

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA  
BERENCANA NASIONAL (BKKBN)  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
*Unggul | Cerdas | Terpercaya*

**Oleh:**

Nama	:	DELVA NIZAR MIRANDANI
NPM	:	1605160142
Program Studi	:	MANAJEMEN
Konsentrasi	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa , tanggal 16 Juni 2020, Pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN  
Nama : DELVA NIZAR MIRANDANI  
N P M : 1605160142  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) SUMATERA UTARA  
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**WATERA UTA**  
Pengaji I (Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.) Pengaji II (IRMA CHRISTIANA, S.E., M.M.)  
**UMSU**  
Pembimbing (M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si.)  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Ketua (H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.) Sekretaris (ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)  
PANITIA UJIAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa

: DELVA NIZAR MIRANDANI

NPM

: 1605160142

Program Studi

: MANAJEMEN

Konsentrasi

: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

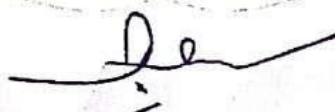
Judul Penelitian

: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2020

Pembimbing



Drs. M.ELFI AZHAR, M.Si.

Diketahui/Disetujui

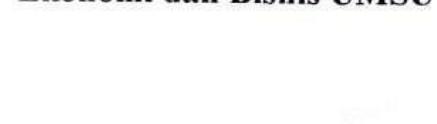
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



ASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, M.M., M.Si

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara**

**DELVA NIZAR MIRANDANI**

Program Study Manajemen  
delvanizar18@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan asosiatif, sampel dari penelitian ini diambil dari seluruh pegawai tetap pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara yang berjumlah 84 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media *interview* (wawancara), studi dokumentasi dan kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

### **Effect of Work Environment, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at the National Population and Family Planning (BKKBN) Representative Office North Sumatra**

**DELVA NIZAR MIRANDANI**

Management Study Program  
delvanizar18@gmail.com

This study aims to examine the relationship between work environment, work discipline and job satisfaction on employee performance at the Representative Office of the North Sumatra National Population and Family Planning (BKKBN). This study uses quantitative research and uses an associative approach, the sample of this study was taken from all permanent employees at the Representative Office of the North Sumatra National Population and Family Planning Agency (BKKBN), amounting to 84 employees. Data collection techniques used by media interviews (interviews), study documentation and questionnaires (questionnaire). Data analysis techniques in this study used the classic assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing. The results of this study indicate that the work environment has a positive but not significant effect on employee performance. Work discipline has a positive but not significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** **Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari skripsi ini adalah: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara”.**

Didalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih terdapat kekurangan didalamnya, untuk itu penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dalam perbaikan skripsi ini kedepannya. Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini:

1. Kedua orang tua, Ayahanda Sutikno dan Ibunda Suharyati Hasibuan tercinta yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta kasih yang begitu dalam kepada penulis. Serta kakak saya Icka Lusiana, A.Md dan Yuli Rahmawati S.T yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. Semoga Allah SWT selalu melindungi, memberi kesehatan, kemudahan, serta

memberikan tempat yang setinggi-tingginya untuk kalian diSurga-Nya kelak,  
*Aamiin Ya Rabbal'alamin.*

2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Januri, S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Saripuddin HSB, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizien, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak M. Elfi Azhar, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam mempersiapkan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Bapak dan Ibu yang berada di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara, yang telah membantu penulis dalam masa riset atau penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada sahabat seperjuangan Sri Nur Rahayu, Mery Afriyani, Ravina Febrianti, Ika Lestari, Nabila Crisnina Nasution, Nurmadina, dan Audia Pratiwi.
12. Sahabat penulis yaitu Ravina Febrianti, Adea Sasqia Batubara, Ika Lestari, dan Sri Nur Rahayu, yang telah menyemangati saya dalam menyelesaikan proposal ini dan seluruh teman-teman dikelas Manajemen C Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terimakasih atas bantuan, kebersamaannya, waktu serta dan dukungannya selama ini kepada penulis, Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, Februari 2020

Penulis

**Delva Nizar Mirandani**  
**NPM.1605160142**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	4
1.3. Batasan Masalah .....	5
1.4. Rumusan Masalah .....	5
1.5. Tujuan Penelitian .....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1. Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	8
2.1.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja.....	9
2.1.1.3. Manfaat Kinerja .....	10
2.1.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
2.1.1.5. Indikator Kinerja .....	16
2.1.2. Lingkungan Kerja .....	18
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
2.1.2.2. Tujuan Lingkungan Kerja .....	18
2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja .....	19
2.1.2.4. Faktor-faktor Lingkungan Kerja .....	19
2.1.2.5. Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3. Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	23

2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.3. Manfaat Disiplin Kerja .....	25
2.1.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja....	26
2.1.3.5. Indikator-Indikator Kedisiplinan .....	28
2.1.4. Kepuasan Kerja.....	29
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	29
2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.	30
2.1.4.3. Teori-teori kepuasan Kerja .....	31
2.1.4.4. Indikator Dalam Kepuasan Kerja .....	32
2.2. Kerangka Konseptual .....	34
2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	34
2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	35
2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ...	36
2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	37
2.3. Hipotesis .....	37
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	39
3.2. Definisi Operasional .....	39
3.2.1. Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	39
3.2.1.1. Kinerja Pegawai (Y) .....	39
3.2.2. Variabel Independen (Variabel Bebas) .....	40
3.2.2.1. Lingkungan Kerja (X1).....	40
3.2.2.2. Disiplin Kerja (X2) .....	40
3.2.2.3. Kepuasan Kerja (X3) .....	41
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	42
3.3.1. Tempat Penelitian .....	42
3.3.2. Waktu Penelitian .....	42
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3.4.1. Populasi .....	43
3.4.2. Sampel.....	43
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	43

3.5.1. ( <i>Interview</i> ) Wawancara .....	43
3.5.2. Studi Dokumentasi .....	43
3.5.3. Kuesioner (Angket).....	44
3.5.3.1. Uji validitas .....	45
3.5.3.2. Uji Reliabilitas .....	47
3.6. Teknik Analisis Data .....	48
3.6.1. Uji Asumsi Klasik.....	48
3.6.1.1. Uji Normalitas.....	49
3.6.1.2. Uji Multikolinearitas.....	50
3.6.1.3. Uji Heteroskedastisitas .....	50
3.6.2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.6.3. Uji Hipotesis .....	51
3.6.3.1. Uji t.....	51
3.6.3.2. Uji F.....	52
3.6.3.3. Koefisien Determinasi .....	53
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
4.1. Deskripsi Data .....	55
4.1.1. Karakteristik Identitas Responden .....	55
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	57
4.2.1. Lingkungan Kerja (X1) .....	57
4.2.2. Disiplin Kerja (X2) .....	60
4.2.3. Kepuasan Kerja (X3) .....	62
4.2.4. Kinerja Pegawai (Y) .....	64
4.3. Analisis Variabel Penelitian .....	65
4.3.1. Uji Asumsi Klasik .....	65
4.3.1.1. Uji Normalitas .....	65
4.3.1.2. Uji Multikolinieritas .....	68
4.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas .....	68
4.3.1.4. Regresi Linear Berganda .....	69
4.3.2. Uji Hipotesis .....	71
4.3.2.1. Uji t .....	71
4.3.2.2. Uji F .....	76

4.3.3. Koefisien Determinasi .....	77
4.4. Pembahasan .....	78
4.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	78
4.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	79
4.4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ....	80
4.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	81
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>82</b>
5.1. Kesimpulan .....	82
5.2. Saran .....	83
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	84

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja Kayawan.....	40
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja Karyawan.....	41
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan .....	41
Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian .....	42
Tabel 3.6 Skala Likert .....	44
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1) .....	46
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) .....	46
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3) .....	47
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y) .....	47
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y .....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	57
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	58
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	60
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3) .....	62
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) .....	64
Tabel 4.8 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	66
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas .....	68
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda .....	70
Tabel 4.11 Uji t (Hipotesis 1) .....	72
Tabel 4.12 Uji t (Hipotesis 2) .....	73
Tabel 4.13 Uji t (Hipotesis 3) .....	75
Tabel 4.14 Uji F (Hipotesis) .....	76
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi .....	77

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	35
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	36
Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	36
Gambar 2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	37
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t .....	52
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F .....	53
Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik Histogram .....	66
Gambar 4.2 Uji Normalitas P-plot Standardized .....	67
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskeastisitas .....	68
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1) .....	72
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2) .....	74
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 3) .....	75
Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis) .....	77

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satu pun perusahaan atau organisasi dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. Manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar diantara makhluk yang lainnya. Masalahnya diantara manusia itu sendiri kepintaran dan kecerdasannya sangat berbeda antara satu sama lainnya.

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinasi (Arianty, dkk 2016:2).

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitikberatkan ‘bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain’, maka MSDM memfokuskan pada “orang” baik sebagai subyek atau pelaku dan sekaligus sebagai obyek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif (Ahmad, 2011:8).

Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan yang nantinya akan nampak pada kemampuan, motivasi, serta mampu melihat peluang yang ada (Sinambela, 2012:157).

Masalah kinerja yang ditemukan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Utara adalah kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan. Dimana pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan, hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang telah ditentukan mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada atasan.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2010:118).

Masalah lingkungan kerja yang ditemukan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Utara adalah kurang efektifnya lingkungan kerja sehingga kinerja para pegawai menurun. Dapat dilihat

masih kurang efisiennya lingkungan kerja seperti kurangnya pengaturan suhu udara.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018:412).

Masalah disiplin kerja yang ditemukan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Utara adalah masih rendahnya disiplin kerja terlihat masih banyak para pegawai yang tidak ikut apel pagi, dan datang terlambat. Dengan ketidakdisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan, maka hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada setiap karyawan didalam organisasi.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena menyangkut sikap. Pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja itu tidak nampak dan nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan dan sikap (Wijaya, 2002:72).

Dapat dilihat dari kondisi pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Utara, selain masalah lingkungan

kerja dan disiplin kerja, kepuasan kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dilihat dari masih kurangnya kedisiplinan dikantor dan kurang efektifnya lingkungan kerja. Apabila kepuasan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tempat penelitian pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara ini penulis menemukan kurang efektifnya lingkungan kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Disiplin kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dikatakan disiplin apabila mereka menjalankan semua standar yang diberi oleh perusahaan. Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan karena dengan adanya disiplin yang tinggi, sebuah perusahaan akan mampu mencapai target dari tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila karyawan tidak puas dalam bekerja maka kinerjanya akan menurun.

Oleh karena itu, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah diatas pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di instansi sebagai berikut:

1. Kurang efektifnya lingkungan kerja diperusahaan membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja, karena suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal.
2. Masih ada beberapa pegawai yang tidak ikut apel dan datang terlambat, kurang disiplin waktu karena disebabkan ada sebagian rumah pegawai yang jauh.
3. Kepuasan kerja pegawai belum optimal, karena kurangnya rasa kepedulian sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan
4. Karyawan bekerja tidak sesuai target sehingga terjadinya penurunan kinerja

## **1.3. Batasan Masalah**

Mengingat luasnya permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara?

- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKBBN) Sumatera Utara?
- d. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara
- d. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Penelitian bermanfaat untuk mengeksplorasi teori tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

b. Manfaat praktis

Penelitian bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menentukan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Dan penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang bermanfaat untuk membahas penelitian yang sama.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Dalam perusahaan kinerja pegawai sangatlah penting sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Usaha-usaha ini merupakan bagian penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan. Kinerja adalah prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2007:7).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara lega, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan,

delegasi tugas dan peran seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besar kinerja karyawan tersebut (Arianty, 2016:401).

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. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosoton kinerja dapat dihindari (Elizar & Tanjung, 2018:46).

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwasannya kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:196) tujuan penilaian kerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, budaya kerja menerapkan sanksi.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai.

### **2.1.1.3. Manfaat Kinerja**

Menurut Sumarni (2011:33) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah:

1. Untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi
2. Untuk menentukan target atau sasaran yang nyata
3. Lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Menurut Handoko (2012:135) manfaat dari penilaian kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja

Umpulan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja

2. Penyesuaian-penesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpam balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia

7. Ketidak akuratan informal

Kinerja yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut

#### **2.1.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:182) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian juga sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan

secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

## 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi

kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda atau sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

#### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat

karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jika dengan demikian kepuasaan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat

suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

#### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2009:65) terdapat dua faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

1. Faktor kemampuan, berupa: kemampuan pengetahuan dan keterampilan
2. Faktor motivasi, berupa: sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja

### **2.1.1.5. Indikator Kinerja**

Menurut Fattah (2017:25) Indikator kinerja pegawai adalah:

1. Hasil kerja, dengan indikator: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, dengan indikator: disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.
3. Sifat pribadi, dengan indikator: kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Sedangkan menurut Prastyo (2016:8) indikator dalam kinerja karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut ini:

#### **1. Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya

#### **2. Kualitas**

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai

#### **3. Kehandalan**

Kehandalan dalam kinerja merupakan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi umum. Kehandalan mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan yang akurat tepat, akurat dan benar

#### **4. Kehadiran**

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

## 5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah ditetapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebenarnya benarnya.

### **2.1.2. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Tamali & Munasip, 2019:59).

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018:58).

Menurut Alif (2015:15) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non

fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Sedangkan menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019:89) lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada. Menurut pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara fisik ataupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) Lingkungan kerja itu ada 2 jenis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Disini saya membahas tentang lingkungan kerja fisik, adapun pengertian dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja Fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan

#### **2.1.2.2. Tujuan Lingkungan Kerja**

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai maupun perusahaan. Oleh karena nya

pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan karena dengan memberikan fasilitas yang berlebihan membuat pegawai merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan (Nitisemito, 2000:183).

#### **2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Arep & Tanjung (2003:88) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi 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.

#### **2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan.

Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

#### 2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

#### 3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembabab ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### 4) Sirkulasi udara

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 di sekitar tempat kerja.

#### 5) Kebisingan di tempat kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan 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 di sekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi atau tata letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan

di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut pendapat Siagian (2006:63) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang nyaman
3. Terdapat ventilasi pertukaran udara
4. Ada tempat ibadah keagamaan
5. Ada sarana angkutan yang khusus maupun secara umum bagi karyawan sehingga mereka nyaman dan mudah

#### **2.1.2.5. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Prastyo, dkk (2016:5) yang menjadi indikator lingkungan kerja yaitu: 1) penerangan, 2) suhu udara, 3) suara bising, 4) penggunaan warna, 5) ruang gerak yang diperlukan, 6) keamanan kerja, dan 7) hubungan karyawan. Sedangkan menurut Logahan, dkk (2012:573) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

1. Perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada diperusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik dan lain-lain.
2. Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan
3. Kondisi kerja, adalah segala yang ada berada diperusahaan berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara
4. Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada diperusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya relasi antar pegawai dan atasan.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh suasana kerja yang optimal.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Yuliana, dkk (2017:9) Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau

organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009:825).

Menurut Hasibuan (2012:202) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap seseorang yang dapat menghormati, menghargai dan mentaati peraturan didalam sebuah organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perusahaan, agak berhubungan sengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan.

Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggan dalam dinas dan ketaatan

kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian (Afandi, 2016:2).

Sedangkan menurut Sirait (2008:11) tujuan utama dari sebuah sikap kedisiplinan adalah untuk mengarahkan supaya mampu untuk mengontrol diri sendiri. Selain itu juga supaya dapat melakukan aktivitas dengan terarah, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

#### **2.1.3.3. Manfaat Disiplin**

Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik (Azhar, dkk, 2020:50).

Sedangkan menurut Sinambela (2012:243) manfaat disiplin kerja memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi dan menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya.

#### **2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:80) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
5. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan pada suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan dan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan makin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

## 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

## 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

### **2.1.3.5. Indikator-indikator Kedisiplinan**

Menurut Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam bekerja

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja cara berhubungan dengan unit kerja lain

5. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan para pegawai dalam perusahaan

Sedangkan menurut Agustina (2011:73) indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab

#### **2.1.4. Kepuasan Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Rasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan setiap orang, karena rasa puas atau tidak puas itu berkaitan erat dengan kebutuhan manusia, sedangkan adanya kebutuhan manusia menunjukkan bahwa manusia itu masih hidup. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009:80). Menurut (Siagian & Khair, 2018:65) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya. Menurut Waspodo (2013:102) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari seorang karyawan yang menggambarkan sikap terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan mereka melalui kegiatan kerja atau bekerja

Dapat disimpulkan dari pengertian para ahli diatas bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

##### **2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:70) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. *Faktor psikologis*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. *Faktor sosial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. *Faktor fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penenrangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. *Faktor finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut (Mangkunegara, 2004:120) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan *financial*, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

#### **2.1.4.3. Teori-teori kepuasan kerja**

Menurut As'ad (2004:167) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam, yaitu:

1. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Ia mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi tertentu.

2. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidak Sesuaian)

Teori ini mempunyai pandangan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Teori ini mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Rivai (2009:856) teori kepuasan kerja antara lain:

1. Teori Ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/ tidak puas, tergantung pada ada/ tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu sistem,

khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan tidak keadilan.

### 3. Teori dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan bukan satu variabel yang *continue*. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok yaitu *satisfieas* atau motivator dan *dissatisfieas*. *Satisfieas* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. *Dissatisfieas (Hegein Factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji atau upah pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja atau status.

#### 2.1.4.4. Indikator Dalam Kepuasan Kerja

Menurut Suparno (2015:173) Indikator dari kepuasan kerja terdiri dari 6 faktor yaitu:

##### 1. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai engan kebutuhan dan dirasakan

##### 2. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

##### 3. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan

4. Atasan

Seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak

6. Lingkungan kerja

Lingkungan fisik dan psikologis.

Menurut Prastyo, dkk (2016:56) Indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Upah

Jumlah dan rasa keadilannya

2. Promosi

Peluang dan rasa keadilan mendapatkan promosi tersebut

3. Supervisi

Keadilan dan kompetensi penugasan managerial oleh manager

4. Benefit

Asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lainnya

5. *Contigent reward*

Rasa hormat, diakui, dan diberi apresiasi

6. Operating procedure

Kebijakan, aturan, dan prosedur

7. Cowokers

Rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten

## 8. Nature of works

Tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak

### **2.2. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (independen variabel) dengan variabel terikat (dependen variabel) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, dimana Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas (X1, X2, X3) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y), dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai:

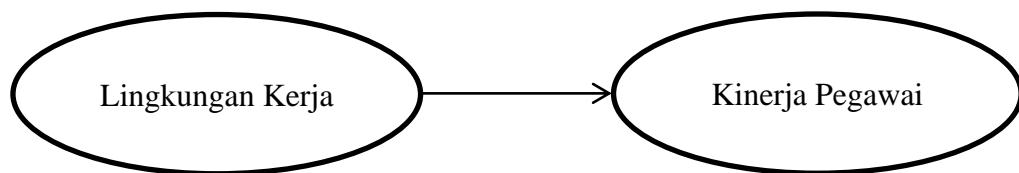
#### **2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan yang tidak baik pada suatu perusahaan dapat mengalami ketidakpuasan para karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja menunjukkan pada keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah

kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018).

Hasil penelitian Siagian & Khair (2018); Hasibuan & Bahri (2018); Elizar & Tanjung (2018); Bukhari & Pasaribu (2019); Julita & Arianty (2018) dan Nabawi (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:



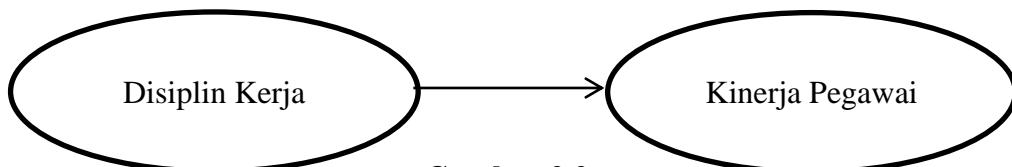
**Gambar 2.1  
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009:825).

Hasil Penelitian Farisi, dkk (2020); Yusnandar, dkk (2020); Pulungan (2017); Faustyna & Jumani (2015); Arda (2017); (Jufrizien, 2016); (Jufrizien, 2018b) J. S. Hasibuan & Silvya (2019); dan Arianty (2016) menjelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:

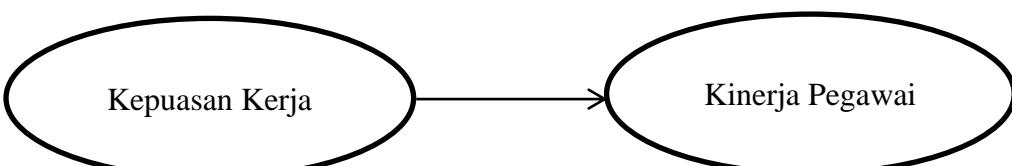


**Gambar 2.2  
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh karyawannya. (Siagian & Khair, 2018:65)

Penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017); Wahyudi & Tupti (2019); Rosmaini & Tanjung (2019); Nabawi (2019); Hermawan (2019); Syahputra & Jufrizien (2019); dan Imelda (2019) Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:

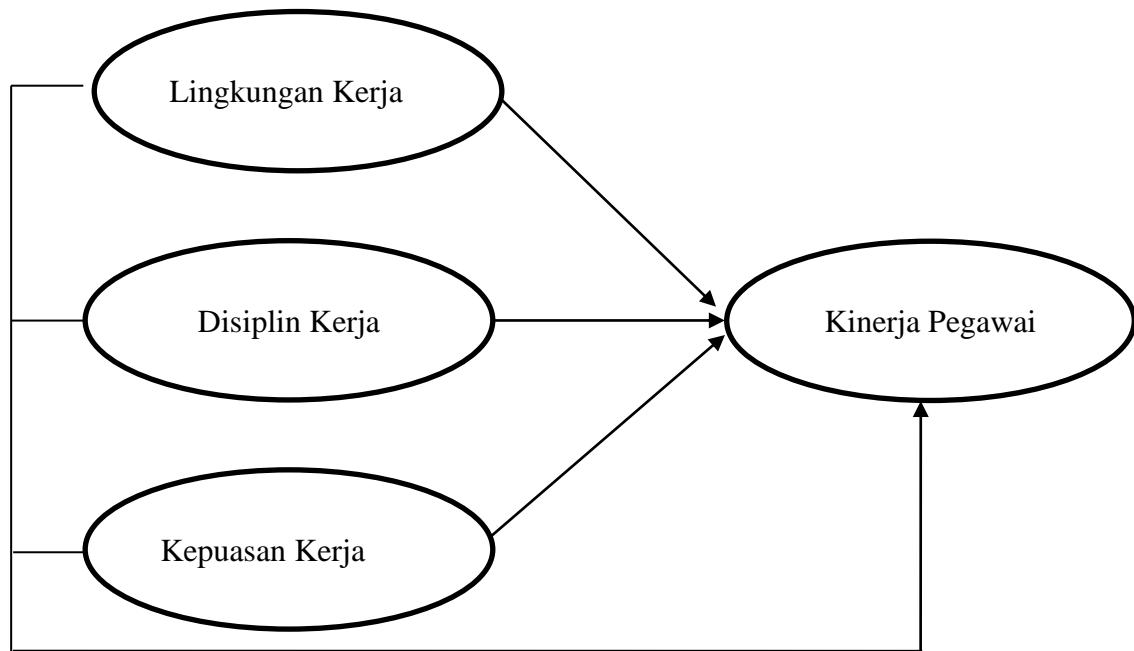


**Gambar 2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki

seorang karyawan. Apabila lingkungan kerja yang nyaman, karyawannya disiplin dalam bekerja dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan baik.



**Gambar 2.4**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dimana dilihat dari jenisnya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, dkk 2020).

Menurut Sugiyono (2017:11) pendektan asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2017:61) Menyatakan metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

### **3.2.1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)**

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

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 (Elizar & Tanjung, 2018:46).

Adapun yang menjadi indikator kinerja pegawai adalah:

**Tabel 3.1  
Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator
1	Hasil Kerja
2	Perilaku Kerja
3	Sifat Pribadi

Sumber: (Fattah, 2017:25)

### **3.2.2. Variabel Independen (Variabel Bebas)**

#### **3.2.2.1. Lingkungan Kerja (X1)**

Menurut Alif (2015:15) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Adapun yang menjadi indikator dalam lingkungan kerja adalah:

**Tabel 3.2  
Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu Udara
3	Suara Bising
4	Penggunaan Warna
5	Ruang Gerak yang Diperlukan
6	Keamanan Kerja
7	Hubungan Karyawan

Sumber: (Prastyo, dkk, 2016:5)

### **3.2.2.2. Disiplin Kerja (X2)**

Menurut Yuliana, dkk (2017:9) Disiplin Kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Adapun indikator untuk mengukur disiplin kerja adalah:

**Tabel 3.3  
Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1	Taat terhadap aturan waktu
2	Taat terhadap peraturan perusahaan
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4	Ketaatan pada peraturan kerja
5	Taat terhadap peraturan lainnya

Sumber: (Sutrisno, 2016:94)

### **3.2.2.3. Kepuasan Kerja (X3)**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Siagian & Khair, 2018:65)

Adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4  
Indikator Kepuasan Kerja**

No	Indikator
1	Gaji
2	Pekerjaan itu sendiri
3	Rekan kerja
4	Atasan
5	Promosi
6	Lingkungan kerja

Sumber: (Suparno, 2015:173)

### **3.3. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **3.3.1. Tempat penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara yang beralamat di Jln. Gunung Krakatau No. 110 Medan.

### **3.3.2. Waktu penelitian**

Waktu penelitian ini direncanakan dilakukan pada bulan Desember 2019 s/d Mei 2020

## Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian

### **3.4. Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara yang berjumlah 84 orang pegawai

#### **3.4.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:61) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subyeknya kurang dari 100, peneliti akan menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara yang berjumlah 84 orang pegawai.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1. *Interview* (Wawancara)**

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit (Juliandi, dkk 2015:69).

#### **3.5.2. Studi Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi

tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya (Juliandi, dkk 2015:69)

### **3.5.3. Kuesioner (Angket)**

Kuisisioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi, dkk 2015:69).

Kuisisioner digunakan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, setiap pernyataan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban. Penentuan nilai menggunakan *skala likert* dan jawaban dilakukan dengan bentuk *checklist*. Skor yang diberikan adalah 5, 4, 3, 2, 1. Skala likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

**Tabel 3.6  
Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi, dkk, 2015:70)

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

### 3.5.3.1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukurannya kemungkinan akan benar.

Berikut ini merupakan rumus dasar menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

*Sumber:* (Sugiyono, 2013:137)

Dimana:

$n$  : banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  : jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  : jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  : jumlah kuadrat pengamatan x

$(\sum y_i^2)$  : jumlah kuadrat pengamatan y

$(\sum y_i)^2$  : kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  : jumlah hasil kali variabel x dan y

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai Sig (2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan. Bila nilai Sig (2-tailed)  $\leq 0,05$  maka butir instrumen valid. Jika nilai Sig (2-tailed)  $\geq 0,05$  maka butir instrumen tidak valid (Juliandi, dkk 2015:79).

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,224	0,213	Valid
2	0,325	0,213	Valid
3	0,313	0,213	Valid
4	0,339	0,213	Valid
5	0,376	0,213	Valid
6	0,323	0,213	Valid
7	0,252	0,213	Valid
8	0,371	0,213	Valid
9	0,537	0,213	Valid
10	0,327	0,213	Valid
11	0,361	0,213	Valid
12	0,433	0,213	Valid

Dari 12 pernyataan yang diajukan mengenai Lingkungan Kerja kepada responden, 12 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,385	0,213	Valid
2	0,492	0,213	Valid
3	0,398	0,213	Valid
4	0,388	0,213	Valid
5	0,319	0,213	Valid
6	0,267	0,213	Valid
7	0,361	0,213	Valid
8	0,438	0,213	Valid
9	0,227	0,213	Valid
10	0,369	0,213	Valid

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Disiplin Kerja kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,388	0,213	Valid
2	0,528	0,213	Valid
3	0,350	0,213	Valid
4	0,545	0,213	Valid
5	0,325	0,213	Valid
6	0,567	0,213	Valid
7	0,274	0,213	Valid
8	0,228	0,213	Valid
9	0,528	0,213	Valid
10	0,256	0,213	Valid
11	0,247	0,213	Valid
12	0,317	0,213	Valid

Dari 12 pernyataan yang diajukan mengenai Kepuasan Kerja kepada responden, 12 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,520	0,213	Valid
2	0,537	0,213	Valid
3	0,507	0,213	Valid
4	0,221	0,213	Valid
5	0,347	0,213	Valid
6	0,531	0,213	Valid

Dari 6 pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja kepada responden, 6 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

### **3.5.3.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:173).

Berikut ini adalah rumusnya:

$$r = \left[ \frac{k}{k - 1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

*Sumber:*(Juliandi, dkk, 2015:70)

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varians Butir

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sigma_1^2$  = Varians total

Menurut Juliandi, dkk (2015:148) kriteria pengujianya adalah sebagai berikut:

Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha  $> 0,6$  maka reliable maka instrumen dinyatakan reliable (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha  $< 0,6$  maka instrumen dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

**Tabel 3.11  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X1)	0,745	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,860	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,771	Reliabel
Kinerja (Y)	0,811	Reliabel

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Santoso (2010:43) Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda, asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

### **3.6.1.1. Uji Normalitas**

Menurut Santoso (2010:43) tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Menurut (Juliandi, dkk 2015:160) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1. Uji normal P-Plot of *Regression Standardized* uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
  - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji Kolmogorov Smirnov uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
  - a. Jika angka signifikansi  $> 0,05$  maka data mempunyai distribusi yang normal.

- b. Jika angka signifikansi < 0,05 maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

### **3.6.1.2. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ansofino, dkk (2016:94) uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

### **3.6.1.3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ansofino, dkk (2016:94) uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

## **3.6.2. Regresi Linear Berganda**

Menurut Sugiyono (2018:307) Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Sumber: (Sugiyono, 2007:72)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$	= konstanta
$\beta_1 \beta_2$	= koefisien regresi
$X_1$	= Lingkungan Kerja
$X_2$	= Disiplin Kerja
$X_3$	= Kepuasan Kerja
e	= eror

### 3.6.3. Uji Hipotesis

#### 3.6.3.1. Uji t

Menurut Sugiyono (2007:72) Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2007:72)

Dimana:

t	= nilai hitung
r	= koefisien korelasi
n	= jumlah sampel

Bentuk pengujian:

- 1)  $H_0 : rs = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2)  $H_0 : rs \neq 0$ , artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Selanjutnya dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k)$  dari  $t_{hitung}$  yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut:

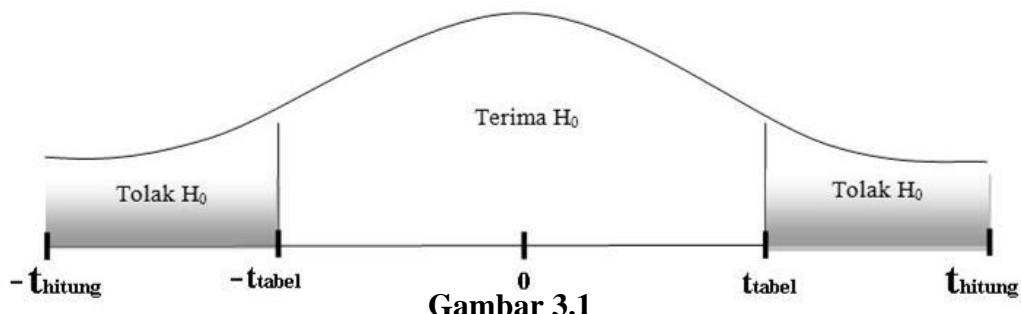
Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Kriteria pengujian:

a.  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

b.  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



**Gambar 3.1  
Kriteria pengujian hipotesis t**

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika:  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

### 3.6.3.2. Uji F

Menurut Sugiyono (2007:72) Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

$R^2$  = koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

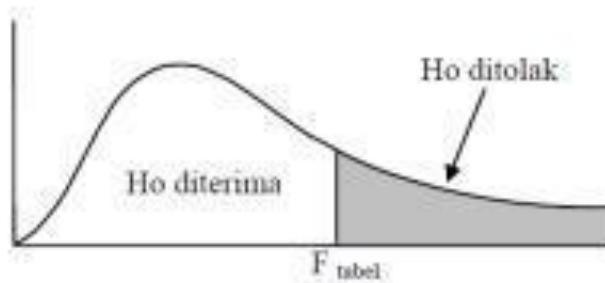
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian:

$H_0 \neq 0$ , artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja, dan disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan atau  $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



**Gambar 3.2**  
**Kriteria pengujian hipotesis F**

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

### 3.6.3.3. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2013:134) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nila  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah

menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : koefisien determinasi

R : nilai korelasi berganda

100% : persentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika D mendekati nol (0), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika D mendekati satu (1), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent kuat.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Deskripsi Data**

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri 12 pertanyaan untuk variabel X1, 10 pertanyaan untuk variabel X2, 12 pertanyaan untuk variabel X3 dan 6 pertanyaan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X1 adalah lingkungan kerja, varibel X2 adalah disiplin kerja, variabel X3 adalah kepuasan kerja dan variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang disebarluaskan ini diberi kepada 84 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Skala Likert*. Ketentuan tersebut berlaku baik dalam menghitung variabel X1, X2 dan X3 (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja) maupun variabel Y (Kinerja Pegawai). Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Selanjutnya data penulis deskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel dibawah ini.

##### **4.1.1. Karakteristik Identitas Responden**

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 4.1****Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	39 orang	46%
2	Perempuan	45 orang	54%
	<b>Jumlah</b>	<b>84 orang</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas diketahui bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas pertama adalah responden berjenis kelamin Perempuan sebesar 45 orang (54%), sedangkan frekuensi mayoritas kedua adalah responden laki-laki yakni 39 orang (46%). Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN) Sumatera Utara tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan.

**Tabel 4.2****Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25-30 tahun	19 orang	23%
2	30 tahun keatas	65 orang	77%
	<b>Jumlah</b>	<b>84 orang</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden yang berusia 30 tahun keatas sebanyak 65 orang (77%), frekuensi mayoritas kedua adalah responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 19 orang (23%). Hal ini berarti pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN) Sumatera Utara tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan untuk memiliki prestasi kerja.

<b>Tabel 4.3</b> <b>Identitas Responden Berdasarkan Tingkan Pendidikan</b>			
No	Pendidikan	Jumlah	Percentase (%)
1	S2	8 orang	10%
2	S1	56 orang	67%
3	D3	1 orang	1%
4	SLTA	17 orang	20%
5	SLTP	1 orang	1%
6	SD	1 orang	1%
<b>Jumlah</b>		<b>84 orang</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan S1 sebanyak 56 orang (67%), frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan SLTA sebanyak 17 orang (20%), frekuensi mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan S2 sebanyak 8 orang (10%), kemudian frekuensi mayoritas keempat adalah responden tingkat pendidikan D3, SLTP dan SD masing-masing sebanyak 1 orang (1%). Dengan demikian bahwa pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

## **4.2. Deskripsi Hasil Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

### **4.2.1. Lingkungan Kerja (X1)**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Lingkungan Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

<b>No Pernyataan</b>	<b>Sangat Setuju</b>		<b>Setuju</b>		<b>Kurang Setuju</b>		<b>Tidak Setuju</b>		<b>Sangat Tidak Setuju</b>		<b>Jumlah</b>
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	15	18	33	40	10	12	25	30	1	1	84 100%
2	8	10	40	48	13	15	22	26	1	1	84 100%
3	44	52	24	29	10	12	6	7	0	0	84 100%
4	20	24	27	32	17	20	20	24	0	0	84 100%
5	8	10	26	31	9	11	40	48	0	0	84 100%
6	0	0	16	19	22	26	46	55	0	0	84 100%
7	12	14	33	40	13	16	24	29	2	2	84 100%
8	23	27	20	24	24	29	17	20	0	0	84 100%
9	10	12	34	41	7	8	32	38	1	1	84 100%
10	17	20	28	33	19	23	20	24	0	0	84 100%
11	7	8	77	92	0	0	0	0	0	0	84 100%
12	24	29	24	29	23	27	12	14	1	1	84 100%

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Anda merasa sinar matahari sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruangan, responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 40%, kurang setuju 12%, tidak setuju 30% dan sangat tidak setuju 1%.
2. Jawaban responden tentang Anda merasa tidak perlu penambahan penerangan dari listrik, responden menjawab sangat setuju 10%, setuju 48%, kurang setuju 15%, tidak setuju 26% dan sangat tidak setuju 1%.
3. Jawaban responden tentang Anda merasa sirkulasi diruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar, responden menjawab sangat setuju 52%, setuju 29%, kurang setuju 12% dan tidak setuju 7%
4. Jawaban responden tentang Anda merasa masih memerlukan alat pengatur suhu udara (AC) diruangan tempat bekerja, responden menjawab sangat setuju 24%, setuju 32%, kurang setuju 20% dan tidak setuju 24%.

5. Jawaban responden tentang Anda merasa suasana yang ada ditempat kerja anda terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising, responden menjawab sangat setuju 10%, setuju 31%, kurang setuju 11% dan tidak setuju 48%.
6. Jawaban responden tentang Anda merasa tidak terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang diruangan tempat bekerja, responden menjawab setuju 19%, kurang setuju 26% dan tidak setuju 55%.
7. Jawaban responden tentang Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 40%, kurang setuju 16%, tidak setuju 29% dan sangat tidak setuju 2%.
8. Jawaban responden tentang Cat dinding ruang kerja saya sudah pudar, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 24%, kurang setuju 23% dan tidak setuju 33%.
9. Jawaban responden tentang Tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan oleh perusahaan sangat diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 41%, kurang setuju 8% dan tidak setuju 38%.
10. Jawaban responden tentang Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 33%, kurang setuju 23% dan tidak setuju 24%.
11. Jawaban responden tentang Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis, responden menjawab sangat setuju 8% dan setuju 92%
12. Jawaban responden tentang Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama, responden menjawab sangat setuju 29%, setuju 29%, kurang setuju 27%, tidak setuju 14% dan sangat tidak setuju 1%.

#### 4.2.2. Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Disiplin Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)**

<b>No Pernyataan</b>	<b>Sangat Setuju</b>		<b>Setuju</b>		<b>Kurang Setuju</b>		<b>Tidak Setuju</b>		<b>Sangat Tidak Setuju</b>		<b>Jumlah</b>
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	20	24	55	65	9	11	0	0	0	0	84 100%
2	26	31	25	30	17	20	15	18	1	1	84 100%
3	16	19	38	45	19	23	10	12	1	1	84 100%
4	25	30	28	33	19	23	10	12	2	2	84 100%
5	29	34	27	32	13	14	15	18	0	0	84 100%
6	24	29	24	29	23	27	12	14	1	1	84 100%
7	26	31	41	49	9	11	8	9	0	0	84 100%
8	28	33	29	35	16	19	9	11	2	2	84 100%
9	22	26	29	35	23	27	9	11	1	1	84 100%
10	31	37	28	33	14	17	11	13	0	0	84 100%

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu dikantor, responden menjawab sangat setuju 24%, setuju 65% dan kurang setuju 11%.
2. Jawaban responden tentang Saya tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 30%, kurang setuju 20%, tidak setuju 18% dan sangat tidak setuju 1%.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 19%, setuju 45%, kurang setuju 23%, tidak setuju 12% dan sangat tidak setuju 1%.
4. Jawaban responden tentang Saya selalu pulang sesuai peraturan jam kerja kantor, responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 33%, kurang setuju 23%, tidak setuju 12% dan sangat tidak setuju 2%.

5. Jawaban responden tentang Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 32%, kurang setuju 14% dan tidak setuju 18%.
6. Jawaban responden tentang Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan, responden menjawab sangat setuju 29%, setuju 29%, kurang setuju 27%, tidak setuju 14% dan sangat tidak setuju 1%.
7. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 49%, kurang setuju 11% dan tidak setuju 9%.
8. Jawaban responden tentang Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, responden menjawab sangat setuju 33%, setuju 35%, kurang setuju 19%, tidak setuju 11% dan sangat tidak setuju 2%.
9. Jawaban responden tentang Saya selalu masuk tepat waktu setelah jam istirahat, responden menjawab sangat setuju 26%, setuju 35%, kurang setuju 27%, tidak setuju 11% dan sangat tidak setuju 1%.
10. Jawaban responden tentang Dalam bekerja kami saling menghormati antar karyawan, responden menjawab sangat setuju 37%, setuju 33%, kurang setuju 17% dan tidak setuju 13%.

#### **4.2.3. Kepuasan Kerja (X3)**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kepuasan Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

<b>No Pernyataan</b>	<b>Sangat Setuju</b>		<b>Setuju</b>		<b>Kurang Setuju</b>		<b>Tidak Setuju</b>		<b>Sangat Tidak Setuju</b>		<b>Jumlah</b>
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	46	54	38	46	0	0	0	0	0	0	84 100%
2	24	29	27	32	21	25	11	13	1	1	84 100%
3	21	25	24	29	20	24	18	21	1	1	84 100%
4	21	25	29	36	17	20	17	20	0	0	84 100%
5	29	35	28	33	15	18	12	14	0	0	84 100%
6	29	34	19	23	19	23	17	20	0	0	84 100%
7	13	15	22	26	25	30	24	29	0	0	84 100%
8	18	21	49	58	9	11	8	10	0	0	84 100%
9	24	29	27	32	21	25	11	13	1	1	84 100%
10	34	41	32	38	10	12	7	8	1	1	84 100%
11	9	11	5	6	47	56	22	26	1	1	84 100%
12	23	27	30	36	14	17	17	20	0	0	84 100%

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai, responden menjawab sangat setuju 54% dan setuju 46%.
2. Jawaban responden tentang Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya, responden menjawab sangat setuju 29%, setuju 32%, kurang setuju 25% dan tidak setuju 13%.
3. Jawaban responden tentang Tugas yang diberikan sesuai kemampuan saya, responden menjawab sangat setuju 25%, setuju 29%, kurang setuju 24%, tidak setuju 21% dan sangat tidak setuju 1%.
4. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya, responden menjawab sangat setuju 25%, setuju 36%, kurang setuju 20% dan tidak setuju 20%.
5. Jawaban responden tentang Sesama pegawai menghormati hak-hak individual masing-masing, responden menjawab sangat setuju 35%, setuju 33%, kurang setuju 18% dan tidak setuju 14%.

6. Jawaban responden tentang Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik, responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 23%, kurang setuju 23% dan tidak setuju 20%.
7. Jawaban responden tentang Atasan dalam memberikan peringatan kurang tegas, responden menjawab sangat setuju 15%, setuju 26%, kurang setuju 30% dan tidak setuju 29%.
8. Jawaban responden tentang Atasan selalu memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas, responden menjawab sangat setuju 21%, setuju 58%, kurang setuju 11% dan tidak setuju 10%.
9. Jawaban responden tentang Saya puas dengan kesempatan untuk promosi ditempat kerja dilakukan secara obyektif, responden menjawab sangat setuju 29%, setuju 32%, kurang setuju 25%, tidak setuju 13% dan sangat tidak setuju 1%.
10. Jawaban responden tentang Hasil penilaian prestasi digunakan sebagai pertimbangan promosi jabatan, responden menjawab sangat setuju 41%, setuju 38%, kurang setuju 12%, tidak setuju 8% dan sangat tidak setuju 1%.
11. Jawaban responden tentang Tingkat kebisingan dikantor tidak menganggu pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju 11%, setuju 6%, kurang setuju 56%, tidak setuju 26% dan sangat tidak setuju 1%
12. Jawaban responden tentang Temperatur atau suhu diruangan kerja sudah sesuai, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 36%, kurang setuju 17% dan tidak setuju 20%.

#### 4.2.4. Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja Pegawai yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>No Pernyataan</b>	<b>Sangat Setuju</b>		<b>Setuju</b>		<b>Kurang Setuju</b>		<b>Tidak Setuju</b>		<b>Sangat Tidak Setuju</b>		<b>Jumlah</b>
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	32	38	52	62	0	0	0	0	0	0	84 100%
2	22	26	24	29	20	24	17	20	1	1	84 100%
3	33	39	51	61	0	0	0	0	0	0	84 100%
4	67	80	17	20	0	0	0	0	0	0	84 100%
5	7	8	77	92	0	0	0	0	0	0	84 100%
6	24	29	24	29	23	27	12	14	1	1	84 100%

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 38% dan setuju 62%
2. Jawaban responden tentang Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, responden menjawab sangat setuju 26%, setuju 29%, kurang setuju 24%, tidak setuju 20% dan sangat tidak setuju 1%.
3. Jawaban responden tentang Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama, responden menjawab sangat setuju 39% dan setuju 61%.
4. Jawaban responden tentang Saya menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 80% dan setuju 20%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu menjaga kerapian dalam mengerjakan tugas, responden menjawab sangat setuju 8% dan setuju 92%.

6. Jawaban responden tentang Saya menegur apabila terdapat rekan kerja beretika tidak sopan dikantor, responden menjawab sangat setuju 29%, setuju 29%, kurang setuju 27%, tidak setuju 14% dan sangat tidak setuju 1%.

### **4.3. Analisis Variabel Penelitian**

#### **4.3.1. Uji Asumsi Klasik**

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni.

##### **4.3.1.1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji seluruh data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan Uji *Kolmograf-Smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

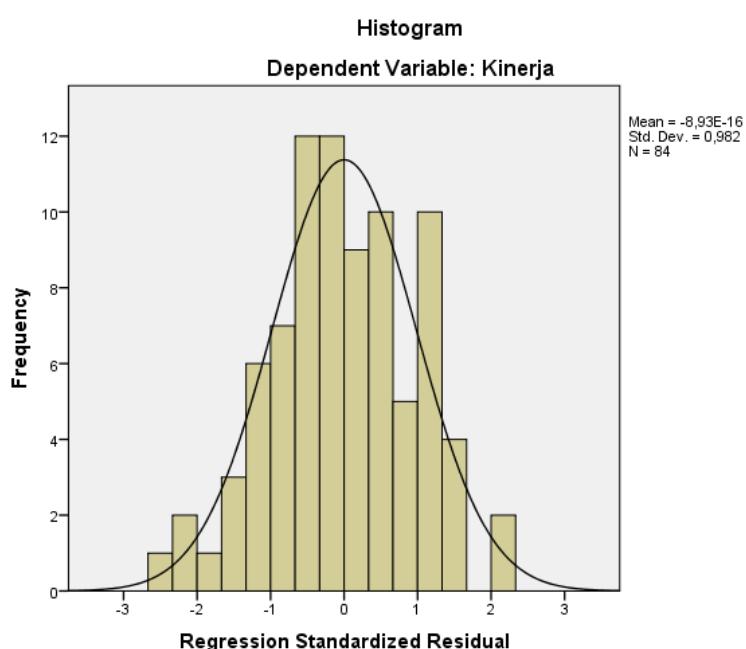
**Tabel 4.8**  
**Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

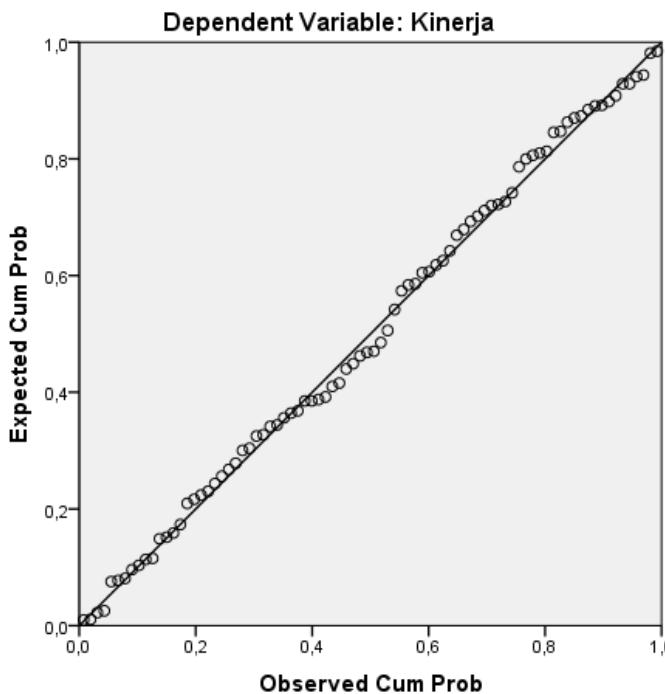
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15196540
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,042
	Negative	-,042
Test Statistic		,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Hasil penelitian pada tabel diperoleh besarnya nilai *Kolmogorof-Smirnov* adalah 0,05 dan signifikan pada 0,200 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residen berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik Histogram dan normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dibawah ini.



**Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik Histogram**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Gambar 4.2 Uji Normal P-Plot Standardized**

#### **4.3.1.2. Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini memulai berhitung uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity statistic*. Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai  $VIF < 10$  dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	,930	1,075
Disiplin Kerja	,940	1,064
Kepuasan Kerja	,976	1,025

a. Dependent Variable: Kinerja

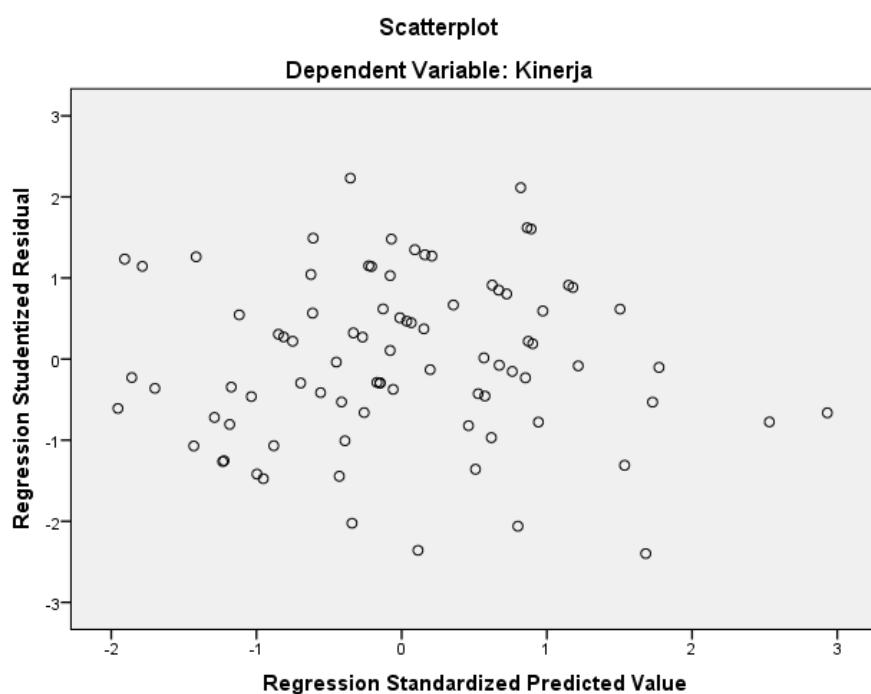
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 uji multikolininearitas diatas, nilai VIF dan *Tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF tidak lebih dari 10 dan *Tolerance* yang mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.3.1.3. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

#### **4.3.1.4. Regresi Linear Berganda**

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan SPSS menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut:

**Tabel 4.10  
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,075	3,279			,633	,529
Lingkungan Kerja (X1)	,101	,058	,152		1,735	,087
Disiplin Kerja (X2)	,043	,063	,060		,690	,492
Kepuasan Kerja (X3)	,341	,049	,602		7,026	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,075 + 0,101X_1 + 0,043X_2 + 0,341X_3$$

Keterangan:

- a. Nilai  $a = 2,075$  menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 2,075.
- b. Nilai koefisien regresi  $X1 = 0,101$  menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara 10,1%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 10,1% dilihat dari *standarized coefficients* pada tabel 4.10 diatas
- c. Nilai koefisien regresi  $X2 = 0,043$  menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara sebesar 04,3%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 04,3% dilihat dari *standarized coefficients* pada tabel 4.10 diatas.
- d. Nilai koefisien regresi  $X3 = 0,341$  menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara sebesar 34,1%. Kontribusi yang diberikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 34,1% dilihat dari *standarized coefficients* pada tabel 4.10 diatas.

### **4.3.2. Uji Hipotesis**

#### **4.3.2.1. Uji t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

##### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan data tabel uji t dapat diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut:

###### **1. Bentuk pengujian:**

$H_0 : rs = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_a : rs \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

###### **2. Kriteria pengambilan keputusan:**

$H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$ , pada  $\alpha = 0,05$ ,  $df = n-3$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

**Tabel 4.11**  
**Uji t (Hipotesis 1)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,075	3,279		,633	,529
Lingkungan Kerja (X1)	,101	,058	,152	1,735	,087
Disiplin Kerja (X2)	,043	,063	,060	,690	,492
Kepuasan Kerja (X3)	,341	,049	,602	7,026	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

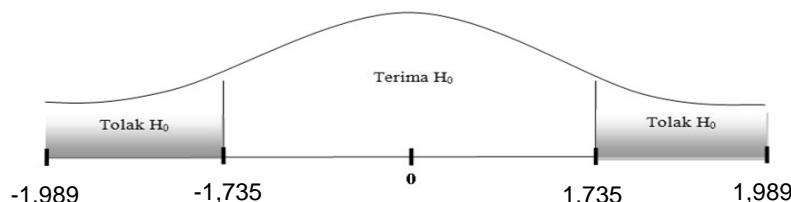
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n= 3$  adalah 1,989. Untuk itu  $t_{hitung} = 1,735$  dan  $t_{tabel} = 1,989$ .

Dari kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika:  $-1,989 \leq t_{hitung} \leq 1,989$  pada  $\alpha = 0,05$

$H_0$  ditolak jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



**Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1)**

Berdasarkan hasil pengujian gambar 4.4 pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,087 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 1,735 < t_{tabel} = 1,989$ . Berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

**b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel 4.12  
Uji t (Hipotesis 2)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,075	3,279		,633	,529
Lingkungan Kerja (X1)	,101	,058	,152	1,735	,087
Disiplin Kerja (X2)	,043	,063	,060	,690	,492
Kepuasan Kerja (X3)	,341	,049	,602	7,026	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

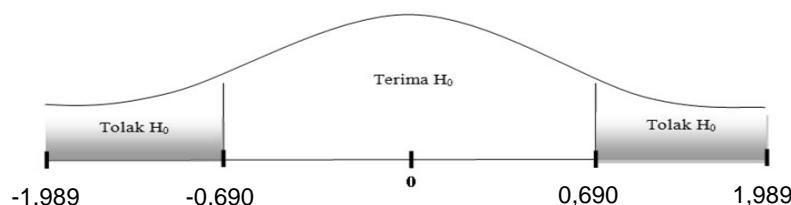
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n= 3$  adalah 1,989. Untuk itu  $t_{hitung} 0,690$  dan  $t_{tabel} 1,989$ .

Dari kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika:  $-1,989 \leq t_{hitung} \leq 1,989$  pada  $\alpha= 0,05$

$H_0$  ditolak jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



**Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2)**

Berdasarkan hasil pengujian gambar 4.5 pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,492 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 0,690 < t_{tabel} 1,989$ . Berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor

Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

**c. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel 4.13  
Uji t (Hipotesis 3)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,075	3,279		,633	,529
Lingkungan Kerja (X1)	,101	,058	,152	1,735	,087
Disiplin Kerja (X2)	,043	,063	,060	,690	,492
Kepuasan Kerja (X3)	,341	,049	,602	7,026	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

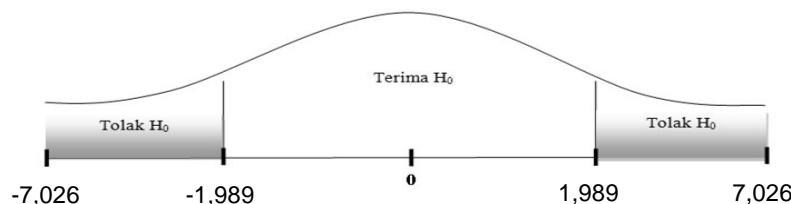
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai ttabel untuk  $n=3$  adalah 1,989. Untuk itu  $t_{hitung} 7,026$  dan  $t_{tabel} 1,989$ .

Dari kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika:  $-1,989 \leq t_{hitung} \leq 1,989$  pada  $\alpha= 0,05$

$H_0$  ditolak jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



**Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 3)**

Berdasarkan hasil pengujian gambar 4.6 pengaruh antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diketahui nilai Sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 7,026 > t_{tabel} 1,989$ . Berarti

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

#### 4.3.2.2. Uji F

Pengujian statistic uji F (simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversikan kedalam statistic sebagai berikut:

1. Bentuk pengujian:

$H_0$  = tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$H_a$  = ada pengaruh antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2. Kriteria pengujian:

Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

**Tabel 4.14  
Uji F (Hipotesis)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286,047	95,349	19,845	,000 <sup>b</sup>
	Residual	384,369	4,805		
	Total	670,417			

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Kriteria pengambilan keputusan:

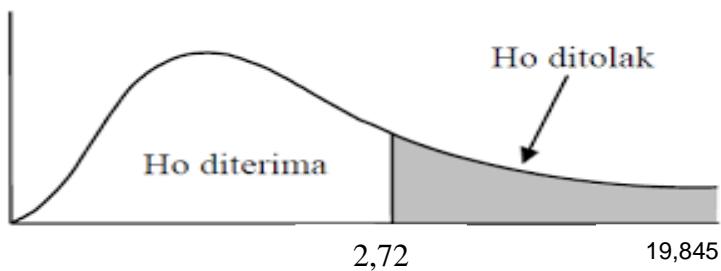
$$F_{tabel} = (k:n-k) = 2,72$$

$$F_{hitung} = 19,845$$

$$F_{tabel} = 2,72$$

Kriteria pengujian:

- a. Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > 2,72$  atau  $-F_{hitung} < -2,72$
- b. Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < 2,72$  atau  $-F_{hitung} > -2,72$



**Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis)**

Berdasarkan data tabel uji F gambar 4.7 dengan kriteria diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,845 dan nilai  $F_{tabel}$  2,72 dengan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Berdasarkan nilai kurva tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $19,845 > 2,72$ ), hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

#### 4.3.3. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R *square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.15  
Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 <sup>a</sup>	,427	,405	2,19194

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

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model *summary* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R *square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,427 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 42,7% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja cukup mampu untuk menjelaskan Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara sebesar 42,7%, dan sisanya 57,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

#### **4.4. Pembahasan**

##### **4.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa H<sub>1</sub> ditolak dengan kata lain Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Diperoleh nilai Sig sebesar  $0,087 > 0,05$  dan  $t_{hitung} 1,735 < t_{tabel} 1,989$ .

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pegawai menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bukhari & Pasaribu (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.

Namun dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai tidak berkaitan satu sama lain. Walaupun lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan, perusahaan selalu mengupayakan untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan agar dapat memperoleh hasil yang maksimal.

#### **4.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai  $H_1$  ditolak dengan kata lain bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Diperoleh nilai Sig sebesar  $0,492 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 0,690 < t_{tabel} 1,989$ .

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan menyatakan bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Faustyna & Jumani (2015) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I.

Namun dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kedisiplinan yang baik maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

#### **4.4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai  $H_1$  diterima dengan kata lain bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Diperoleh nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 7,026 > t_{tabel} 1,989$ .

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan menyatakan bahwa kepuasan kerja positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

#### **4.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin baik pula.

Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sangatlah berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Bila lingkungan kurang efektif, disiplin kerja kurang baik, dan kepuasan kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuliana, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran menyatakan bahwa

lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependent hanya sebesar 42,7% saja. Jadi 57,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa apabila lingkungan kerja yang efektif, belum tentu dapat berdampak positif pada kinerja pegawai. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawai pada suatu perusahaan terutama pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa apabila disiplin kerja yang tinggi, belum tentu berdampak positif pada kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawai pada suatu perusahaan terutama pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara,

maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa apabila kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawai pada suatu perusahaan terutama pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa, lingkungan kerja yang efektif, disiplin kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara. Artinya, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja menentukan tingkat dari kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, harusnya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan bagaimana lingkungan kerja yang ada disekitar kantor,

diharapkan perusahaan dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar diperoleh kinerja yang lebih baik.

2. Mengenai disiplin kerja seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan.
3. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga dalam pekerjaannya pegawai bisa lebih giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai.
4. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai harusnya perusahaan meningkatkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penunjang peningkatan kinerja pegawai.

### **5.3. Keterbatasan penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya mencari pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, tanpa mengikuti sertakan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain seperti stress kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustina, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan: Pendekatan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sebagai Kompetensi Inti Dalam Suatu Organisasi*. Medan: Madenatera.
- Ahmad, M. (2011). Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen SDM. *Kebijakan Publik*, 10(11), 16–29.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 291–309. [https://doi.org/10.22441/jurnal\\_mix](https://doi.org/10.22441/jurnal_mix)
- Ansofino, A., Jolianis, J., Yolamalinda, Y., & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswandi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>

- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239> homepage:
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/http://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Elmatera (Anggota IKAPI).
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 71–79. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.970>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu 2019* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendeklasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>
- Imelda, C. (2019). Pengaruh Motivasi, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 254–267. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3773>
- Jufrizien, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizien, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp.

405–424).

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015a). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.

Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1344>

Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/http://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizan, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>

Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.

Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bakrie Telecom, Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 148–158.

Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Kedua). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perdana Publishing.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, M. (2011). *Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan*. 8(1), 20–47.
- Suparno, E. W. (2015). *Manajamen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syahputra, I., & Jufrizan, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 55–68.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>

Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>

Waspodo, A. A., Hanayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wijaya, A. I. I. (2002). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.

Yuliana, M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3), 1–11.  
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/832/808>

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Hukum*, 4(1), 61–72.  
<https://doi.org/http://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

# Data Pribadi

Nama : Delva Nizar Mirandani  
NPM : 1605160142  
Tempat dan Tanggal Lahir : 18 Januari 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jln. Bukit Barisan 1 No. 31  
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara

## **Data Orang Tua**

## Pendidikan Formal

1. SDN 117873 Tamat Tahun 2010
  2. MTs Swasta Al-Hidayah Cikampak Tamat Tahun 2013
  3. SMA Negeri 1 Torgamba Tamat Tahun 2016
  4. Tahun 2016- 2020, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Juli 2020

**Delva Nizar Mirandani**

## **KOESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) SUMATERA UTARA**

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terima kasih.

#### **A. Petunjuk Pengisian**

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya
2. Jawablah dengan sebenarnya
3. Jawablah dengan tanda checklist (✓)

#### **B. Identitas Responden**

Berilah tanda checklist (✓) pada kolom dibawa ini sesuai identitas responden:

1. Nama Responden : .....
2. Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan
3. Umur : 25-30 tahun  >30 tahun
4. Pendidikan : SD  SLTP  SLTA  D3  S1  S2

**Keterangan:**

SS	: Sangat Setuju	Nilai (5)
S	: Setuju	Nilai (4)
KS	: Kurang Setuju	Nilai (3)
TS	: Tidak Setuju	Nilai (2)
STS	: Sangat Tidak Setuju	Nilai (1)

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

**Penerangan**

- 1      Anda merasa sinar matahari sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruangan
- 2      Anda merasa tidak perlu penambahan penerangan dari listrik

**Suhu Udara**

- 1      Anda merasa sirkulasi diruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar
- 2      Anda merasa masih memerlukan alat pengatur suhu udara (AC) diruangan tempat bekerja

**Suara Bising**

- 1      Anda merasa suasana yang ada ditempat kerja anda terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising
- 2      Anda merasa tidak terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang diruangan tempat bekerja

**Penggunaan Warna**

- 1      Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung
- 2      Cat dinding ruang kerja saya sudah pudar

**Ruang Gerak Yang Diperlukan**

- 1      Tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan oleh perusahaan sangat diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan

### **Keamanan Kerja**

- 1 Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman

### **Hubungan Karyawan**

- 1 Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis
- 2 Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama

**Keterangan:**

SS	: Sangat Setuju	Nilai (5)
S	: Setuju	Nilai (4)
KS	: Kurang Setuju	Nilai (3)
TS	: Tidak Setuju	Nilai (2)
STS	: Sangat Tidak Setuju	Nilai (1)

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

**Taat terhadap aturan waktu**

- 1 Saya selalu hadir tepat waktu dikantor
- 2 Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja

**Taat terhadap peraturan perusahaan**

- 1 Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan
- 2 Saya tidak pernah pulang lebih awal dari peraturan jam kerja kantor

**Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan**

- 1 Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu
- 2 Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan

**Ketaatan pada peraturan kerja**

- 1 Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu
- 2 Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya

**Taat terhadap peraturan lainnya**

- 1 Saya selalu datang tepat waktu pada saat rapat ataupun acara lainnya
- 2 Dalam bekerja kami saling menghormati antar karyawan



**Keterangan:**

SS	: Sangat Setuju	Nilai (5)
S	: Setuju	Nilai (4)
KS	: Kurang Setuju	Nilai (3)
TS	: Tidak Setuju	Nilai (2)
STS	: Sangat Tidak Setuju	Nilai (1)

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL X<sub>3</sub> (Kepuasan Kerja)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

**Gaji**

- 1 Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai
- 2 Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya

**Pekerjaan itu sendiri**

- 1 Tugas yang diberikan sesuai kemampuan saya
- 2 Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya

**Rekan kerja**

- 1 Sesama pegawai saling menghormati hak-hak individual masing-masing
- 2 Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik

**Atasan**

- 1 Atasan dalam memberikan peringatan sangat tegas
- 2 Atasan selalu memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas

**Promosi**

- Saya puas dengan kesempatan untuk
- 1 promosi ditempat kerja dilakukan secara obyektif
  - 2 Hasil penilaian prestasi tidak digunakan sebagai pertimbangan promosi jabatan

**Lingkungan kerja**

- 1 Tingkat kebisingan dikantor tidak menganggu pekerjaan saya
- 2 Temperatur atau suhu diruangan kerja sudah sesuai

**Keterangan:**

SS	: Sangat Setuju	Nilai (5)
S	: Setuju	Nilai (4)
KS	: Kurang Setuju	Nilai (3)
TS	: Tidak Setuju	Nilai (2)
STS	: Sangat Tidak Setuju	Nilai (1)

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y (Kinerja)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

**Hasil Kerja**

- 1 Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2 Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu

**Perilaku Kerja**

- 1 Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama
- 2 Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja

**Sifat Pribadi**

- 1 Saya selalu menjaga kerapian dalam mengerjakan tugas
- 2 Saya selalu menegur apabila terdapat rekan kerja beretika tidak sopan dikantor

### Data Jawaban Responden

No Responden	Lingkungan Kerja (X1)												Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
2	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	53
3	4	5	4	2	5	4	4	5	4	2	4	4	47
4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	51
5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	54
6	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	52
7	4	5	5	2	4	5	4	5	5	2	4	5	50
8	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	48
9	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	52
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
11	4	4	4	2	5	4	5	4	5	2	5	5	49
12	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	49
13	5	5	2	5	4	4	5	5	2	5	3	4	49
14	4	4	2	4	5	5	4	4	2	4	5	5	48
15	4	5	5	1	4	4	4	5	5	1	4	4	46
16	4	5	3	2	5	5	4	5	3	2	5	5	48
17	1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	40
18	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	49
20	5	4	4	2	5	5	5	4	4	2	5	5	50
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46
22	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	54
23	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	49
24	4	4	5	2	5	2	4	4	5	2	5	2	44
25	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	49
26	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	50
27	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	50
28	5	4	5	2	4	4	5	4	5	2	4	4	48

29	5	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	48
30	5	3	4	5	4	1	4	3	4	5	5	1	44
31	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	48
32	5	5	4	2	5	4	5	5	4	2	5	4	50
33	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	47
34	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	55
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54
37	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	47
38	4	4	5	2	5	5	4	4	5	2	5	5	50
39	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	53
40	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	52
41	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	48
42	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	53
43	4	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	47
44	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	53
45	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	48
46	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	50
47	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	52
48	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
49	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	49
50	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	52
51	2	4	5	2	4	5	5	4	5	2	4	5	47
52	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	52
53	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	52
54	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	47
55	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	56
56	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
57	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	54
58	3	3	4	4	4	5	1	3	4	4	4	5	44
59	5	4	5	2	4	4	5	4	5	2	4	4	48
60	2	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	47
61	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	54
62	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50

63	3	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	5	51
64	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	46
65	5	5	2	5	3	4	4	5	2	5	3	4	47
66	4	2	5	2	4	5	3	2	5	2	4	5	43
67	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	48
68	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	51
69	4	2	2	4	5	4	4	2	2	4	5	4	42
70	3	3	1	4	3	5	4	3	1	4	3	5	39
71	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	44
72	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	56
73	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	50
74	5	4	2	4	5	5	5	4	2	4	5	5	50
75	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	50
76	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	56
77	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	50
78	3	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	5	45
79	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	55
80	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
81	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	50
82	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	42
83	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	52
84	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52

No	Disiplin Kerja (X2)										Total X1	
	Resonden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9		
1		4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
2		5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4		5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
5		5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
6		5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
7		4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
8		5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	43
9		4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
10		5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
11		3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	43
12		5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	42
13		4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	44
14		4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
15		5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
16		4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	41
17		4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	46
18		2	4	5	4	2	5	4	4	5	4	39
19		4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
20		5	1	5	3	5	5	1	1	5	3	34
21		2	4	3	5	2	4	3	4	3	5	35
22		1	4	5	4	1	4	4	4	5	4	36
23		4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	43
24		5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	43
25		3	5	3	5	3	4	5	5	3	5	41
26		2	4	2	4	2	5	4	4	2	4	33
27		5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	43
28		4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	39
29		5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
30		4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
31		5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
32		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33		4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
34		4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46
35		4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
36		4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	39
37		4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
38		5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
39		4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	41
40		5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
41		5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45

42	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	41
43	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
44	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
46	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
47	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
50	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
51	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
52	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
53	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
54	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
55	4	5	4	2	4	4	5	5	4	2	39
56	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	46
57	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	34
58	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
59	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
60	5	4	5	1	5	5	4	4	5	1	39
61	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
62	3	4	3	5	3	5	4	4	3	5	39
63	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	42
64	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	37
65	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
66	4	5	3	4	4	5	5	5	3	4	42
67	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
68	3	5	4	3	3	5	5	5	4	3	40
69	2	4	5	4	2	2	4	4	5	4	36
70	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
71	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	41
72	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	43
73	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	46
74	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
75	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	40
76	5	3	4	4	5	3	3	3	4	4	38
77	4	3	5	5	4	4	3	3	5	5	41
78	5	2	4	3	5	5	2	2	4	3	35
79	4	2	4	5	4	4	2	2	4	5	36
80	4	2	4	3	4	5	2	2	4	3	33
81	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
82	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
83	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
84	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43

No	Respon	Kepuasan Kerja (X3)												Total X3
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	
1		4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
2		5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	53
3		4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51
4		4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	54
5		3	3	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	47
6		4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	51
7		4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
8		5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	53
9		4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	51
10		5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	54
11		4	5	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	52
12		5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	51
13		3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	52
14		3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	43
15		4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	55
16		5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	4	51
17		4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	54
18		5	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	4	51
19		4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	53
20		5	1	5	3	1	5	5	3	5	5	1	1	40
21		4	4	3	5	5	4	3	5	2	4	3	4	46
22		4	4	5	4	4	4	5	4	1	4	4	4	47
23		4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	51
24		5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	4	4	52
25		4	5	3	5	4	4	3	5	3	4	5	5	50
26		5	4	2	4	5	5	2	4	2	5	4	4	46
27		4	5	2	5	4	4	2	5	5	4	5	5	50
28		5	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	50
29		4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	50
30		5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	52
31		4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	53
32		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33		4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	53
34		5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	57
35		3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	43
36		5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	50
37		4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	51
38		5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	53
39		3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	47
40		4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	51

41	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	54
42	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	46
43	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	56
44	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	54
45	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
46	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	51
47	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	54
48	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	50
49	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
50	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	52
51	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	53
52	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	50
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
54	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	54
55	4	5	4	2	3	4	4	2	4	4	5	5	46
56	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	56
57	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	43
58	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	55
59	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	49
60	5	4	5	1	5	5	5	1	5	5	4	4	49
61	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	43
62	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	4	4	51
63	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	4	4	48
64	5	4	4	2	3	5	4	2	4	5	4	4	46
65	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	54
66	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	52
67	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	54
68	5	5	4	3	4	5	4	3	3	5	5	5	51
69	2	4	5	4	4	2	5	4	2	2	4	4	42
70	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	54
71	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	52
72	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	50
73	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	57
74	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45
75	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	52
76	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	43
77	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	50
78	5	2	4	3	4	5	4	3	5	5	2	2	44
79	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	2	2	45
80	5	2	4	3	4	5	4	3	4	5	2	2	43
81	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	54
82	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	53
83	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	54
84	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	53

No Responden	Kinerja Pegawai (Y)						Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	4	2	4	5	25
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	5	5	4	28
5	4	3	4	4	5	4	24
6	5	4	3	5	4	4	25
7	4	4	4	5	4	4	25
8	3	5	4	5	5	5	27
9	5	4	5	4	4	4	26
10	4	5	4	5	5	5	28
11	5	4	5	5	3	4	26
12	4	5	4	5	5	5	28
13	5	5	3	4	4	4	25
14	3	3	5	5	4	4	24
15	5	4	4	4	5	4	26
16	4	5	5	5	4	5	28
17	4	4	4	4	3	4	23
18	4	5	5	5	2	2	23
19	4	4	3	4	4	4	23
20	1	5	5	5	5	5	26
21	5	4	4	4	2	4	23
22	4	4	3	5	1	4	21
23	4	4	5	3	4	4	24
24	4	5	5	2	5	5	26
25	4	4	4	5	3	4	24
26	5	5	5	4	2	5	26
27	4	4	3	5	5	4	25
28	5	5	4	4	4	5	27
29	3	4	4	5	5	4	25
30	5	5	5	1	4	5	25
31	4	4	4	4	5	4	25
32	5	5	5	4	5	5	29
33	4	4	3	4	4	4	23
34	5	5	5	5	4	5	29
35	4	3	4	4	4	3	22
36	5	5	5	5	4	5	29
37	5	4	4	4	4	4	25
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	3	4	4	4	3	22
40	4	4	5	5	5	4	27
41	4	5	4	4	5	5	27
42	4	3	5	5	5	3	25

43	5	5	4	4	4	5	27
44	5	4	5	5	4	4	27
45	5	5	4	3	5	5	27
46	4	4	5	3	5	4	25
47	4	5	4	5	4	5	27
48	4	4	4	4	4	4	24
49	5	5	4	5	5	5	29
50	5	4	4	3	5	4	25
51	5	4	4	5	5	4	27
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	5	5	4	4	26
54	5	4	5	4	5	4	27
55	3	4	5	4	4	4	24
56	5	5	4	4	5	5	28
57	4	4	5	5	3	4	25
58	5	5	4	5	5	5	29
59	3	4	4	4	4	4	23
60	5	5	4	4	5	5	28
61	4	3	4	4	4	3	22
62	5	5	5	4	3	5	27
63	3	4	5	5	5	4	26
64	3	5	5	4	4	5	26
65	5	3	3	4	5	3	23
66	4	5	4	5	4	5	27
67	5	4	5	5	5	4	28
68	4	5	4	5	3	5	26
69	4	2	5	4	2	2	19
70	4	4	3	5	5	4	25
71	5	5	4	4	4	5	27
72	4	4	5	5	5	4	27
73	4	5	4	4	3	5	25
74	4	4	5	5	4	4	26
75	5	5	5	4	3	5	27
76	4	3	5	5	5	3	25
77	5	4	5	4	4	4	26
78	4	5	4	5	5	5	28
79	5	4	4	5	4	4	26
80	4	5	4	4	4	5	26
81	5	4	4	4	4	4	25
82	4	5	4	4	4	5	26
83	4	4	4	5	5	4	26
84	4	5	4	5	4	5	27

## **Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

## Correlations

		X1. 1	X1.2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1.6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	Total_ X1
X1. Pearson Correlation	1	-	,06	,08	,04	-	,09	-	,11	,10	-	-	-	,224*
		,198	0	4	5	,043	0	6	8	,104	,038	,023		
	Sig. (2-tailed)		,071	,59	,44	,68	,701	,41	,29	,32	,347	,730	,839	,040
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1. Pearson Correlation	2	-	,19	1	,14	-	,07	,320	,07	,02	,00	,018	-	,325**
		8		3	,09	1		**	0	5	4	,059	,031	
	Sig. (2-tailed)		,07		,19	,36	,52	,003	,52	,82	,97	,872	,592	,779
	N	1		3	9	0		8	1	0		,003		
X1. Pearson Correlation	3	-	,06	,143	1	,17	-	,052	,01	-	,13	-	-	,313**
		0			3	3	,02		9	,05	4	,016	,021	,052
	Sig. (2-tailed)		,59		,193	,11	,82	,641	,86	,59	,22	,883	,848	,642
	N	0			6	6	9		4	3	6			,004
X1. Pearson Correlation	4	-	,08	-	,17	1	-	-	-	,06	,01	,072	,128	,166
		4	,099		3	1	,08	,078	,05	2	3			,339**
	Sig. (2-tailed)		,44		,369	,11		,45	,481	,61	,90	,57	,244	,131
	N	9			6	6		2		4	7	8		,002
X1. Pearson Correlation	5	-	,04	,071	,02	,08	1	,103	,16	-	,14	-	,083	,376**
		5			4	3			5	,04	5	,003	,087	
	Sig. (2-tailed)		,68		,520	,82	,45		,350	,13	,67	,18	,455	,430
	N	8			9	2			4	8	9	,978		,000
X1. Pearson Correlation	6	-	,04	,320	,05	-	,10	1	,00	,00	,15	-	,083	,040
		3		**	2		3		9	7	2	,010		,323**
	Sig. (2-tailed)		,70		,003	,64	,48	,35		,93	,95	,16	,931	,455
	N	1			1	1	0		6	0	8		,720	,003

X1.7	Pearson Correlation	-	,07	,01	-	,16	-							
n		,09	0	9	,05	5	,00	1	,048	,047	,114	,211	,029	,252*
Sig. (2-tailed)		,41	,52	,86	,61	,13	,93		,662	,670	,304	,054	,793	,021
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.8	Pearson Correlation	,11	,02	-	-	-	-	-						
n		6	5	,05	,01	,04	,00	,04	1	,130	,258*	,043	,047	,371*
Sig. (2-tailed)		,29	,82	,59	,90	,67	,95	,66		,240	,018	,700	,674	,001
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.9	Pearson Correlation	,10	,00	,13	,06	,14	,15	-						
n		8	4	4	2	5	2	,04	,130	1	,120	,295*	,202	,537*
Sig. (2-tailed)		,32	,97	,22	,57	,18	,16	,67		,240		,276	,006	,065 ,000
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.10	Pearson Correlation	-	,01	-	,07	-	-	-						
n		,10	8	,01	2	,00	,01	,11	,258*	,120	1	,120	-	,327*
Sig. (2-tailed)		,34	,87	,88	,51	,97	,93	,30		,018	,276		,276	,843 ,002
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.11	Pearson Correlation	-	-	-	,12	,08	,08	,21						
n		,03	,05	,02	8	3	3	1	,043	,295*	,120	1	,280*	,361*
Sig. (2-tailed)		,73	,59	,84	,24	,45	,45	,05		,700	,006	,276	,010	,001
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.12	Pearson Correlation	-	,03	-	,16	,08	,04	,02						
n		,02	1	,05	6	7	0	9	,047	,202	-	,280*	1	,433*
Sig. (2-tailed)		,83	,77	,64	,13	,43	,72	,79		,674	,065	,843	,010	,000
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

Total\_X1

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

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

## **Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

## Correlations

X2.7	Pearson Correlation		,104	,025	,056	-,059	,122	,069	1	,049	-,046	,012	,361**
	Sig. (2-tailed)		,346	,821	,615	,594	,267	,533		,658	,677	,916	,001
	N		84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.8	Pearson Correlation		,176	,164	,083	,067	-,029	,092	,049	1	-,167	,174	,438**
	Sig. (2-tailed)		,110	,137	,452	,548	,797	,404	,658		,130	,114	,000
	N		84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.9	Pearson Correlation		-,070	,142	,028	-,007	,029	,028	-,046	-,167	1	-,090	,227*
	Sig. (2-tailed)		,527	,199	,802	,951	,795	,801	,677	,130		,414	,038
	N		84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.10	Pearson Correlation		,249*	-,097	,020	,177	,002	-,009	,012	,174	-,090	1	,369**
	Sig. (2-tailed)		,022	,379	,859	,107	,988	,937	,916	,114	,414		,001
	N		84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Total_X_2	Pearson Correlation		,385**	,492**	,398**	,388**	,319**	,267*	,361**	,438**	,227*	,369**	1
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,003	,014	,001	,000	,038	,001	
	N		84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

### Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,072	,095	,086	,068	,167	,155	,033	,072	-,119	,004	,043
	Sig. (2-tailed)		,517	,391	,435	,539	,128	,158	,762	,517	,282	,968	,699
	N		84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

X3.2

	Pearson Correlation	,072	1	,045	,153	,075	,094	,124	- ,059	1,000 **	,066	- ,086	- ,091	,528**
	Sig. (2-tailed)	,517		,682	,165	,496	,397	,260	,592	,000	,551	,438	,412	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.3	Pearson Correlation	,095	,045	1	,045	,026	,080	,166	- ,123	,045	,016	,098	,024	,350**
	Sig. (2-tailed)	,391	,682		,683	,815	,467	,132	,266	,682	,885	,376	,830	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.4	Pearson Correlation	,086	,153	,045	1	,087	,889 **	- ,032	,042	,153	- ,059	,026	,049	,545**
	Sig. (2-tailed)	,435	,165	,683		,429	,000	,773	,707	,165	,592	,813	,659	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.5	Pearson Correlation	,068	,075	,026	,087	1	,100	- ,044	,119	,075	- ,078	- ,123	,150	,325**
	Sig. (2-tailed)	,539	,496	,815	,429		,365	,691	,281	,496	,478	,266	,175	,003
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.6	Pearson Correlation	,167	,094	,080	,889**	,100	1	,067	,157	,094	- ,113	,003	,013	,567**
	Sig. (2-tailed)	,128	,397	,467	,000	,365		,545	,154	,397	,305	,978	,910	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

X3.7

	Pearson Correlation	,155	,124	,166	-,032	,044	,067	1	,104	,124	-,007	-,172	,049	,274*	
	Sig. (2-tailed)	,158	,260	,132	,773	,691	,545		,349	,260	,948	,118	,659	,012	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.8	Pearson Correlation	,033	-,059	-,123	,042	,119	,157	-,104	1	-,059	,032	,038	,068	,228*	
	Sig. (2-tailed)	,762	,592	,266	,707	,281	,154	,349		,592	,772	,730	,536	,037	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.9	Pearson Correlation	,072	1,000**		,045	,153	,075	,094	,124	-,059	1	,066	-,086	,091	,528**
	Sig. (2-tailed)	,517	,000	,682	,165	,496	,397	,260	,592		,551	,438	,412	,000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.10	Pearson Correlation	-	,066	,016	-,059	-	-	-,007	,032	,066	1	,047	,256*	,256*	
	Sig. (2-tailed)	,282	,551	,885	,592	,478	,305	,948	,772	,551		,674	,019	,019	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.11	Pearson Correlation	-	-,086	,098	,026	-	,003	-,172	,038	-,086	,047	1	-	,158	
	Sig. (2-tailed)	,968	,438	,376	,813	,266	,978	,118	,730	,438	,674		,832	,150	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	

X3.12

Pearson Correlation	,043	-,091	,024	,049	,150	,013	-,049	,068	-,091	,256*	-	,023	1	,317**
Sig. (2-tailed)	,699	,412	,830	,659	,175	,910	,659	,536	,412	,019	,832			,003
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Total_X	Pearson Correlation	,388**	,528**	,350**	,545**	,325**	,567**	,274*	,228*	,528**	,256*	,158	,317**	1
3	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,003	,000	,012	,037	,000	,019	,150	,003	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

### Uji Validitas Variabel Kinerja

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,044	,184	,093	,041	-,025	,520**
	Sig. (2-tailed)		,689	,094	,403	,712	,818	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84
Y.2	Pearson Correlation	,044	1	,035	-,085	,151	,065	,537**
	Sig. (2-tailed)	,689		,753	,445	,170	,555	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84
Y.3	Pearson Correlation	,184	,035	1	,059	,017	-,052	,507**
	Sig. (2-tailed)	,094	,753		,591	,879	,639	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84
Y.4	Pearson Correlation	,093	-,085	,059	1	-,043	-,047	-,006
	Sig. (2-tailed)	,403	,445	,591		,696	,673	,954
	N	84	84	84	84	84	84	84
Y.5	Pearson Correlation	,041	,151	,017	-,043	1	,280**	,347**
	Sig. (2-tailed)	,712	,170	,879	,696		,010	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84

	Pearson Correlation	-,025	,065	-,052	-,047	,280**	1	,531**
	Sig. (2-tailed)	,818	,555	,639	,673	,010		,000
	N	84	84	84	84	84	84	84
Total_Y	Pearson Correlation	,520**	,537**	,507**	-,006	,347**	,531**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,954	,001	,000	
	N	84	84	84	84	84	84	84

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	12

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	12

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	6

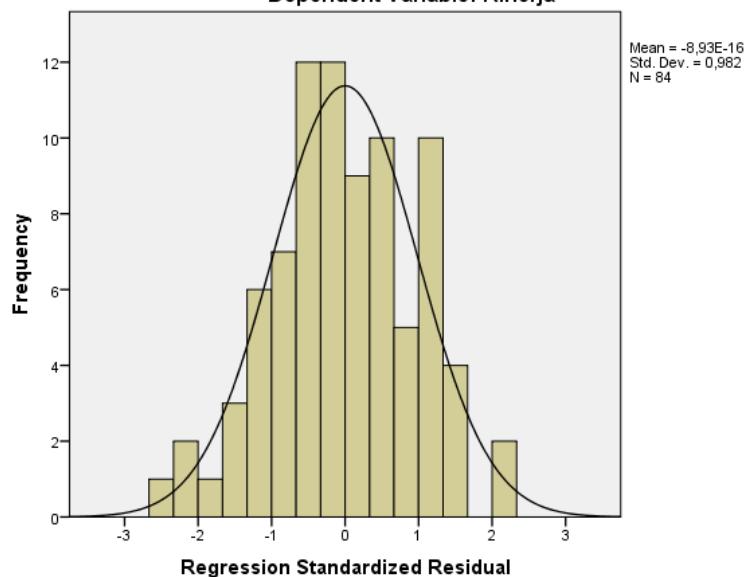
## Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

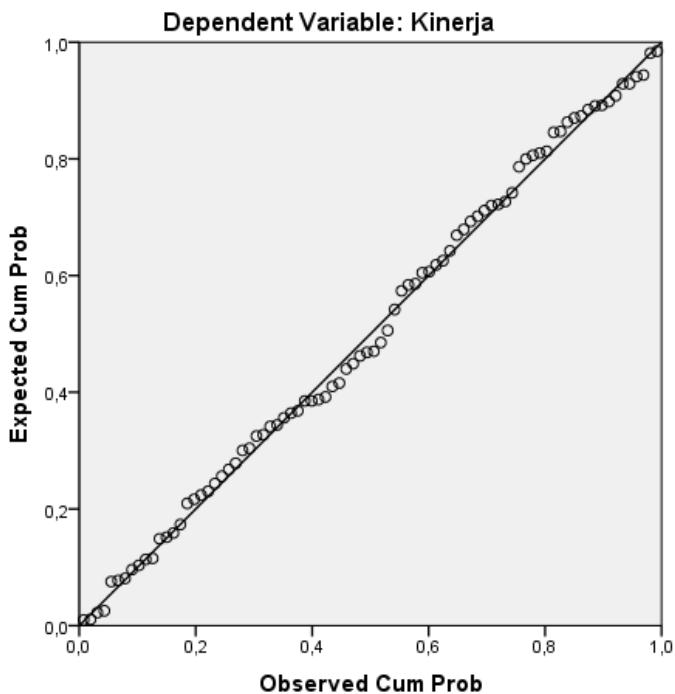
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15196540
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,042
	Negative	-,042
Test Statistic		,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

**Histogram**

Dependent Variable: Kinerja



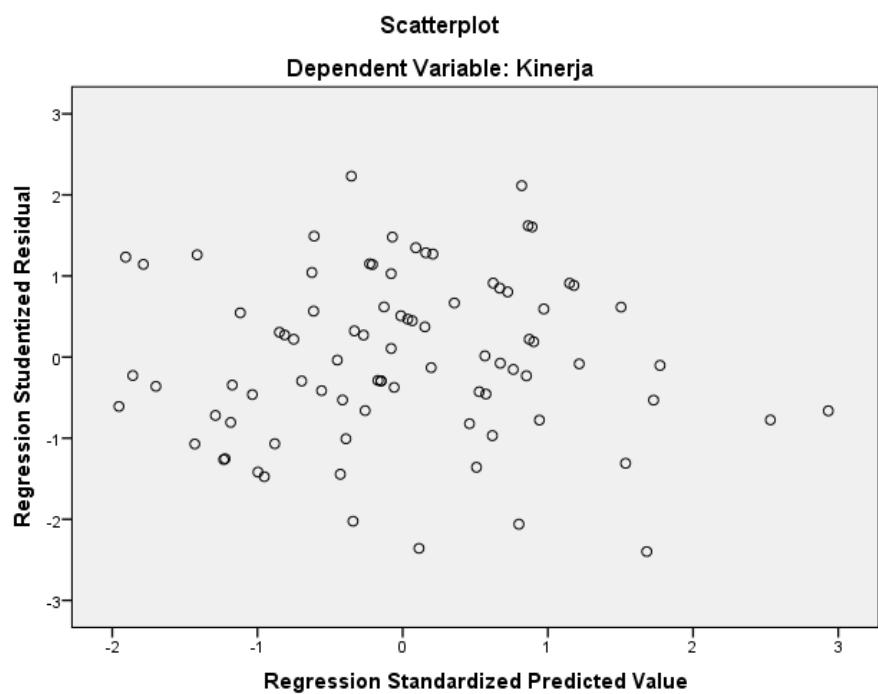
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
2 (Constant)		
Lingkungan Kerja	,930	1,075
Disiplin Kerja	,940	1,064
Kepuasan Kerja	,976	1,025

b. Dependent Variable: Kinerja



### Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1    Regression	286,047	3	95,349	19,845	,000 <sup>b</sup>
Residual	384,369	80	4,805		
Total	670,417	83			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

### Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,075	3,279		,633	,529
Lingkungan Kerja	,101	,058	,152	1,735	,087
Disiplin Kerja	,043	,063	,060	,690	,492
Kepuasan Kerja	,341	,049	,602	7,026	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

### Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,1519654
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,042
	Negative	-,042
Test Statistic		,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 <sup>a</sup>	,427	,405	2,19194

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

b. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel r untuk df = 150**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620

30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143

59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393

### Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

### Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

### Titik Persentase Distribusi t (df = 81 – 120)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita =  
0,05**

df untuk Penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



## PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, ..... II  
..... 20... M

Kepada Yth,  
Ketua/Sekretaris Program Studi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU  
Di  
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : DELVA NIZAR MIRANDANI

NPM : 1605160142

Tempat.Tgl. Lahir : AEK TOROROP,  
18 Januari 1998

Program Studi : Akuntansi /  
Manajemen

Alamat Mahasiswa : Jln Bukit Batisan - I  
no 31

Tempat Penelitian : KANTOR PERWAKILAN  
BKKBN SUMATERA UTARA

Alamat Penelitian : JLN GUNUNG KRAKATAU  
NO 110 MEDAN

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

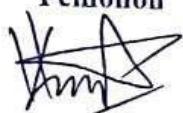
1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapan terima kasih

Diketahui  
Ketua/Sekretaris Program Studi

  
Jasman... Sarifuddin Hsb SE., M.Si

Wassalam  
Pemohon

  
Delva Nizar Mirandani

(DELVA NIZAR MIRANDANI)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 620/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/12/2019

Nama Mahasiswa

: Delva Nizar Mirandani

NPM

: 1605160142

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul

: 16/12/2019

Nama Dosen Pembimbing\*)

: M. Elfi Azhar *ff*

Judul Disetujui\*\*)

: Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependidikan dan Keluarga Berencana Nasional (BKBN) Sumatera Utara

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*[Signature]*  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

*[Signature]*  
(M. Elfi Azhar, SE, M.Si)

Keterangan:  
\*) Diketahui oleh Pimpinan Program Studi  
\*\*) Diketahui oleh Dosen Pembimbing  
Berlaku & diakui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan upload lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 478 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN  
Pada Tanggal : 30 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama	: DELVA NIZAR MIRANDANI
NPM	: 1605160142
Semester	: VIII (Delapan)
Program Studi	: MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi	: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara
Dosen Pembimbing	: Drs.MHD.ELFI AZHAR,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelakasanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :30 Januari 2021
4. Revisi Judul.....

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 05 Jumadil Akhir 1441 H  
30 Januari 2020 M

Dekan ✓

H.JANURI,SE.,MM.,M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Surat ini agar diberikan

Nomor

Lampiran

Perihal

: 478 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020  
:  
: **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 05 Jumadil Akhir 1441 H  
30 Januari 2020 M

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas  
KANTOR PERWAKILAN BKKBN SUMUT  
Jln.Gunung Krakatau No.110 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama	<b>: DELVA NIZAR MIRANDANI</b>
Npm	<b>: 1605160142</b>
Jurusan	<b>: MANAJEMEN</b>
Semester	<b>: VIII (Delapan)</b>
Judul	<b>: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara</b>

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

  
Dekan ✓  
HANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



Nomor : 678 /LB-002/J.6/2020  
Sifat : Penting  
Lampiran : --  
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 24 Februari 2020

Kepada Yth :

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

di –  
Medan.-

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU Nomor: 478/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 30 Januari 2020, Perihal: Izin Riset Pendahuluan, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Delva Nizar Mirandani  
NIM/NPM : 1605160142  
Jenjang Program : Strata -1 (S1)  
Program Studi : Manajemen

diberikan izin untuk melakukan riset/ penelitian pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.



Tembusan Yth :

1. Kepala Perwakilan BKKBN Prov. Sumatera Utara (sebagai laporan)
2. Sekretaris/ Kabid di Lingkungan Perw. BKKBN Prov. SU

**Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional  
Provinsi Sumatera Utara**

Jl. Gunung Krakatau No. 110 Medan - 20239 PO. BOX 8 / Mdn  
Telp : (061) 6612732 Fax : (061) 6610084 Website : <http://www.sumut.bkkbn.go.id>



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## **BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : DELVA NIZAR MIRANDANI  
N.P.M : 1605160142  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BADAN  
KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA  
NASIONAL (BKKBN) SUMATERA UTARA

Medan, Februari 2020

Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

## gsc 2018 Embarking Proposal

(M. ELELA AZHAR, S.E., M.Si.)

**(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)**



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Sabtu, 11 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a : DELVA NIZAR MIRANDANI**  
**N .P.M. : 1605160142**  
**Tempat / Tgl.Lahir : Aek Torop, 18 Januari 1998**  
**Alamat Rumah : Bukit Barisan 1, No.31**  
**JudulProposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) SUMATERA UTARA**

**Disetujui / tidak disetujui \*)**

Item	Komentar
Judul	-
Bab I	Tidak perlu menggunakan definisi
Bab II	Tambahkan tujuan dan manfaat
Bab III	Waktu penelitian ditambah
Lainnya	Tambahkan jurnal doping
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> <i>Lulus</i> <input type="checkbox"/> <i>Tidak Lulus</i>

Medan, Sabtu, 11 April 2020

**TIM SEMINAR**

**Ketua**

**JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.**

**Pembimbing**

**Drs. M. ELFI AZHAR, M.Si.**

**Sekretaris**

**Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.**

**Pembanding**

**JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.**



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 11 April 2020** menerangkan bahwa:

Nama : DELVA NIZAR MIRANDANI  
N.P.M. 1605160142  
Tempat / Tgl.Lahir : Aek Torop, 18 Januari 1998  
Alamat Rumah : Bukit Barisan 1, No.31  
Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) SUMATERA UTARA

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Drs.M.ELFI AZHAR, M.Si.**

Medan, Sabtu, 11 April 2020

**TIM SEMINAR**

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Drs.M.ELFI AZHAR, M.Si.

Pembanding

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap	: DELVA NIZAR MIRANDANI
N.P.M	: 1605160142
Program Studi	: MANAJEMEN
Konsentrasi	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul	: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) SUMATERA UTARA

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
12-05-20	- Kata Pengantar hilangkan tulisan "kepada"		
	- $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka X1 berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Y		
17-05-20	Isi BAB IV harus sesuai dengan isi BAB III		
20-05-20	ACC untuk ikut sidang meja hijau		

Pembimbing Skripsi

(Drs. M. ELFI AZHAR, M.Si.)

Medan, Mei 2020

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

JL. Kapt. Muchtar Basri No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

Unggul | Cerdas | Terpercaya

### SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DELVA NIZAR MIRANDANI  
NPM : 1605160142  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

Benar bahwasannya saya melakukan penelitian pada **Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara** sampai selesai dan sudah selesai riset untuk melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan **Program Studi Strata Satu (S-1)**.

Demikianlah surat ini saya perbuat atas kesadaran diri, atas perhatiannya saya mengucapkan terima kasih.



Medan, 15 Mei 2020  
Pembuat Pernyataan

DELVA NIZAR MIRANDANI

Medan, 10 Juni 2020

Nomor : 168 /LB-002/J.6/2020  
Sifat : Penting  
Lampiran : --  
Perihal : Pengambilan Data Penelitian Skripsi

Kepada Yth :

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

di -  
**Medan.**-

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU Nomor: 478/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 30 Januari 2020, Perihal: Izin Riset, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Delva Nizar Mirandani  
NIM/NPM : 1605160142  
Jenjang Program : Strata -1 (S1)  
Program Studi : Manajemen

Telah melakukan pengumpulan data skripsi dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara*" pada tanggal 8 Mei s/d 8 Juni 2020 di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.



Tembusan Yth :

1. Kepala Perwakilan BKKBN Prov. Sumatera Utara (sebagai laporan)
2. Sekretaris/ Kabid di Lingkungan Perw. BKKBN Prov. SU