumlah

responden. Jumlah persentase skor dari variabel adalah  $3454/3840 \times 100\% = 89,94\%$ . Dengan demikian, variabel disiplin pegawai memiliki nilai deskriptif sebesar 89.94% dari yang diharapkan 100%.

## **2. Lingkungan Kerja (X2)**

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya, lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motivasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan (Robbins, 2002:84). Lingkungan kerja penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, hal demikian menunjukkan bahwa PT. Djakarta Lloyd (Persero) selalu berupaya menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap nyaman dalam bekerja sehingga menghasilkan output kerja optimal. Pentingnya lingkungan kerja juga dikemukakan oleh informan melalui hasil wawancara sebagai berikut:

*“Saya akan merasa berkonsentrasi bekerja dengan lingkungan kerja yang nyaman, daya pikir dan inovasi semakin baik jika lingkungan kerja kondusif seperti rekan kerja yang selalu menghargai dan menghormati satu sama lain (17 November 2020).”*

*“Lingkungan kerja yang kondusif adalah awal dari keberhasilan dalam bekerja, tidak hanya secara individual namun juga secara bersama-sama (17 November 2020).”*

Pada penelitian ini, indikator yang digunakan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) ada 5 (lima) indikator, yaitu: 1) Suasana kerja, 2) Hubungan rekan kerja, 3) Fasilitas kerja, 4) Penerangan, dan 5) Keamanan. Secara umum, deskripsi hasil penelitian untuk variabel ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 12**  
**Analisis deskriptif Lingkungan Kerja (X2)**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
X2.1	96	3	5	389	4.05
X2.2	96	2	5	383	3.99
X2.3	96	2	5	379	3.95
X2.4	96	2	5	394	4.10
X2.5	96	2	5	394	4.10
X2.6	96	2	5	395	4.11
X2.7	96	2	5	404	4.21
X2.8	96	2	5	400	4.17
X2.9	96	3	5	411	4.28
X2.10	96	2	5	410	4.27
Lingkungan Kerja_X2	96	26	50	3959	41.24
Valid N (listwise)	96				

Sumber: Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan Tabel 12 dapat diperoleh informasi tentang deskripsi variabel Lingkungan Kerja (X2) pada PT. Djakarta Lloyd (Persero). Skor ideal pada variabel ini adalah  $5 \times 10 \times 96 = 4800$ , dimana 5 adalah skor jawaban tertinggi, 10 adalah jumlah butir pernyataan dan 96 adalah jumlah responden. Jumlah persentase skor dari variabel adalah  $3959/4800 \times 100 \% = 82,47\%$ . Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai deskriptif sebesar 82.47% dari yang diharapkan 100%.

### 3. Self-Management (X3)

Self-management atau pengendalian diri adalah pengendalian terhadap suatu perbuatan yang dilakukan atau yang akan dilakukan, bisa dari segi ucapan, atau suatu pikiran, sehingga diri kita terhindar dari hal-hal yang tidak baik serta meningkatkan diri untuk berbuat secara baik dan benar dalam konteks tertentu. Menurut Suwardani, dkk. (2014:20) mengartikan self-management adalah teknik menata perilaku individu yang bertujuan untuk mengarahkan dan mengelola dirinya agar dapat mencapai kemandirian dan hidupnya berjalan dengan produktif. Pengendalian diri kemampuan individu untuk mengarahkan tingkah lakunya sendiri, atau kemampuan seseorang untuk menekan atau menghambat dorongan yang ada. Kontrol diri menekankan pada penanganan dan pertanggungjawaban pada segala usaha yang dilakukan seseorang baik dalam pelaksanaan, koreksi dan evaluasi dari suatu perubahan tingkah laku. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, mengemukakan bahwa :

*“Saya mampu mengelola diri baik pikiran, perasaan, ucapan dan perbuatan yang akan dilakukan sehingga mampu berkembang baik dalam perusahaan dan mencapai apa yang diinginkan (24 November 2020).”*

*“Saya lebih mengandalkan diri dalam bekerja dengan tidak berharap banyak pada orang lain, hal ini menyangkut pada kemampuan diri dalam memaksimalkan apa yang ingin dicapai (24 November 2020).”*

Dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Self-Management (X3) memiliki 5 (lima) indikator, yaitu: 1) Pengendalian diri, 2) Sifat dapat dipercaya, 3) Kehati-hatian, 4) Mampu

menyesuaikan diri, dan 5) Inovasi. Secara umum, deskripsi hasil penelitian untuk variabel ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 13**  
**Analisis deskriptif Self-Management (X3)**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
X3.1	96	2	5	385	4.01
X3.2	96	2	5	380	3.96
X3.3	96	2	5	374	3.90
X3.4	96	1	5	371	3.86
X3.5	96	2	5	393	4.09
X3.6	96	2	5	369	3.84
X3.7	96	3	5	401	4.18
X3.8	96	2	5	404	4.21
X3.9	96	3	5	401	4.18
X3.10	96	2	5	415	4.32
Self-Management_X3	96	30	50	3893	40.55
Valid N (listwise)	96				

Sumber: Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan Tabel 13 dapat diperoleh informasi tentang deskripsi variabel Self-Management (Y1) pada PT. Djakarta Lloyd (Persero). Skor ideal pada variabel ini adalah  $5 \times 10 \times 96 = 4800$ , dimana 5 adalah skor jawaban tertinggi, 10 adalah jumlah butir pernyataan dan 96 adalah jumlah responden. Jumlah persentase skor dari variabel adalah  $3893/4800 \times 100 \% = 81,10\%$ . Dengan demikian, variabel Self-Management (X3) memiliki nilai deskriptif sebesar 81.10% dari yang diharapkan 100%.

#### **4. Kinerja Pegawai (Y)**

Dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki 5 (lima) indikator, yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, dan 5)

Kemandirian. Secara umum, deskripsi hasil penelitian untuk variabel ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 14**  
**Analisis deskriptif Kinerja Pegawai (Y)**

	<b>N</b>	<b>Minimu m</b>	<b>Maximu m</b>	<b>Sum</b>	<b>Mean</b>
Y.1	96	3	5	401	4.18
Y.2	96	3	5	400	4.17
Y.3	96	2	5	394	4.10
Y.4	96	3	5	383	3.99
Y.5	96	3	5	397	4.14
Y.6	96	2	5	350	3.65
Y.7	96	2	5	345	3.59
Y.8	96	2	5	354	3.69
Y.9	96	2	5	358	3.73
Y.10	96	2	5	359	3.74
Kinerja Pegawai_Y	96	29	50	3741	38.97
Valid N (listwise)	96				

Sumber: Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan Tabel 14 dapat diperoleh informasi tentang deskripsi variabel Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Djakarta Lloyd (Persero). Skor ideal pada variabel ini adalah  $5 \times 10 \times 96 = 4800$ , dimana 5 adalah skor jawaban tertinggi, 10 adalah jumlah butir pernyataan dan 96 adalah jumlah responden. Jumlah persentase skor dari variabel adalah  $3741/4800 \times 100 \% = 77,93\%$ . Dengan demikian, variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai deskriptif sebesar 77.93% dari yang diharapkan 100%.

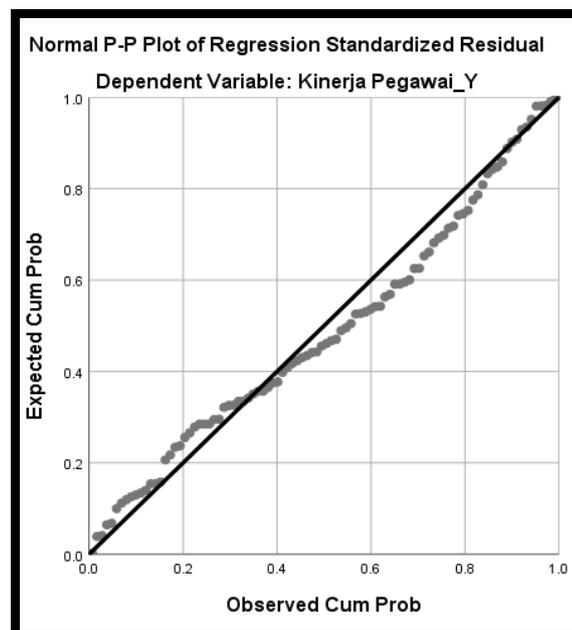
## E. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji normalitas probability plot

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji titik normalitas (*normality plot*) dengan melihat grafik P-Plot. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau tidak terpencar jauh dari garis diagonal, maka model jalur memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, tampilan grafik histogram juga memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan.

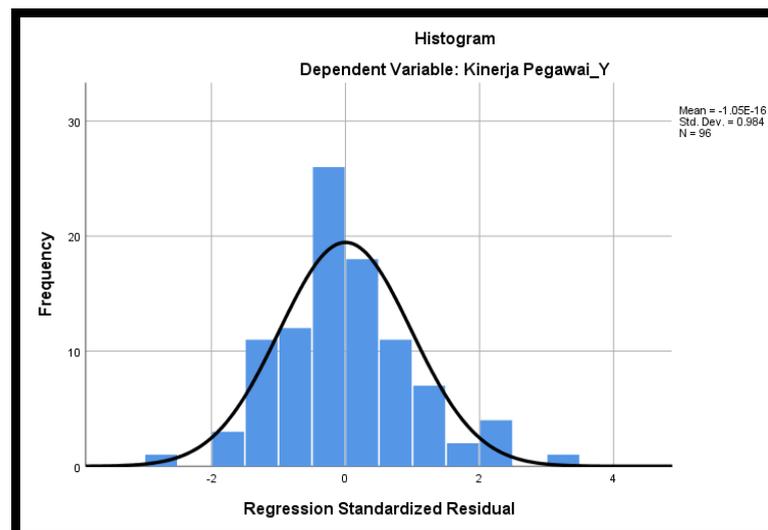
**Gambar 3**  
**Uji normalitas P-Plot**



Berdasarkan gambar 3 P-Plot menunjukkan bahwa sebaran *regression standardized residual* dengan dependent variabel Kinerja Pegawai (Y) terdistribusi secara merata disepanjang garis diagonal, ini ditunjukkan pada titik-titik mengikuti garis diagonal dari titik 0 dan tidak

melebar terlalu jauh sehingga data tersebut berdistribusi normal, namun jika titik-titik melebar terlalu jauh dari garis diagonal maka bisa dipastikan data tersebut tidak berdistribusi normal. Hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dijadikan sebagai indikator pengukuran variabel penelitian. Jika ragu dengan hasil uji normalitas diatas, maka peneliti bisa melakukan *uji Kolmogorov-Smirnov* sebagai uji lanjutan untuk lebih meyakinkan akan kenormalan data tersebut.

**Gambar 4**  
**Histogram**



Pada gambar 4 menunjukkan histogram yang terlihat bahwa garis melengkung keatas dan melintang dari kiri ke kanan serta terlihat sempurna dengan kaki yang simetris, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian tersebut sudah terdistribusi normal.

#### **b. Uji multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak, jika terjadi gejala multikolinearitas maka model regresi akan bias. Gejala multikolinieritas terjadi jika terdapat korelasi yang signifikan antar variabel bebas, atau variabel bebas yang satu berkorelasi signifikan dengan variabel bebas lainnya, model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel bebas. Jika terdapat gejala multikolinearitas relatif sempurna maka penafsiran lewat kuadrat terkecil menjadi tak tentu dan variasi serta standar deviasinya menjadi tak terdefiniskan. Hal tersebut menyebabkan meningkatnya penyimpangan mengenai ketepatan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Uji multikolinieritas ini menggunakan tiga indikator yaitu (1) nilai *tolerance* dan (2) nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), yang mana jika nilai *tolerance* berada di bawah 0,10 (Toleransi > 0.10) dan nilai VIF berada di atas 10 (VIF < 10) maka pada model regresi yang dibangun terdapat multikolinieritas.

Dari data hasil analisis diperoleh nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut :

**Tabel 15**  
**Hasil uji multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Pegawai (X1)	.454	2.205
	Lingkungan Kerja (X2)	.505	1.980
	Self-Management (X3)	.408	2.452

Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Pada tabel 15 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk model regresi dan 2 variabel bebas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% (0,10) yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas lebih dari 95%. Hasil perhitungan *VIF* juga mengindikasikan hal yang sama, yaitu pada model regresi tersebut, tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari 10, menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas. Berdasarkan analisis terhadap perhitungan nilai *tolerance* dan nilai *VIF* maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi yang dibangun pada Struktur I tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas atau dengan kata lain bahwa asumsi tidak terdapatnya multikolinieritas (korelasi ganda) dapat terpenuhi.

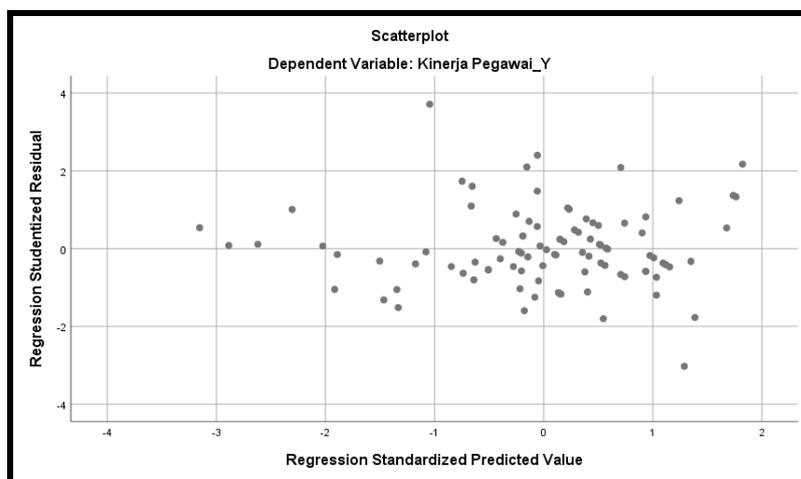
### **c. Uji Heterokedastisitas**

Gejala heteroskedastisitas terjadi jika varian kesalahan pengganggu bervariasi mengikuti perubahan pada variabel bebas. Uji gejala heteroskedastisitas ini penting dilakukan karena dalam model digunakan data *cross-section*. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melakukan dua cara yaitu analisis grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*) dan Uji Park.

Berdasarkan analisis grafik scatter plot yang tampak pada gambar di bawah terlihat bahwa untuk model regresi yang dibangun pada Struktur I, titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi

tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen dengan variabel independennya. Tidak terjadi heteroskedisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

**Gambar 5**  
**Scatter plot**



Berdasarkan hasil pengujian pelanggaran asumsi metode kuadrat terkecil biasa (*method of ordinary least square, OLS*) yaitu normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Dalam kasus ini, tidak dilakukan pengujian apakah terjadi autokorlasi atau tidak, karena menggunakan data *cross-section*, uji autokorelasi hanya digunakan pada data *time-series*. Pada data *cross section* (silang waktu), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena gangguan pada observasi yang berbeda berasal dari individu atau kelompok yang berbeda. Ini berarti bahwa model persamaan regresi yang

telah diperoleh memiliki sifat penduga linier terbaik tak bias (*Best Linier Unbiased Estimator*, BLUE). Dengan demikian, model tersebut dapat digunakan sebagai penduga yang efisien dan tak bias.

## 2. Regresi Linear Berganda

### a. Uji-t ( Parsial) Disiplin Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Self-Management (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam analisis jalur ada pendugaan parameter atau perhitungan koefisien jalur. Pengujian pengaruh secara parsial (uji-t) antara variabel independent dan variabel dependent menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha ( $\alpha$ ). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 16**  
**Hasil Uji t ( Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.747	2.401		1.144	.256
Disiplin Pegawai (X1)	.426	.096	.361	4.443	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.212	.060	.272	3.530	.001
Self-Management (X3)	.299	.078	.329	3.834	.000

Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan Tabel 16 dapat dibuat bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.747 + 0,361X1 + 0,272X2 + 0.329X3 + e1$$

**b. Uji F (Simultan) Disiplin Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Self-Management (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Uji regresi linier berganda secara simultan dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil regresi yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS ver.25.

**Tabel 17**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1171.210	3	390.403	80.586	.000 <sup>b</sup>
	Residual	445.697	92	4.845		
	Total	1616.906	95			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X2), Self-Management (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olahan data, 2020

**F. Interpretasi Hasil**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat interpretasi hasil penelitian sebagai berikut:

**1. Pengaruh Disiplin Pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan Tabel 16 didapatkan bahwa nilai koefisien regresi (b1) = 0,361 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan (Sig < 0.05) atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4.443 > 1.986). Dengan demikian, dikatakan bahwa variabel Disiplin Pegawai (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Besarnya pengaruh Variabel X1 terhadap Y dapat dilihat pada nilai *standardized coefficients*

*beta* sebesar 0,361 atau 36,1% yang berarti setiap terjadi peningkatan Disiplin Pegawai (X1), maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 36.1%. Dengan demikian, tinggi rendahnya Kinerja Pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh Disiplin Pegawai (X1) sebesar 36.1%. Pengaruh positif dan signifikan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat disiplin pegawai PT. Djakarta Lloyd (Persero) maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Hasil ini diperkuat oleh temuan (Sari et al., 2017); (Iskandar et al., 2017); (Fitrianto et al., 2016) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian lain (Imron et al., 2018); (Hartati et al., 2016); (Irwan et al., 2016) menemukan pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009). Melalui disiplin akan melahirkan rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan, semangat dan gairah kerja dan inisiatif dalam melakukan pekerjaan, rasa tanggung

jawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya, hingga pada akhirnya meningkatkan kinerja bagi organisasi. Hal ini juga dinyatakan oleh pegawai PT. Djakarta Lloyd (Persero) melalui hasil wawancara bahwa *“saya merasa bahwa pencapaian kinerja lebih optimal dengan semakin baiknya kedisiplinan para pegawai, pekerjaan dapat selesai secara tepat waktu dengan hasil maksimal, tingginya kesadaran pegawai dalam hal disiplin waktu dan pekerjaan menguntungkan pegawai dan perusahaan, tidak sedikit diberikan penghargaan bagi pegawai dengan tingkat disiplin yang baik dan tujuannya adalah memacu pegawai lain untuk lebih baik dalam bekerja, terlebih bahwa perusahaan memberikan aturan yang jelas (5 Desember 2020).”* Hal ini juga didukung kuat oleh pendapat Edy Sutrisno (2009:14) bahwa disiplin kerja yang ada pada PT. Djakarta Lloyd (Persero) mampu meningkatkan kinerja dari segi aturan waktu, PT. Djakarta Lloyd (Persero) memiliki jadwal yang jelas dan terpasang jelas, juga aturan organisasi seperti cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, aturan tentang cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain sehingga tampak proporsional bagi seluruh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, demikian pula dengan peraturan lainnya di perusahaan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan Tabel 16 didapatkan bahwa nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) = 0,272 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang berarti signifikan ( $Sig <$

0.05) atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.530 > 1.986$ ). Dengan demikian, dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Besarnya pengaruh Variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  dapat dilihat pada nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,272 atau 27,2% yang berarti setiap terjadi peningkatan Lingkungan kerja ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 27.2%. Dengan demikian, tinggi rendahnya Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 27.2%. Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada PT. Djakarta Lloyd (Persero) maka akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Makkira et al., (2016), Azikin et al. (2019), yang mengemukakan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Haeruddin et al (2016) dan Imron et al (2018) yang menemukan hasil yang sama pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja sebagai sesuatu apapun disekitar pegawai dan bisa mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Jika lingkungan kerja kondusif maka tentunya pegawai menjadi nyaman, aman dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif maka pegawai menjadi tidak nyaman dan aman. Oleh karena itu, seorang pemimpin sebuah perusahaan, organisasi, lembaga maupun institusi harus sangat memperhatikan lingkungan kerja, dimana dia mempekerjakan para pegawainya untuk mewujudkan visi, misi dan juga tujuan dari institusi yang dipimpinnya. Kinerja yang baik bisa dicapai

jika kondisi atau lingkungan kerja pegawainya nyaman, karena lingkungan kerja merupakan segala apapun yang bisa mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didukung pendapat Nitisemito (2010) bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu disekitar pekerja dan itu bisa mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan/baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai tersebut tidak memuaskan (rendah) seperti pegawai jadi pemalas, sering tertidur dan hal buruk lainnya. Hasil temuan ini juga dinyatakan oleh pegawai PT. Djakarta Lloyd (Persero) melalui hasil wawancara bahwa *“kami dalam bekerja merasa nyaman dengan suasana yang tenang,”* juga menurut pandangan lain oleh Pihak Manajemen mengatakan bahwa *“fasilitas yang lengkap dimiliki oleh perusahaan membuat para pegawai dapat menyelesaikan tugas secara maksimal dan tidak ada alasan lagi bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas kantor diluar lingkungan perusahaan,”* sedangkan salah seorang pegawai juga mengemukakan bahwa *“hubungan sesama pegawai terjalin baik dengan adanya ruang tempat diskusi yang memberikan keleluasaan bagi pegawai untuk saling bertukar pikiran tentang masalah pekerjaan (6 Desember 2020).”* Hasil ini didukung secara jelas oleh Nitisemito

(2015:42) bahwa lingkungan kerja harus menciptakan suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik antar pegawai, fasilitas, penerangan dan keamanan. PT. Djakarta Lloyd (Persero) suasana kerja yang baik terlihat pada tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Juga, hubungan yang harmonis dan kekeluargaan, mereka merasakan betapa bekerja di perusahaan tersebut bukan seperti tempat kerja melainkan seperti berada di tengah-tengah orang yang dicintainya dan tidak ada kata membosankan, dan itu menjadi hal yang positif agar pegawai dapat bekerja sebaik mungkin secara efektif dan efisien.

### **3. Pengaruh Self-Management (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan Tabel 16 didapatkan bahwa nilai koefisien regresi ( $b_3$ ) = 0,329 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti signifikan ( $Sig < 0.05$ ) atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.834 > 1.986$ ). Dengan demikian, dikatakan bahwa variabel Self-Management (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Besarnya pengaruh Variabel X3 terhadap Y dapat dilihat pada nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,329 atau 32,9% yang berarti setiap terjadi peningkatan Self-Management (X3), maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 32.9%. Dengan demikian, tinggi rendahnya Kinerja Pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh Self-Management (X3) sebesar 32.9%. Pengaruh positif dan signifikan self-management terhadap kinerja pegawai mengindikasikan bahwa semakin baik self-management pegawai pada PT. Djakarta Lloyd maka

akan semakin meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Stevani Sebayang et.al (2017); Dian Rizki Noviawati (2016); Aminah (2015) dan Iskandar (2017) yang menyimpulkan bahwa self-management berpengaruh positif terhadap kinerja. Respon atau stimulus dalam melakukan suatu tindakan bisa terjadi secara spontan, self-management menjadi bagian penting dalam melakukan penataan atas perilaku yang terjadi secara spontan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan seseorang dalam menuntun serta menata dirinya berarti memiliki tingkat respon yang baik dalam tindakan, hal ini sebagaimana dikemukakan Soekadji (dalam Purwanta, 2012) bahwa self-management menjadi sebuah prosedur yang menuntut seseorang untuk mengarahkan atau menata tingkah lakunya sendiri. Penataan diri bisa dilakukan melalui penentuan sasaran tingkat laku yang hendak dicapai, Memonitor tingkah laku dengan cara menentukan sendiri prosedur yang hendak dipakai untuk memonitor perkembangan yang sudah dicapai dan mengevaluasi sendiri perkembangan tingkah lakunya. Seorang pegawai dengan kemampuan mengelola dirinya akan melahirkan tingkat kinerja yang lebih baik, karena seseorang dengan tingkat kemampuan mengelola diri (self-management) akan mampu melakukan pengendalian diri, bisa dipercaya, memiliki tingkat kehati-hatian, dapat menyesuaikan diri dan penuh inovasi (Goleman dalam Rinanda, 2006). Hal ini juga dinyatakan oleh pegawai melalui hasil wawancara bahwa *“kami dalam melakukan pekerjaan menyadari potensi dan kemampuan diri masing-masing sehingga hasil pekerjaan terukur baik dengan output yang jelas.”* Menurut pegawai yang

lain bahwa “selain kontrol diri yang baik para pegawai juga memiliki tingkat saling percaya yang tinggi dalam bekerja (7 Desember 2020).” Hal ini juga diperkuat oleh Goleman dalam Rinanda (2006:65) bahwa self-management timbul melalui pengendalian diri, sifat dapat dipercaya, kehati-hatian, kemampuan menyesuaikan diri dan inovasi. Pegawai PT. Djakarta Lloyd (Persero) memiliki kecakapan mengelola dengan baik perasaan dan emosi. Tetap teguh dan tidak goyah dalam situasi yang sulit, mereka juga mampu berpikir dengan jernih dan fokus kendati dalam tertekan. Kemampuan pegawai juga terlihat ketika bertindak menurut etika dan tidak pernah mempermalukan pegawai yang lain. Bersedia mengakui kesalahan sendiri dan berani menegur orang lain yang melakukan kesalahan.

#### **4. Pengaruh Disiplin Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Self-Management (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan Tabel 17 didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 80.586 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Self-Management (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Djakarta Lloyd (Persero). Berdasarkan uji F (simultan) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama akan mampu mendorong peningkatan variabel dependen yakni kinerja pegawai PT. Djakarta Lloyd (Persero) sebesar 80.58%. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rahman & Setiawan (2019), Imron et al., (2018), dan

Jullimursyida, G (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin, lingkungan kerja dan self-management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. PT. Djakarta Lloyd (Persero) secara faktual terus melakukan pembenahan dan peningkatan mutu SDMnya serta mengajarkan pentingnya menghargai meningkatkan kinerja pegawai untuk bisa terus bersaing secara nasional dan global. Pihak manajemen terus mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai dengan menjaga konsistensi kerja. Disiplin kerja dapat menjaga peraturan dan sistem yang dimiliki PT. Djakarta Lloyd (Persero) untuk berjalan secara konsisten. Jadi, dengan kedisiplinan yang biasa diterapkan oleh perusahaan, pegawai maupun perusahaan tidak dapat mengubah peraturan dan konsistensi kerja pun akan terjaga. Selain itu, PT. Djakarta Lloyd (Persero) dalam menjaga kedisiplinan pegawai secara tegas berupaya membantu menghindari masalah hukum di kemudian hari. Ketika kantor terbiasa menerapkan disiplin menjaga segala perjanjian di kertas hitam di atas putih, semuanya akan jelas sebagai sanksi. Jadi, ketika ada sebuah masalah yang timbul berkaitan dengan hal tersebut, perjanjian yang sudah dibuat dapat menjadi landasan hukum yang jelas. Langkah ini merupakan sebuah langkah strategis dan antisipatif yang diberlakukan oleh perusahaan agar pegawainya tetap dan selalu menjaga kedisiplinan.

Selain itu, dalam kaitannya dengan lingkungan kerja PT. Djakarta Lloyd (Persero) menerapkan pola kerja kondusif dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Pihak manajemen PT. Djakarta Lloyd (Persero) menganggap bahwa lingkungan sebagai pondasi utama untuk

menciptakan produktifitas, hal ini diakui bahwa dengan suasana kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai akan membuat pegawai menjadi betah dan selalu semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja mendukung produktivitas yang berakibat pada kinerja pegawai semakin baik dan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi (Sihombing, 2004). Lingkungan kerja selain membuat nyaman juga menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi (bergairah) adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2003).

Terakhir, self-management sebagai manifestasi tingginya kedisiplinan dan lingkungan nyaman secara otomatis juga terkait dengan kemampuan pegawai mengontrol dirinya. Sikap dan kenyamanan yang dirasakan oleh pegawai cenderung membuatnya berfikir lebih jernih dan cenderung solutif atas berbagai kondisi. PT. Djakarta Lloyd (Persero) lebih mengedepankan pada peningkatan kesadaran pegawai dalam sikap dan pekerjaannya, para pegawai dengan semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi lebih membatasi diri untuk tidak mengambil tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan, salah satunya adalah dengan melakukan kontrol atau manajemen diri, tidak hanya

mengikuti ego namun lebih pada komitmen bersama dalam organisasi atau perusahaan.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data secara parsial untuk variabel independen Disiplin Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Self-Management (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Djakarta Lloyd (Persero) menghasilkan masing-masing nilai positif dan signifikan dengan probabilitas  $< 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Self-Management mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Djakarta Lloyd (Persero). Dengan demikian, seluruh hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis data secara simultan untuk variabel independen Disiplin Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Self-Management (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Djakarta Lloyd (Persero) menghasilkan nilai positif dan signifikan dengan probabilitas  $< 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Self-Management mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Djakarta

Lloyd (Persero). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan dapat diterima.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan yang ditunjukkan, maka dapat dibuat rekomendasi penelitian untuk pengembangan pengetahuan maupun kepentingan praktis sebagai berikut:

1. Bagi PT. Djakarta Lloyd (Persero), dari segi disiplin perlu meningkatkan pemahaman tentang aturan organisasi, juga menjaga hubungan rekan kerja secara solid serta perlu meningkatkan kemampuan penyesuaian diri dengan kondisi kerja yang berubah.
2. Penelitian ini bisa berlaku general bagi tempat kerja yang memiliki karakteristik serupa dengan PT. Djakarta Lloyd (Persero).
3. Untuk penelitian berikutnya penting menambahkan variabel lain yang tentunya dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih terdapat variabel lain yang belum diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

### **BUKU**

- AB Susanto. 2014. *Manajemen Statagik Korporatif*. Jakarta. Erlangga
- Alex S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arifin. 2004. *Membaca Saham*. Yogyakarta, Andi.
- Cormier, W.H. & Cormier, L.S. 1985. *Interviewing Strategies for Helpers: Fundamental Skill Cognitive Behavioral Interventions*. Monterey,. California: Brooks
- Creswell, J. W. 2010. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Edi Purwanta. 2012. *Modifikasi Perilaku Alternatif Penanganan Anak Berkebutuhan Khusus*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2005. *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar. Maju. Bandung
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manullang. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung
- Rinanda. 2006. *Manajemen Diri*. Bandung: Penerbit Liberty.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Human Resource Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. 2002. *Prilaku Organisasi*. Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika. Jakarta : Erlangga
- \_\_\_\_\_. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition*. 15. New Jersey: Pearson Education
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *SumberDaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukarna. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

## **JURNAL**

- Aminah. (2015). "Pengaruh Daya Juang, Manajemen Diri, Dan Motivasi Berprestasi, Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur." *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman* Vol. 4, No. 2, hlm. 85-104
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng." *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- Dian Rizki Noviwati. (2016). "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)." *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 3.
- Fitrianto, I., Tamsah, H., & Umar, A. (2016). "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara." *Jurnal Mirai Management* No. 1.
- Haeruddin, K., Mattalatta, & Tamsah, H. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba." *Jurnal Mirai Management*, 1, 197–210.
- Hartati, Gunawan, & Munir, A. R. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng." *Jurnal Mirai Management*, 1, 1–10.
- Imron, A., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru." *YUME : Journal of Management*, 1(3), 124–137.
- Irwan, Gunawan, & Munir, R. (2016). "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar." *Jurnal Mirai Management*, 1 (April 2017), 10–24.
- Iskandar, Umar, A., & Tamsah, H. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng." *Jurnal Mirai Management*, 1(2).
- Jullimursyida, G (2016). "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan

*Self Management Practices Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Indonesia (Kbi) Medan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi.*” Jurnal Manajemen Indonesia, 2 (1). pp. 1-18. ISSN 2503-4367

Makkira, Gunawan, & Munir, A. razak. (2016). “*Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar.*” Jurnal Mirai Management, 1(1), 211–227. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/15/15>

Palvallin, et.al. (2017). “*The impact of workplaces and self-management practices on the productivity of knowledge workers.*” Journal of Facilities Management, 15(4), 423-438

Sari, I. N., Mattalatta, & Rasyidin Abdullah. (2017). “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Donri-Donri Kabupaten Soppeng.*” Jurnal Mirai Management, 2(2).

Sofyang, Pananrangi, A. R., & Gunawan. (2017). “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.*” Jurnal Mirai Management, 2(1), 79–90.

Stevani Sebayang, et.al. (2017). “*Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia.*” e- Proceeding of Management : Vol.4, No.1.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

### **Responden yang terhormat!**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR, sebagai bahan penulisan tesis kami melaksanakan penelitian dengan judul:

### **“PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA DAN SELF-MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. DJAKARTA LLOYD (PERSERO)”**

Sehubungan dengan itu, kami mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu kami sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status Anda.

Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Bantuan dari Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Peneliti,

**ANGGI ARIANTI M**  
NPM: M012019009

### A. Data Responden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia). Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

1. No. Responden : .....(diisi peneliti)
2. Jenis kelamin :  Laki-laki  perempuan
3. Umur : ..... tahun
4. Status perkawinan :  Menikah  Belum menikah
5. Pendidikan terakhir :  
.....  
.....
6. Masa kerja : ..... tahun

### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti
- Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Anda paling tepat.
- Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan.
- Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:
  - a) Sangat setuju (SS) = 5
  - b) Setuju (S) = 4
  - c) Netral (N) = 3
  - d) Tidak setuju (TS) = 2
  - e) Sangat tidak setuju (STS) = 1

- Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
- Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas dari Anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti.

### 1. Disiplin (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa waktu sangat penting dijadikan sebagai dasar dalam meningkatkan kedisiplinan					
2	Saya menganggap tempat saya bekerja memiliki aturan yang tidak begitu rumit					
3	Saya bekerja dalam posisi yang sesuai dan tanggung jawab yang dibebankan telah sejalan dengan apa yang diinginkan oleh organisasi					
4	Saya menganggap semua aturan organisasi adalah baik, hanya mereka yang pemalas yang tidak bisa menerima aturan tersebut					
5	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.					
6	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai					
7	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan					
8	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan					

### 2. Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS

		5	4	3	2	1
1	Suasana kerja yang nyaman akan menjadikan pegawai merasa betah					
2	Suasana yang kondusif tidak hanya menyenangkan bagi pegawai namun akan mendorong peningkatan produktivitasnya					
3	Saya lebih menyukai bekerja dengan tim yang solid					
4	Rekan kerja sebagai motivator untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik					
5	Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor harus bisa dimanfaatkan secara efektif dan efisien					
6	Fasilitas kerja sangat membantu kelancaran dalam bekerja					
7	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan saat bekerja					
8	Menjaga suasana lingkungan yang sejuk dan tertata baik akan memberikan semangat dalam bekerja					
9	Keberadaan petugas keamanan dilingkungan kantor mendorong peningkatan kerja yang lebih baik					
10	Keamanan menjadi hal penting dalam sebuah organisasi/kantor					

### 3. Self-Management (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Mengontrol diri menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai					
2	Saya mampu menjaga diri dalam mengambil suatu tindakan					
3	Kepercayaan merupakan jati diri yang sebenarnya agar bisa terus maju					
4	Membiasakan diri untuk memegang amanah sebagai wujud kecintaan pada organisasi					
5	Seorang pegawai harus melakukan perencanaan matang sebelum mengambil tindakan					
6	Sikap kehati-hatian akan menghindarkan dari kesalahan					
7	Seorang pegawai harus mampu					

	memposisikan diri pada kondisi tertentu					
8	Dalam bekerja harus bisa memantau apa yang menjadi kebiasaan ditempat tersebut					
9	Seseorang yang produktif tentunya memiliki banyak inovasi dalam bekerja					
10	Inovasi akan mendorong kemajuan individu dan organisasi					

#### 4. Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu bekerja atas dasar kualitas					
2	Menjaga kualitas kerja merupakan wujud keprofesionalan dalam bekerja					
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Kemampuan mengerjakan banyak tugas atau pekerjaan adalah hal penting yang diinginkan oleh perusahaan					
5	Saya mampu bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
6	Mematuhi waktu merupakan ciri dari pegawai yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya					
7	Saya menjaga kondisi kerja agar bisa selesai dengan sumberdaya yang ada					
8	Memanfaatkan waktu sebaik mungkin merupakan wujud dari pekerjaan yang efektif					
9	Saya mampu bekerja tanpa harus didampingi					
10	Kemandirian akan menghargai semangat dan waktu					



1	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	0	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	7	
1	6	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	6	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
1	7	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	0	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	9
1	8	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	7	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	8	
1	9	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	8	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	7	
2	0	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4		
2	1	4	3	3	4	4	3	2	5	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	
2	2	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	7	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	1			
2	3	5	3	4	3	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3		
2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	0		
2	5	3	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	9	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	9		
2	6	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	0	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	6	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	6		
2	7	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	
2	8	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	6	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3		
2	9	3	3	3	3	3	5	4	5	2	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	7	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	
3	0	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	4	0	4	3	2	3	4	4	5	5	3	4	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	
3	1	4	3	3	3	4	4	5	5	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	
3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	7	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	9	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	6			
3	3	5	5	5	5	5	5	5	0	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	6	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	6		
3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	5	4	4	3	5	2	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	4	1			



5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	1		
5	6	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	9	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	4	6	
5	7	5	5	5	5	4	5	5	5	3	9	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	7	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	
5	8	4	5	5	5	5	5	5	4	3	8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3
5	9	5	5	4	5	5	5	5	5	3	9	4	4	3	2	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	3	9	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	
6	0	5	4	5	5	5	5	5	5	3	9	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	0	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	1	
6	1	5	4	5	5	5	5	5	4	3	8	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	
6	2	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	6	3	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	9	
6	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	7	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	9	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	6	
6	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	6	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	3	9	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	7	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
6	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	6	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	8	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3		
6	6	5	5	5	5	5	5	2	5	3	7	3	4	4	5	2	5	5	3	5	3	9	4	4	4	5	5	3	5	3	5	2	4	0	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4		
6	7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	0	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	8	
6	8	5	5	5	5	5	5	5	4	3	9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
6	9	4	4	3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	7	4	4	3	3	5	3	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	7		
7	0	5	5	5	5	5	5	5	5	4	0	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	8	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	2	4
7	1	4	4	5	4	5	5	5	5	3	7	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	
7	2	5	4	5	5	4	5	5	5	3	8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	1	
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	0	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	8	4	3	4	4	5	3	5	5	5	3	1	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	
7	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	1	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	9		





### Lampiran 3. Hasil Olah Data Penelitian

#### UJI VALIDITAS

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Disiplin Pegawai_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.317**	.370**	.373**	.305**	.031	.188	.176	.567**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.003	.767	.067	.087	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.2	Pearson Correlation	.317**	1	.466**	.365**	.336**	.015	.105	.201*	.562**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.001	.888	.307	.049	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.3	Pearson Correlation	.370**	.466**	1	.589**	.414**	.285**	.266**	.316**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.005	.009	.002	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.4	Pearson Correlation	.373**	.365**	.589**	1	.465**	.206*	.211*	.252*	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.044	.039	.013	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.5	Pearson Correlation	.305**	.336**	.414**	.465**	1	.325**	.330**	.426**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000		.001	.001	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.6	Pearson Correlation	.031	.015	.285**	.206*	.325**	1	.337**	.287**	.492**
	Sig. (2-tailed)	.767	.888	.005	.044	.001		.001	.005	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.7	Pearson Correlation	.188	.105	.266**	.211*	.330**	.337**	1	.362**	.571**

	Sig. (2-tailed)	.067	.307	.009	.039	.001	.001		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.8	Pearson Correlation	.176	.201*	.316**	.252*	.426**	.287**	.362**	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.087	.049	.002	.013	.000	.005	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Disiplin Pegawai_X1	Pearson Correlation	.567**	.562**	.755**	.713**	.719**	.492**	.571**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Lingkungan Kerja_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.613**	.423**	.271**	.402**	.228*	.150	.306**	.292**	.369*	.598**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.000	.026	.143	.002	.004	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.2	Pearson Correlation	.613**	1	.535**	.209*	.364**	.323**	.317**	.331**	.282**	.318*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.041	.000	.001	.002	.001	.005	.002	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.3	Pearson Correlation	.423**	.535**	1	.406**	.433**	.336**	.370**	.285**	.313**	.294*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.005	.002	.004	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.4	Pearson Correlation	.271**	.209*	.406**	1	.485**	.399**	.214*	.239*	.143	.239*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.008	.041	.000		.000	.000	.036	.019	.163	.019	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.5	Pearson Correlation	.402**	.364**	.433**	.485**	1	.411**	.315**	.482**	.321**	.393*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.001	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.6	Pearson Correlation	.228*	.323**	.336**	.399**	.411**	1	.416**	.293**	.427**	.291*	.626**
	Sig. (2-tailed)	.026	.001	.001	.000	.000		.000	.004	.000	.004	.000

	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.7	Pearson Correlation	.150	.317**	.370**	.214*	.315**	.416**	1	.515**	.679**	.515*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.143	.002	.000	.036	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.8	Pearson Correlation	.306**	.331**	.285**	.239*	.482**	.293**	.515**	1	.625**	.680*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.005	.019	.000	.004	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.9	Pearson Correlation	.292**	.282**	.313**	.143	.321**	.427**	.679**	.625**	1	.664*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.002	.163	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.10	Pearson Correlation	.369**	.318**	.294**	.239*	.393**	.291**	.515**	.680**	.664**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.004	.019	.000	.004	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Lingkungan Kerja_X2	Pearson Correlation	.598**	.639**	.664**	.548**	.701**	.626**	.680**	.724**	.716**	.723*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Correlations												
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Self-Management_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.489**	.523**	.227*	.353**	.003	.206*	.210*	.187	.116	.549**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.026	.000	.981	.044	.040	.068	.262	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.2	Pearson Correlation	.489**	1	.600**	.437**	.426**	.097	.289**	.311**	.208*	.220*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.345	.004	.002	.042	.031	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.3	Pearson Correlation	.523**	.600**	1	.416**	.375**	.025	.274**	.194	.198	.041	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.812	.007	.059	.053	.692	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.4	Pearson Correlation	.227*	.437**	.416**	1	.506**	.132	.181	.251*	.337**	.162	.624**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000		.000	.199	.078	.013	.001	.116	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.5	Pearson Correlation	.353**	.426**	.375**	.506**	1	-.024	.351**	.264**	.293**	.002	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.816	.000	.009	.004	.988	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.6	Pearson Correlation	.003	.097	.025	.132	-.024	1	.323**	.226*	.157**	.293**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.981	.345	.812	.199	.816		.001	.027	.126	.004	.000

	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.7	Pearson Correlation	.206*	.289**	.274**	.181	.351**	.323**	1	.691**	.211*	.200	.654**
	Sig. (2-tailed)	.044	.004	.007	.078	.000	.001		.000	.039	.050	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.8	Pearson Correlation	.210*	.311**	.194	.251*	.264**	.226*	.691**	1	.240*	.370**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.040	.002	.059	.013	.009	.027	.000		.019	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.9	Pearson Correlation	.187	.208*	.198	.337**	.293**	.157	.211*	.240*	1	.393**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.068	.042	.053	.001	.004	.126	.039	.019		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X3.10	Pearson Correlation	.116	.220*	.041	.162	.002	.293**	.200	.370**	.393**	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.262	.031	.692	.116	.988	.004	.050	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Self-Management_X3	Pearson Correlation	.549**	.676**	.600**	.624**	.601**	.410**	.654**	.664**	.551**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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

Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Kinerja Pegawai_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.647**	.559**	.424**	.402**	.027	-.003	.111	.015	.136	.455**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.791	.980	.280	.882	.188	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.2	Pearson Correlation	.647**	1	.608**	.452**	.555**	.065	.013	.140	.031	.088	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.531	.903	.174	.768	.396	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.3	Pearson Correlation	.559**	.608**	1	.337**	.534**	.036	-.023	.139	.083	.232*	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.725	.823	.176	.423	.023	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.4	Pearson Correlation	.424**	.452**	.337**	1	.505**	.235*	.117	.133	.178	.243*	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.021	.256	.195	.083	.017	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.5	Pearson Correlation	.402**	.555**	.534**	.505**	1	.168	.145	.257*	.283**	.212*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.101	.158	.012	.005	.038	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.6	Pearson Correlation	.027	.065	.036	.235*	.168	1	.688**	.388**	.600**	.495**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.791	.531	.725	.021	.101		.000	.000	.000	.000	.000

	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.7	Pearson Correlation	-	.013	-	.117	.145	.688	1	.603	.705	.408	.675**
	Sig. (2-tailed)	.003		.023			**		**	**	**	
	N	.980	.903	.823	.256	.158	.000		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.8	Pearson Correlation	.111	.140	.139	.133	.257	.388	.603	1	.735	.401	.701**
	Sig. (2-tailed)					*	**	**		**	**	
	N	.280	.174	.176	.195	.012	.000	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.9	Pearson Correlation	.015	.031	.083	.178	.283	.600	.705	.735	1	.544	.760**
	Sig. (2-tailed)					**	**	**	**		**	
	N	.882	.768	.423	.083	.005	.000	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.10	Pearson Correlation	.136	.088	.232	.243	.212	.495	.408	.401	.544	1	.646**
	Sig. (2-tailed)			*	*	*	**	**	**	**		
	N	.188	.396	.023	.017	.038	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Kinerja Pegawai_Y	Pearson Correlation	.455	.503	.498	.536	.613	.666	.675	.701	.760	.646	1
	Sig. (2-tailed)	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
	N	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

## UJI RELIABILITAS

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	9

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	67.56	43.575	.489	.733
X1.2	67.58	44.035	.491	.735
X1.3	67.51	41.600	.703	.713
X1.4	67.54	41.704	.651	.716
X1.5	67.42	42.477	.667	.720
X1.6	67.36	44.655	.414	.740
X1.7	67.41	43.317	.490	.732
X1.8	67.30	44.487	.522	.736
Disiplin Pegawai_X1	35.98	12.210	1.000	.771

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	11

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	78.43	103.426	.553	.748
X2.2	78.49	102.105	.594	.744
X2.3	78.53	100.904	.616	.741
X2.4	78.38	103.163	.492	.748
X2.5	78.38	100.068	.657	.738
X2.6	78.36	101.645	.575	.743
X2.7	78.27	101.021	.637	.740
X2.8	78.31	99.628	.683	.736

X2.9	78.20	101.024	.678	.740
X2.10	78.21	99.682	.681	.736
Lingkungan Kerja_X2	41.24	27.953	1.000	.858

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	11

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	77.09	75.307	.487	.725
X3.2	77.15	74.484	.633	.719
X3.3	77.21	75.030	.546	.723
X3.4	77.24	73.616	.564	.718
X3.5	77.01	74.137	.541	.720
X3.6	77.26	76.447	.325	.734
X3.7	76.93	73.247	.599	.716
X3.8	76.90	72.600	.605	.714
X3.9	76.93	75.331	.491	.725
X3.10	76.78	75.562	.421	.728
Self-Management_X3	40.55	20.545	1.000	.778

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	11

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	73.76	64.563	.404	.744
Y.2	73.77	63.779	.450	.741
Y.3	73.83	63.719	.443	.741
Y.4	73.95	63.503	.485	.739

Y.5	73.80	62.287	.564	.733
Y.6	74.29	60.104	.608	.724
Y.7	74.34	60.312	.620	.724
Y.8	74.25	59.347	.645	.720
Y.9	74.21	58.398	.712	.714
Y.10	74.20	61.255	.593	.728
Kinerja Pegawai_Y	38.97	17.020	1.000	.814

## ANALISIS DESKRIPTIF

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
X1.1	96	2	5	422	4.40
X1.2	96	3	5	420	4.37
X1.3	96	3	5	427	4.45
X1.4	96	2	5	424	4.42
X1.5	96	3	5	436	4.54
X1.6	96	3	5	441	4.59
X1.7	96	2	5	437	4.55
X1.8	96	3	5	447	4.66
Disiplin Pegawai_X1	96	25	40	3454	35.98
Valid N (listwise)	96				

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
X2.1	96	3	5	389	4.05
X2.2	96	2	5	383	3.99
X2.3	96	2	5	379	3.95
X2.4	96	2	5	394	4.10
X2.5	96	2	5	394	4.10
X2.6	96	2	5	395	4.11
X2.7	96	2	5	404	4.21
X2.8	96	2	5	400	4.17
X2.9	96	3	5	411	4.28
X2.10	96	2	5	410	4.27
Lingkungan Kerja_X2	96	26	50	3959	41.24
Valid N (listwise)	96				

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
X3.1	96	2	5	385	4.01
X3.2	96	2	5	380	3.96
X3.3	96	2	5	374	3.90
X3.4	96	1	5	371	3.86
X3.5	96	2	5	393	4.09
X3.6	96	2	5	369	3.84
X3.7	96	3	5	401	4.18
X3.8	96	2	5	404	4.21
X3.9	96	3	5	401	4.18
X3.10	96	2	5	415	4.32
Self-Management_X3	96	30	50	3893	40.55
Valid N (listwise)	96				

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Y.1	96	3	5	401	4.18
Y.2	96	3	5	400	4.17
Y.3	96	2	5	394	4.10
Y.4	96	3	5	383	3.99
Y.5	96	3	5	397	4.14
Y.6	96	2	5	350	3.65
Y.7	96	2	5	345	3.59
Y.8	96	2	5	354	3.69
Y.9	96	2	5	358	3.73
Y.10	96	2	5	359	3.74
Kinerja Pegawai_Y	96	29	50	3741	38.97
Valid N (listwise)	96				

## UJI HIPOTESIS

### Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.747	2.401		1.144	.256		
	Disiplin Pegawai_X1	.426	.096	.361	4.443	.000	.454	2.205
	Lingkungan Kerja_X2	.212	.060	.272	3.530	.001	.505	1.980
	Self-Management_X3	.299	.078	.329	3.834	.000	.408	2.452

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai\_Y

### Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1171.210	3	390.403	80.586	.000 <sup>b</sup>
	Residual	445.697	92	4.845		
	Total	1616.906	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai\_Y

b. Predictors: (Constant), Self-Management\_X3, Lingkungan Kerja\_X2, Disiplin Pegawai\_X1

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### DATA PRIBADI

Nama : Anggi Arianti M  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 12 Agustus 1995  
Kewarganegaraan : WNI  
Status Perkawinan : Belum Menikah  
Agama : Kristen Protestan  
Alamat : Jl. Bonto Bila 3 No. 20 C Makassar

### TEMUKAN SAYA

Email  
[anggiarianti95@gmail.com](mailto:anggiarianti95@gmail.com)  
Instagram  
@anggiarianti12  
No. Handphone  
087844772679

### RIWAYAT PENDIDIKAN

2001 – 2007 SD Inpres Tello II  
2007 – 2010 SMP Kemala Bhayangkari  
2010 – 2013 SMA Negeri 16 Makassar  
2013 – 2018 Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

### TENTANG SAYA

Anak ke – 10 dari 11 bersaudara yang dilahirkan dari pasangan Ibu Ludia Salu dan Bapak Marthen Ung.

Saya pernah bekerja sebagai Staff admin HCM dan GA di PT Djakarta Lloyd (Persero), kemudian saya dipromosikan untuk naik jabatan sebagai Supervisor Pemasaran.