

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

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**WITA JUMAIDA**  
**NPM : 1305161090**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## **ABSTRAK**

**Wita Jumaida. NPM 1305161090. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Penelitian bertujuan 1) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara. 2) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara. 3) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah populasi sebanyak 100 orang dan yang dijadikan sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis data menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Hasil penelitian ini pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis sampaikan kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kedisiplinan Dan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.TASPEN (persero) KCU Medan”**. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Penulisan skripsi ini guna untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana Starta-1 (S1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya Ayahanda dan Ibunda tercinta yang penuh dengan rasa kasih sayang telah mengasuh, mengasihi, membimbing dan berkat doanya yang tiada hentinya serta kepada Kakak dan Adik tercinta atas dukungannya kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agusani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Hasrudy Tanjung, SE, M.si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Saprial Manurung SE, MA selaku dosen pembimbing proposal skripsi yang telah memberikan bimbingan serta memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian proposal skripsi.
6. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Pimpinan serta para Staff dan Pegawai PT.TASPEN (persero) Cabang Utama Medan, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian serta memperoleh data-data yang diperlukan.
8. Kepada teman-teman seperjuangan Irma Khairani, Annisa Ulfa, Mukmin, Lia Anggriani, Desy Ayu Novianti , Efiyanti Siregar ,Miranti, Elvi dan Wita Jumaida dan kaka Restrutri Indriani serta teman di G manajemen.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini dimasa mendatang. Dan penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga ALLAH SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin.

Medan, 2017

Penulis

INDI LESTARI  
1305161146

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	9
1. Batasan Masalah.....	9
2. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	12
A. Uraian Teori.....	12
1. Pengawasan.....	12
a. Pengertian Pengawasan.....	12
b. Tujuan dan Manfaat Pengawasan.....	14
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	16
d. Indikator Pengawasan.....	18
2. Produktivitas Kerja.....	19
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	19

b. Arti Penting Produktivitas Kerja.....	21
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	23
d. Indikator Produktivitas Kerja.....	24
3. Kedisiplinan.....	26
a. Pengertian Kedisiplinan.....	26
b. Tujuan Kedisiplinan.....	28
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan.....	30
d. Indikator Kedisiplinan.....	31
4. Kualitas Kerja.....	32
a. Pengertian Kualitas Kerja.....	32
b. Arti Penting Kualitas Kerja.....	34
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja.....	35
d. Indikator Kualitas Kerja.....	36
B. Kajian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Konseptual.....	40
D. Hipotesis.....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	44
B. Definisi Operasional.....	44
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
D. Populasi dan Sample penelitian.....	48
1. Populasi.....	48
2. Sampel.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	49

1. Kuesioner (angket).....	49
2. Observasi (pengamatan).....	50
F. Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data.....	50
1. Uji Validitas Data.....	50
2. Uji Reliabilitas Data.....	50
G. Uji Asumsi Klasik.....	51
1. Uji Normalitas.....	51
2. Uji Multikolinieritas.....	52
3. Uji Heterokedastisitas.....	52
H. Teknik Analisis Data.....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
A. Hasil Penelitian.....	57
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	57
2. Karakteristik Responden.....	58
a. Jenis Kelamin.....	58
b. Usia.....	58
c. Tingkat Pendidikan.....	59
d. Masa Kerja.....	60
3. Deskripsi Hasil Penelitian.....	61
a. Variabel Pengawasan (X).....	61
b. Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	63
c. Variabel Kedisiplinan (Z1).....	65
d. Variabel Kualitas Kerja (Z2).....	68
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	70
a. Uji Validitas.....	70

b. Uji Reliabilitas.....	73
5. Uji Asumsi Klasik.....	74
a. Uji Normalitas Data.....	74
b. Uji Multikolinearitas.....	75
c. Uji Heterokedastisitas.....	76
6. Analisis Jalur (Path Analysis).....	77
a. Pengujian Persamaan Struktural 1.....	78
b. Pengujian Persamaan Sub - Struktural 2.....	83
c. Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan sub – Struktural 1 dan 2.....	90
7. Penafsiran.....	94
B. Pembahasan.....	95
1. Interpretasi Deskripsi Jawaban Responden.....	95
2. Interpretasi Hasil Analisis Data.....	102
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>113</b>
A. Kesimpulan.....	113
B. Saran.....	114

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Defenisi Operasional.....	45
Tabel III-2 Jadwal Waktu Penelitian.....	47
Tabel III-3 Daftar Populasi Penelitian.....	48
Tabel III-4 Skala Likert.....	49
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert.....	57
Tabel IV-2 Karakteristik Jenis Kelamin.....	58
Tabel IV-3 Karakteristik Usia.....	58
Tabel IV-4 Karakteristik Pendidikan.....	59
Tabel IV-5 Karakteristik Masa Kerja.....	60
Tabel IV- 6 Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X).....	61
Tabel IV- 7 Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	63
Tabel IV- 8 Skor Angket Untuk Variabel Kedisiplinan (Z1).....	66
Tabel IV- 9 Skor Angket Untuk Variabel Kualitas Kerja (Z2).....	68
Tabel IV-10 Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Pengawasan (X).....	70
Tabel IV-11 Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja (Y). 71	
Tabel IV-12 Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Kedisiplinan (Z1).....	72
Tabel IV-13 Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Kualitas Kerja (Z2).....	72
Tabel IV-14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X, Y, Z1 dan Z2.....	73
Tabel IV-15 Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel IV- 16 Model Summary Pengawasan Terhadap Kedisiplinan.....	78
Tabel IV – 17 Coefficients Pengawasan Terhadap Kedisiplinan.....	79
Tabel IV – 18 Model Summary Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja.....	81
Tabel IV – 19 Coefficients Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja.....	82

Tabel IV – 20 Model Summary Pengawasan, Kedisiplinan, Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	85
Tabel IV – 21 Anova Pengawasan, Kedisiplinan, Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerj.....	86
Tabel IV – 22 Coefficients Pengawasan, Kedisiplinan, Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	87
Tebel IV -23 Hasil Kesimpulan Analisis Jalur.....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar III- 1 Kerangka Konseptual.....	53
Gambar IV-1 Uji Normalitas.....	74
Gambar IV-2 Uji Heterokedasitas.....	76
Gambar IV-3 Model Teoritik Penelitian (Model Variabel).....	77
Gambar IV-4 Analisis jalur pengaruh langsung Pengawasan (X) Terhadap Kedisiplinan (Z2).....	78
Gambar IV – 5 Koefisien Analisis Jalur Sub – Struktur 1 Pengaruh Pengawasan (X) Terhadap Kedisiplinan (Z1).....	80
Gambar IV-6 Analisis jalur pengaruh langsung Pengawasan (X) Terhadap Kualitas Kerja (Z2).....	81
Gambar IV-7 Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktur 1 Pengaruh Pengawasan(X) Terhadap Kualitas kerja (Z2).....	83
Gambar IV – 8 Koefisien Analisis Jalur Sub – Struktur 2 Pengaruh Pengawasan ,Kedisiplinan dan Kualitas Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja.....	84
Gambar IV-9 Koefisien Jalur Pengawasan, Kedisiplinan, Kualitas Kerja dan Produktivitas Kerja.....	91

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dunia bisnis sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh laba atau profit yang memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Namun perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang karyawan secara akurat.

Pentingnya kinerja karyawan disebabkan oleh keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan yang memegang peran sangat penting, kinerja karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, sehingga mampu menghasilkan output yang optimal.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya untuk mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, departemen SDM, dan akhirnya

perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan.

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Wibowo (2007, hal 7) menjelaskan bahwa manajemen kinerja merupakan manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Lebih jauh lagi, beliau mengatakan manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlakukan oleh organisasi manajer, dan pekerja untuk mencapai keberhasilan. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku Perumusan kebijakan teknis pemberdayaan masyarakat dan perempuan dan keluarga berencana.

Berdasarkan hasil prariset yang peneliti lakukan pada tempat penelitian terdapat masalah yang mengenai lingkungan kerja diantaranya kondisi ruangan kerja yang kurang nyaman dan sempit, penerangan lampu dalam ruangan tidak memadai, kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruangan kerja yang mendukung seperti benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai, lantai yang

berserakan dengan kertas, hubungan antar pegawai kurang harmonis sehingga berdampak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, dan juga dapat mencegah kejenuhan kerja yang mendukung dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan dan dapat menumbuhkan kinerja karyawan yang lebih giat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan prariset yang peneliti lakukan terhadap masalah disiplin, ditemukan kecenderungan penurunan kedisiplinan karyawan. Penurunan disiplin karyawan dapat ditandai dengan karyawan yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja atau sering datang terlambat serta terdapat beberapa karyawan yang berada di luar kantor pada saat jam kerja. Hal-hal tersebut dapat mengganggu tujuan kinerja perusahaan karena karyawan yang tidak aktif pada aturan perusahaan

Disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting dalam dunia kerja. Disiplin penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena disiplin menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Sikap disiplin perlu dimiliki setiap karyawan karena dengan begitu mereka akan menjadi karyawan yang bertanggung jawab. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat, disiplin dalam bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Masalah yang ditemukan peneliti mengenai kinerja karyawan yaitu kurang optimalnya kinerja karyawan, belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Belum maksimalnya hasil kerja yang dicapai karyawan. Hubungan karyawan dengan atasan kurang harmonis disebabkan beda pendapat.

Kinerja seseorang terhadap organisasi perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja . agar tercipta kinerja karyawan yang baik dikalangan karyawan, maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik dari karyawan dan disiplin kerja yang baik dalam mendukung aktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara**” .

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang dilakukan penulis pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Kondisi ruangan yang tidak tertata rapi, dan berserakannya kertas-kertas di atas meja.
2. Masih adanya yang datang terlambat dan tidak berada diruangan saat jam kerja berlangsung.

3. Masih rendahnya hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Guna menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan, penganalisaan, dan mengingat keterbatasan analisis waktu, biaya, dan tenaga, maka dalam hal ini penulis hanya membatasi penelitian mengenai Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Produktivitas kerja karyawan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perwakilan BKKBN provinsi sumatera utara ?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.



- b. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.
- c. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara?

## **2. Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

### **a. Manfaat Teoritis**

Memperkaya pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dibidang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja, referensi bagi peneliti lainnya di masa mendatang yang bermaksud mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

### **b. Manfaat Praktis**

Referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia, memperbaiki kesempatan kepada peneliti lain bahwa perusahaan menjadi sarana untuk pembelajaran melalui penelitian ilmiah.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja karyawan**

###### **a. Pengertian kinerja karyawan**

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan di capai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang di miliki.

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntun oraganisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun starategi dan kebijakan yang selaras, dengan perubahan lingkungan akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Artinya, suatu organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi.kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu hal yang tidak bisa di pastikan dan tidak bisa di pandang sebelah mata oleh pihak organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta.

Kinerja berasal dari pengrtian performance. Adapula yang membrikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hnya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Amstrong dan Baron (dalam Wibowo 2007, hal 8 ) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang

mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan komitmen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Miner dalam Sutrisno (2010, hal 170) menyatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan Prawirosentono dalam Sutrisno (2010, hal 170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

Menurut Rivai (2009, hal 548) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi itu sendiri. Semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan dari organisasi itu akan mudah dicapai.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010, hal 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) inisiatif

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Maksudnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik. Tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadikannya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan

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

#### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan.

Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju.

### **c. Indikator Kinerja karyawan**

Untuk mengukur kinerja karyawan, Kasmir (2016, hal 208-210) mengemukakan indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Jangka waktu
- 4) Penekanan biaya
- 5) Pengawasan

## 6) Hubungan antar karyawan

Berikut ini penjelasannya:

### 1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melaluisuatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

### 2) Kuantitas (jumlah)

Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

### 3) Jangka waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

### 4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan

### 5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

### 6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering juga dikaitkan sebagai hubungan antar perseorangan.

Menurut Kasmir (2016, hal 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja 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.

#### 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

#### 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.

#### 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lainnya.

#### 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, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

#### 8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.



#### 10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

## **2. Lingkungan kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Adapun menurut Supardi ( 2015) mengemukakan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Menurut Nitisemito ( 2015) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

Menurut Nitisemito (2015) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat dimana ia bekerja”.

Menurut Mardiana ( 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari..

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja satu hal yang penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat menjadi lebih baik.

#### **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sutalaksana (Suharyanto dkk, 2015) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

## 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan alasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok kerja yang tidak bisa diabaikan.

### **c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Lingkunga Kerja**

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seseorang.

Menurut Sतालaksana (2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja antara lain adalah :

- 1) Suhu udara

- 2) Kelembaban
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Pencahayaan
- 5) Suara bising
- 6) Getaran mekanis
- 7) Bau-bauan
- 8) Warna

Berikut ini penjelasannya :

- 1) Suhu udara

Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan suhu normal dengan menyesuaikan diri secara konveksi, radiasi dan penguapan jika terjadi perubahan suhu diluar tubuh. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pekerja guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

- 2) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung diudara, biasa dinyatakan dalam persentase. Jika suhu udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas tubuh secara besar-besaran, yang akan berakibat pada kecepatan metabolisme.

- 3) Sirkulasi udara

Udara bersih, yang mengandung banyak oksigen diperlukan untuk metabolisme secara normal. Udara disekitar kantor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, terutama mempercepat timbulnya kelelahan. Sirkulasi udara diperlukan untuk mengembalikan kadar oksigen ke

kondisi semula. Udara sejuk dan segar bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 4) Pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang jurang jelas, berakibat penyelesaian pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan dan kurang efisien dalam bekerja.

#### 5) Suara bising

Masalah suara perlu untuk diatasi jika tingkat intensitasnya melampaui batas ambang kebisingan. Mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6) Getaran mekanis

Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat-alat mekanis yang sebagian sampai ketubuh dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

#### 7) Bau-bauan

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, terutama pekerjaan yang memerlukan konsentrasi. Bau-bauan yang terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

## 8) Warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Warna ditempat kerja berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek juga dapat mempengaruhi perasaan seseorang

**d. Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2015) adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Sirkulasi di tempat kerja
- 3) Kebisingan ditempat kerja
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 5) Keamanan di tempat kerja

Berikut penjelasan indikatornya :

## 1) Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurangcukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

## 2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan

telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

### 3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

### 4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang dapat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

### 5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu factor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan rasanya yang tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal 86) mengemukakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Rivai (2009, hal 825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.



Menurut Terry dalam Sutrisno (2009 hal 86) mengemukakan “disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”.

Menurut Hasibuan (2015) “disiplin diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya , mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari teori-teori diatas dapat disimpulkan disiplin yaitu alat ukur yang digunakan atasan untuk mengukur ketaatan para karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinannya yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 , hal 89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pada tingkat manapun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.

- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tenang yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pemimpin setiap waktu.

### **c. Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu perusahaan. Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2014) sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Berikut ini penjelasannya :

1) Tujuan dan kemampuan

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

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin 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 ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lain.

5) Pengawasan melekat

Tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan melekat berarti pimpinan harus aktif dan mengawasi langsung perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

#### 6) Sanksi hukuman

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

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum karyawan yang indisipliner dengan sanksi yang telah diterapkan.

#### 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan keedisiplinan yang baik dalam perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat horizontal maupun vertical yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship dan cross relationship hendaknya harmonis.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Agustina (2011, hal 74) sebagai berikut:

##### 1) Tingkat kehadiran

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

##### 2) Tata cara kerja

Yaitu aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran kerja

Yaitu sikap seseorang yang suka rela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan

5) Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin) terhadap dependent variabel atau variabel terikat (produktivitas kerja).

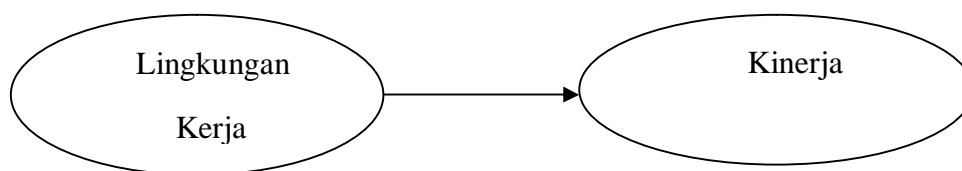
### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan menyenangkan akan membuat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Apabila lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan bagus secara tidak langsung kinerja karyawan juga ikut meningkat. Oleh

karena itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memperlancar tujuan dari perusahaan.

Hasil penelitian Tatik Suryani (2013) dengan judul “ pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai di Kantor Camat Sanggau Kabupaten Bengkayang) mengatakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar II-1. Skema Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

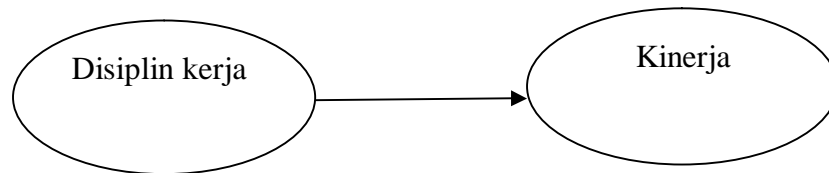
## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Selain lingkungan kerja aspek lain adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Melalui disiplin kerja yang baik perusahaan mengharapkan secara tidak langsung kinerja akan semakin meningkat. dari berbagai pengertian disiplin dan kinerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan mendorong kinerja meningkat.

Hasil penelitian Prastika Meilany (2013) “ pengaruh disiplin kerja dan terhadap kinerja karyawan” mengatakan disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi yang telah direncanakan dalam organisasi.



Hubungan antara disiplin terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar II-2. Skema Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

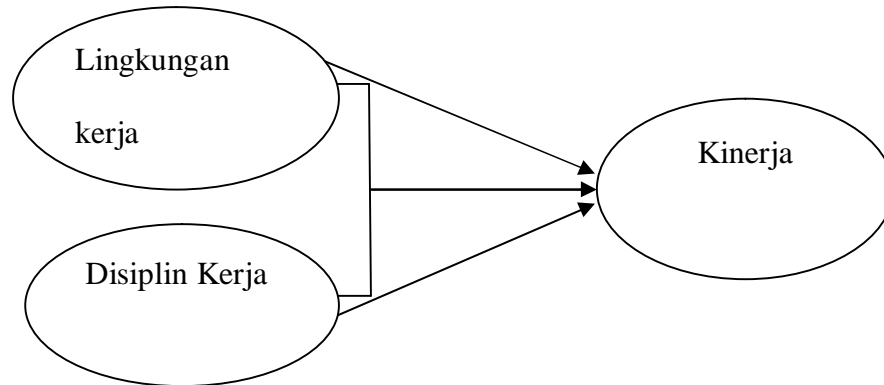
### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat penting dalam peningkatan produktivitas , karena karyawan yang mendapatkan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman di lingkungan suatu organisasi dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang kurang disiplin maka akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan karyawan.

Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin, apabila disiplin karyawan yang bagus dan baik serta didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sehat dan nyaman di perusahaan serta didukung alat perkakas kantor dan pengaturan kerja perseorangan maupun kelompok, maka akan membuat kinerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian Ni Made Diah Yudiningsih (2016) dengan judul “ pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan adanya pendisiplinan, penyediaan fasilitas kerja yang lengkap meskipun tidak baru serta adanya perencanaan yang lebih sistematis dalam system pemberian imbalan.

Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar II.3 Skema Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

### C. Hipotesis

Azuar juliandi,dkk (2014, hal. 44)mengatakan hipotesis adalah atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Di katakana sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat penulis kemukakan adalah:

H1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

H2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

H3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam pendekatan ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Juliandi dkk (2014, hal ) mengatakan bahwa pendekatan asosiatif adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Menurut Rivai (2009, hal 548) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

#### **B. Definisi Operasional**

##### **1. Kinerja (Y)**

Menurut Rivai (2009, hal 548) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

**Tabel III-1**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Jangka waktu
4	Penekanan biaya
5	Pengawasan
6	Hubungan antar karyawan

Kasmir (2016, hal 208-210)

## 2. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan oleh perusahaan.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) sebagai berikut :

**Tabel III-2**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator
1	Penerangan di tempat kerja
2	Sirkulasi di tempat kerja
3	Kebisingan di tempat kerja
4	Bau tidak sedap di tempat kerja
5	Keamanan di tempat kerja

Sumber Sedarmayanti(2015 )

## 3. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 86) bahwa disiplin adalah sikap kesetiaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Indikator disiplin kerja menurut Agustina ( 2011, hal 74) sebagai berikut:

**Tabel III-3**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1	Tingkat keberhasilan
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Agustina (2011, hal 74)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara Jl. Gunung Krakatau Ujung No. 110 Medan. Waktu penelitian dimulai dari Desember 2016 sampai dengan April 2017.

Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian dibawah ini:

**Table III-4**  
**Waktu dan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/minggu																			
		Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul				■																
2	Penyusunan dan bimbingan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Seminar proposal																				
4	Pengolahan dan pengumpulan data													■	■	■	■				
5	Penyusunan Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
6	Sidang meja hijau																				■

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013, hal. 117) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu para karyawan tetap pada kantor Perwakilan BKKBN Medan yang berjumlah 100 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 116 ) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini peneliti

mengambil seluruh karyawan sebagai objek penelitian tetapi hanya sebagian saja yang dijadikan sampel. Jumlah sampel tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin.

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

Dimana :

N= jumlah elemen/ anggota populasi

N= jumlah elemen anggota sampel

e = persen kelonggaran 10%

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$\text{Dik : } N = 100e^2 = 10\% (0.1)$$

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

$$n = \frac{100}{1+ 100 (0.01)^2}$$

$$n = \frac{100}{1+ 100 (0.01)}$$

$$n = \frac{100}{1+ 1}$$

$$n = \frac{100}{2}$$

$$= 50 \text{ Responden}$$

Berdasarkan perhitungan slovin diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket / Kuesioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dengan skala likert dengan bentuk chekchlist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

**Tabel III-5**  
**Skala Likert's**

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

#### a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi (Juliandi dkk 2014 hal 76-77)

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$  = Jumlah Pengamatan Variabel x

$\sum yi$  = Jumlah pengamatan Variabel y



## **b. Uji Reliabilitas**

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Nunnaly dalam Azuar Juliandi dkk (2014 hal 81-82) menyatakan bahwa “ jika koefisien reliabilitas  $>0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/relibel/terpercaya.

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefien reliabilitas yakni Alpha  $> 0,60$  maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha  $< 0,60$  maka reliabilitas kurang baik .

Jika nilai koefisien (r) yang diperoleh adalah positif , kemungkinan butir yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif , perlu pula nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni r hitung.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, pengujian regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dkk 2014, hal 160). Model regresi yang baik adalah distribusi data dan normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

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

(Sugiyono 2012, hal. 258)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

e = Error

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

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

(Sugiyono 2012, hal 250)

Keterangan :

t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- a)  $H_0 : r_1 = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- b)  $H_0 : r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

#### b. Uji Simultan ( Uji F )

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan uji f dengan rumus :

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

(Sugiyono 2012, hal 257)

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono 2012, hal 259)

Keterangan :

D = Determinasi

R = nilai korelasi berganda

100 % = presentase kontribus

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel X1, 10 butir pernyataan untuk variabel X2, dan 10 butir pernyataan untuk variabel Y, variabel X1 adalah lingkungan kerja, variabel X2 adalah disiplin kerja, dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Skala Likert.

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 dan X2 (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) maupun variabel terikat (Kinerja Karyawan).

## 2. Karakteristik Responden

Data didalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

### a. Berdasarkan jenis kelamin

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki- laki	29	58,0	58,0	58,0
Valid perempuan	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah spss (2017)

Dari 50 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utaraterdiri dari 29 laki-laki yang berjumlah yang berjumlah persentasenya (58%) dan 21 orang perempuan yang berjumlah persentasenya (42%).

### b. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 tahun	17	34,0	34,0	34,0
31-40 tahun	2	4,0	4,0	38,0
Valid 41-50 tahun	8	16,0	16,0	54,0
>50 tahun	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : data diolah spss (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa usia > 50 tahun merupakan jumlah responden terbesar yang mengisi angket sebanyak 23 orang (46%).

### c. Berdasarkan tingkat pendidikan

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK Sederajat	20	40,0	40,0	40,0
Valid D3	13	26,0	26,0	66,0
d S1	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah Spss (2017)

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan SMA/SMK 20 Orang ( 40 %), responden yang berpendidikan D3 13 orang ( 26%), responden yang berpendidikan Sarjana 17 orang ( 34%). Tingkat pendidikan yang SMA/SMK sederajat lebih dominan.

### d. Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel IV.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 tahun	5	10,0	10,0	10,0
1-5 tahun	11	22,0	22,0	32,0
Valid 6-10 tahun	2	4,0	4,0	36,0
>10 tahun	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian spss (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa Masa kerja <1 tahun 5 orang (10%), masa kerja 1-5 tahun 11 orang (22%), masa kerja 6-10 tahun 2 orang (4%), masa kerja >10 tahun 32 orang (64%). Masa kerja >10 tahun yang lebih dominan.



### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu dalam penelitian ini, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut:

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

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel X1 Lingkungan Kerja**

No item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	42	21	58	0	0	0	0	0	0	50	100
2	35	70	14	28	1	2	0	0	0	0	50	100
3	29	58	18	36	3	6	0	0	0	0	50	100
4	31	62	18	36	1	2	0	0	0	0	50	100
5	27	54	20	40	3	6	0	0	0	0	50	100
6	19	38	26	52	5	10	0	0	0	0	50	100
7	17	34	32	64	1	2	0	0	0	0	50	100
8	24	48	26	52	0	0	0	0	0	0	50	100
9	17	34	29	58	4	8	0	0	0	0	50	100
10	16	32	31	62	3	6	0	0	0	0	50	100

Sumber : Data diolah Spss 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban responden tentang penerangan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 42%.
2. Berdasarkan jawaban responden tentang sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 70%.
3. Berdasarkan jawaban responden tentang tingkat kebisingan ditempat kerja normal, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 58%.

4. Berdasarkan jawaban responden tentang pengharum ruangan terdapat ditempat kerja saya untuk mengatasi bau yang tidak sedap, mayoritas responden menjawab sebanyak 31 orang atau sebesar 18%.
5. Berdasarkan jawaban responden tentang dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 54%.
6. Berdasarkan jawaban responden tentang penerangan didalam ruangan kerja selalu terkontrol dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju 26 orang atau sebesar 52%.
7. Berdasarkan jawaban responden tentang keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 64%.
8. Berdasarkan jawaban responden tentang ventilasi ruangan yang baik mempermudah sirkulasi udara, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 52%.
9. Berdasarkan jawaban responden tentang faktor keamanan kerja sangat penting bagi karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 58%.
10. Berdasarkan jawaban responden tentang kondisi suhu AC di ruangan sangat dingin, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 62%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan sudah memenuhi kenyamanan sebagian besar karyawan menjawab mendominasi sangat setuju dan setuju diatas 50%.

## b. Variabel Disiplin Kerja

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel X2 Disiplin Kerja**

No item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	58	21	42	0	0	0	0	0	0	50	100
2	35	70	14	28	1	2	0	0	0	0	50	100
3	29	58	18	36	3	6	0	0	0	0	50	100
4	31	62	18	36	1	2	0	0	0	0	50	100
5	27	54	20	40	3	6	0	0	0	0	50	100
6	19	38	26	52	5	10	0	0	0	0	50	100
7	17	34	32	64	1	2	0	0	0	0	50	100
8	24	48	26	52	0	0	0	0	0	0	50	100
9	17	34	29	58	4	8	0	0	0	0	50	100
10	16	32	31	62	3	6	0	0	0	0	50	100

Sumber : data penelitian spss 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban responden tentang bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58%.
2. Berdasarkan jawaban responden tentang mengikuti ketaatan yang telah diperintahkan oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 70%.
3. Berdasarkan jawaban responden tentang bekerja sesuai dengan apa yang telah diperintahkan oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58%.
4. Berdasarkan jawaban responden tentang karyawan selalu meningkatkan tingkat kehadiran dalam meningkatkan disiplin kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62%.
5. Berdasarkan jawaban responden tentang kesadaran akan tugas dan pekerjaan yang akan dilakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54%.

6. Berdasarkan jawaban responden tentang datang ke kantor selalu tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52%.
7. Berdasarkan jawaban responden tentang patuh terhadap penugasan yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64%.
8. Berdasarkan jawaban responden tentang memiliki kemampuan tentang memiliki kemampuan memperbaiki hasil kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52%.
9. Berdasarkan jawaban responden tentang karyawan bertanggungjawab pada apa yang telah dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58%.
10. Berdasarkan jawaban responden tentang pulang kerja selalu tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju 62%.

Hasil angket diatas menunjukkna bahwa disiplin kerja diperusahaan sudah tinggi, sebagian besar karyawan menyatakan domina menjawab sangat setuju dan setuju dimana persentasenya diatas 50%.

### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja**

No item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	56	22	44	0	0	0	0	0	0	50	100
2	29	58	21	42	0	0	0	0	0	0	50	100
3	29	58	23	46	1	2	0	0	0	0	50	100
4	26	52	23	46	1	2	0	0	0	0	50	100
5	25	50	24	48	1	2	0	0	0	0	50	100
6	18	36	28	56	4	8	0	0	0	0	50	100
7	24	48	24	48	2	4	0	0	0	0	50	100
8	19	38	27	54	4	8	0	0	0	0	50	100
9	20	40	28	56	2	4	0	0	0	0	50	100
10	21	42	26	52	3	6	0	0	0	0	50	100

Sumber : data diolah Spss (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban responden tentang penyelesaian pekerjaan sesuai dengan ketetapan target perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56%.
2. Berdasarkan jawaban responden tentang pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai dengan pencapaian kerja karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58%.
3. Berdasarkan jawaban responden tentang selalu memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58%.
4. Berdasarkan jawaban responden tentang masuk kerja dan pulang sesuai yang ada di dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52%.
5. Berdasarkan jawaban responden tentang mengerjakan tugas tanpa harus meminta arahan dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
6. Berdasarkan jawaban responden tentang menegrijakan tuigas sesuai yang diinginkan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58%.
7. Berdasarkan jawaban responden tentang memiliki jiwa bekerja keras untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48%.
8. Berdasarkan jawaban responden tentang bertanggung jawab dengan semua yang dilakukannya, mayoritas responden mejawab setuju sebesar 54%.

9. Berdasarkan jawaban responden tentang menunjukkan sikap yang baik kepada atasan dan sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju 58%.
10. Berdasarkan jawaban responden tentang bisa membedakan dimana saatnya bekerja dan luar jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52%.

Hasil Angket diatas menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyatakan sangat setuju bahwa kinerja yang diterapkan di perusahaan sudah tinggi, dimana persentasenya menunjukkan diatas 50%.

#### **4. Uji Validitas dan Realibilitas Data**

Dalam pengujian validitas dan reliabilitas data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 21.0. Angket disebarkan kepada responden yang berjumlah 50 karyawan.

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R-hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig.(2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan. Bila sig.(2-tailed)  $\leq 0,05$  maka butir instrument valid dan jika nilai sig. (2-tailed)  $\geq 0,05$  maka butir instrument tidak valid (Azuar Juliandi,dkk 2014 hal 77).

### 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel IV.9**  
**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,601	0,000	Valid
2	0,623	0,000	Valid
3	0,780	0,000	Valid
4	0,697	0,000	Valid
5	0,596	0,000	Valid
6	0,694	0,000	Valid
7	0,721	0,000	Valid
8	0,661	0,000	Valid
9	0,691	0,000	Valid
10	0,696	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Spss (2017)

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 10 dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang artinya sewmua item pernyataan dari variabel Lingkungan kerja (X1) dinyatakan valid.

### 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Tabel IV.10**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,837	0,000	Valid
2	0,771	0,000	Valid
3	0,713	0,000	Valid
4	0,836	0,000	Valid
5	0,674	0,000	Valid
6	0,634	0,000	Valid
7	0,550	0,000	Valid
8	0,638	0,000	Valid
9	0,655	0,000	Valid
10	0,706	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Spss (2017)

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 10 dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel Disiplin kerja (X2) dinyatakan valid.

### 3. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

**Tabel IV.11**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,629	0,000	Valid
2	0,576	0,000	Valid
3	0,725	0,000	Valid
4	0,832	0,000	Valid
5	0,720	0,000	Valid
6	0,710	0,000	Valid
7	0,621	0,000	Valid
8	0,707	0,000	Valid
9	0,715	0,000	Valid
10	0,691	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Spss (2017)

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 10 dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 hal 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabel menurut Azuar Juliandi dkk (2013 hal 148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :



- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*  $>0,6$  maka instrument dinyatakan reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*  $<0,6$  maka instrument dinyatakan reliabel (terpercaya).

Untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.12**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	0,867	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,887		Reliabel
Kinerja	0,879		Reliabel

Sumber : Data Diolah Spss (2017)

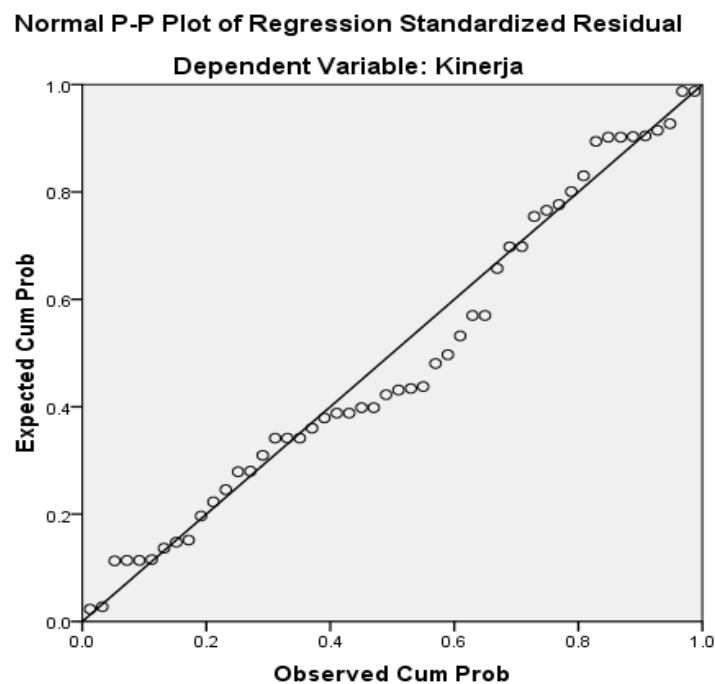
Berdasarkan data tabel uji reliabilitas instrumen variabel penelitian diatas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai *Cronbach Alpha* pada variabel X1 = 0,867, variabel X2 Cronbach Alpha = 0,887, dan variabel Y Cronbach Alpha = 0,879  $>0,6$  , maka instrument dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya (Azuar Juliandi dkk, 2014, hal 80).

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati disstribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui

pendekatan histogram dan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. Berikut ini adalah gambar normal P-P plot of regression standardized residual dibawah ini :



Sumber : Data Diolah Spss (2017)

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam regresi penelitian ini normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian

multikolonieritas dilakukan dengan melihat VIF antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  sama dengan VIF  $> 10$ . Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel IV.13**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,623	5,313		1,999	,051		
Lingkungan kerja	,257	,120	,272	2,142	,037	,708	1,412
Disiplin kerja	,507	,130	,495	3,904	,000	,708	1,412

- a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan  
Sumber : Data Diolah Spss (2017)

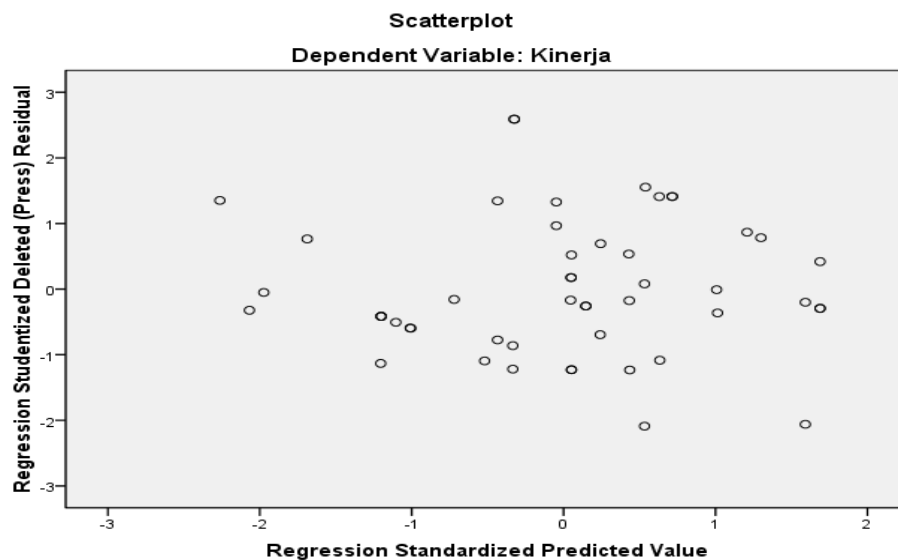
Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yakni lingkungan kerja dan disiplin kerj memiliki nilai VIF dalam batas yang telah ditentukan (tidak melebihi 10) sebesar 1,412, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Satu model regresi yang baik adalah titik terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi

heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data Diolah Spss (2017)

Gambar diatas memperlihatkan 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.

## 6. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut adalah hasil uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel IV.14**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,623	5,313		1,999	,051
1 Lingkungan kerja	,257	,120	,272	2,142	,037
Disiplin kerja	,507	,130	,495	3,904	,000

- a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Data diolah spss (2017)

Berdasarkan Tabel IV-14 uji maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,623 + 0,257X_1 + 0,507X_2$$

Interpretasinya berarti :

- Konstanta (a) = 10,623 yang artinya jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap tetap/tidak ada perubahan maka kinerja karyawan setara dengan 10,623.
- Koefisien lingkungan kerja atau X<sub>1</sub> (b<sub>1</sub>) = 0,257 artinya jika ada perubahan lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1% maka Y akan meningkat sebesar 0,257 , dan variabel lain dianggap tetap.

- c. Koefisien disiplin kerja X2 ( $b_2$ ) = 0,507 artinya jika ada perubahan disiplin kerja (X2) sebesar 1% maka Y akan meningkat sebesar 0,507 dan variabel lain dianggap tetap.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara variabel terikat, maka penelitian ini digunakan rumus :

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

(Sugiyono 2012, hal 250)

Keterangan :

t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Bila sig >0,05, maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- b) Bila sig <0,05 , maka  $H_0$ = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel IV.15**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,623	5,313		1,999	,051
1 Lingkungan kerja	,257	,120	,272	2,142	,037
Disiplin kerja	,507	,130	,495	3,904	,000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Data diolah spss (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di ketahui nilai perolehan uji t untuk hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data spss 21, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$t_{hitung} = 2.142$  sedangkan, untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah (0,025 ). Nilai r untuk  $n = 50 - 2 = 48$  adalah 2.010

$t_{tabel} = 2.010$

Dari Kriteria Pengambil :

$H_0$  diterima jika :  $-2.010 \leq t_{hitung} \leq 2.010$

$H_a$  diterima jika : 1.  $t_{hitung} \geq 2.010$

2.  $-t_{hitung} \leq -2.010$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.142 sementara  $t_{tabel}$  sebesar (2.142  $\geq$  2.010) berada didaerah penolakan  $H_0$  sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

## 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data spss 21, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$t_{hitung} = 3.904$  sedangkan, untuk kriteria uji t pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah (0,025). Nilai r untuk  $n = 50 - 2 = 48$  adalah

$$t_{tabel} = 2.010$$

Dari Kriteria Pengambil :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -2.010 \leq t_{hitung} \leq 2.010$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} \geq 2.010$$

$$2. -t_{hitung} \leq -2.010$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.904 sementara  $t_{tabel}$  sebesar (3.904  $\geq$  2.010) berada didaerah penolakan  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.



## 8. Uji F (Simultan)

### a. Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji f atau disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman kinerja karyawan. Uji f juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F hitung ditentukan n dengan rumus berikut:

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

(Sugiyono 2012, hal 257)

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Adapun hasil pengujian yang diperoleh dari spss 21 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

**Tabel IV.16**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	342,516	2	171,258	20,377	,000 <sup>b</sup>
Residual	395,004	47	8,404		
Total	737,520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji F untuk hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47 \text{ adalah}$$

Kriteria Pengujian :

- a.  $H_0$  diterima apabila  $20.377 \geq F_{\text{hitung}} \leq 3.20$  pada  $\alpha = 5\%$
- b.  $H_a$  diterima apabila  $F_{\text{hitung}} > 3.20$  atau  $F_{\text{hitung}} < 3.20$

Karena  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  dengan hasil  $20.377 \geq 3.20$  atau  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (  $H_a$  diterima), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

### 9. Koefisien Determinasi (R-square)

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independendan variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono 2012, hal 259)

Keterangan :

- D = Determinasi
- R = nilai korelasi berganda
- 100 % = presentase kontribus

**Tabel IV.17**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 <sup>a</sup>	,464	,442	2,89902

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja
- b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pada nilai R-square diperoleh sebesar 0,464, yang terlihat pada tabel. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,464 \times 100\% \\
 &= 46,40\%
 \end{aligned}$$

Nilai R-Square diatas diketahui bernilai 46,40%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 46,40% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara adalah 46,40% sisanya sebesar 54.60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Pada pembahasan ini akan dianalisis mengenai hasil temuan peneliti ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah ditemukan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi

hal tersebut. Berikut ini ada 3(tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $2.142 \geq 2.010$  maka ditetapkan bahwa  $t_{hitung}$  berada didaerah penolakan atau  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara. Hal ini semakin meningkatnya lingkungan kerja pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan yang di kemukakan Tatik Suryani (2013), dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sanggau Ledo Kab. Bengkayang”. Berdasarkan hasil uji t didapat bahwa variabel bebas lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,05 sehingga  $0,000 < 0,05$ .

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $3.904 \geq 2.010$  maka ditetapkan bahwa  $t_{hitung}$  berada didaerah penolakan atau  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara. Hal ini semakin

meningkatnya lingkungan kerja pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prastika Meilany (2015), dengan judul “ Pengaruh Disiplin dan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Dari hasil analisis simultan, terbukti menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang didapat hasil uji t sebesar 3.503 dengan sig. 0,001 lebih kecil ( $<$ ) $\alpha = 0,05$ .

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa hasil  $F_{hitung}$  sebesar 20,377 dengan signifikan 0,000 , sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan dengan tingkat signifikan 0,05 disebabkan  $F_{hitung} 20,377 > F_{tabel} 3.20$  maka dapat diterapkan bahwa  $F_{hitung}$  berada didaerah penolakan atau  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) sehingga disimpulkan, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa jika lingkungan kerja dan disiplin kerja pada sebuah perusahaan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja dan disiplin kerja pada sebuah perusahaan mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan menurun signifikan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakuakn Ni Made Diah Yudiningsih (2016) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja dan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai pada Distrik Kabupaten Buleleng”. Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan Kinerja (Y) pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) dan Kinerja (Y) pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan untuk sebaiknya penerangan ditempat kerja lebih diperhatikan karena cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan akan mempengaruhi aktifitas didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, hubungan kerja karyawan dalam

perusahaan dari penataan ruang kerja yang lebih baik sehingga karyawan merasa nyaman bekerja didalam perusahaan atau instansi organisasi.

2. Mengenai disiplin sebaiknya pimpinan perusahaan bersikap lebih tegas kepada karyawan dan sebaiknya karyawan lebih bertanggung jawab dengan peraturan yang ada di perusahaan atau instansi organisasi.
3. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja para karyawan demi menjaga kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja dan lebih memperhatikan disiplin kerja para karyawan, agar dapat meningkatkan lagi kedisiplinan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan agar dapat tercapai kinerja yang efektif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Asmawar dkk (2014). *“Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin dan Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kab. Aceh Jaya”*. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala volume 3 nomor 1*
- Fitri Afriyani Christian dan Lena Farida (2016) *“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PT. PN V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu”*. *Jurnal JOM FISIP volume 3, Nomor 1*
- Juliandi, Azuar dkk (2014). *“Metodologi Penelitian Bisnis”*.UMSU PRESS
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim (2015).”*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru*
- Rivai, Veithzal (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rosa, Hendri (2015). *“ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Ophir Sariak”* . *Jurnal apresiasi Ekonomi volume 3, nomor 2*
- Sugiyono (2012). *“Metode Penelitian Bisnis “*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2013). *“Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Bandung: Alfabeta
- Suharyanto dkk (2015). *“ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. GSI Cianjur. Jurnal prodi tenik industri, FakultasTeknik Universitas Suryakencana Cianjur*
- Sutrisno, Edy (2009). *“ Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy (2011). *“ Budaya Organisasi”*. Jakarta: Kencana
- Tatik Suryani (2013). *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo Kab.Bengkayang”*.
- Wibowo (2007). *“ Manajemen Kinerja”*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Yudiningsih, dkk (2016). *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng*.