

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) KANTOR WILAYAH I MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh

RAMADHAN ISKANDAR
NPM. 1305160564

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

ABSTRAK

Ramadhan Iskandar (1305160564). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah I Medan. Skripsi. 2017.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil I Medan. Dalam Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang ada di PT. Pegadaian (Persero), Kanwil I Medan, karena kurang dari 100 orang maka seluruh populasi ini digunakan menjadi sampel penelitian sebanyak 70 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, studi Dokumentasi, angket (quisioner). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linera berganda, asumsi klasik, pengujian hipotesis dan pengujian determinasi.

Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara persial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dimana $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $11,565 \geq 1.995$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak). Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara persial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dimana nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $9,091 > 1.995$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_o sehingga H_o diterima (H_a ditolak).

Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara simultan Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, dimana hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{table}$ yaitu $123,348 > F_{table} 2,74$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{table} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5 % yaitu $dk = n-k-1$ maka $70-2-1 = 67$ adalah 2,74. Karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{table} maka H_a diterima (H_o ditolak). Hasil uji koefisien determinasi diketahui besarnya nilai adjusted R^2 dalam model regresi diperoleh sebesar 0,786. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan *Disiplin Kerja* dan *Lingkungan Kerja* secara bersama-sama terhadap *Kinerja* sebesar 78,6%, sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin,Lingkungan Kerja, Prestasi kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr, wb

Alhamdulillah rabbi alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-nya serta shalawat dan salam penulis hantarkan kepada Rosullah SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja”**. Guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam menyelesaikan proposal ini penulis sudah berusaha semaksimal mungkin. Namun penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari dari kesempurnaan baik dari isi maupun tata bahasa. Dengan senang hati penulis menerima kritik/saran yang menambah Kesempurnan isi proposal ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik materi maupun non-materil, khususnya kepada :

1. Kedua orang tua penulis, Ayah dan Ibunda tercinta yang telah berjuang dengan segenap kemampuan merawat, membesarkan, dan membimbing saya

dengan penuh kasih sayang selalu memberikan do'a yang tiada hentinya memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani. 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 Januri. SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan. SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr Hasrudi Tanjung. SE, M.Si, selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Jufrizen. SE, M.Si, selaku Seketaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Siti Mujiatun. SE, MM. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam mengarahkan penulis dalam menyusun proposal ini.
9. Seluruh dosen dan staf di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah memberikan pengetahuan kepada penulis.
10. Bapak Ketut Suhardiono selaku pimpinan PT. Pegadaian (persero) Kanwil I Medan, serta seluruh staff karyawan yang telah bersedia membantu dan menerima penulis untuk melakukan penelitian sehingga terselesaikan proposal ini.

11. Adik saya tersayang yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada saya agar dapat menyelesaikan proposal ini.
12. Para teman-teman seperjuangan penulis khususnya angkatan 2013 kelas Manajemen (J pagi) M Yusuf, Tommy, Dodi, Angga Prayuda, Regy, dan teman-teman kelas (J pagi) yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang membantu memberikan semangat selama penulisan proposal ini.

Akhir kata penulis berharap agar proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan kata-kata penulisan proposal ini, penulis meminta maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan bagi penulis senantiasa meridhoi kita semua. Amin ya robbal alamin.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.

Medan, July 2017

Penulis

Ramadhan Iskandar

NPM: 1305160564

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah	1
B. Identifikasi masalah	4
C. Batasan dan Rumusan masalah.....	5
D. Tujuan dan manfaat penelitian.....	5
 BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Uraian teori	7
1. Prestasi Kerja	7
a. Pengertian Prestasi Kerja	7
b. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	8
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi Kerja	9
d. Indikator Prestasi kerja.....	12
2. Disiplin Kerja.....	12
a. Pengertian Disiplin kerja	12
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14
c. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	15
d. Indikator Disiplin Kerja	15

3. Lingkungan Kerja	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja	16
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja .	17
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	17
B. Kerangka Konseptual.....	18
C. Hipotesis	21
D. Penelitian terdahulu	21

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	23
B. Definisi Operasional	23
C. Tempat dan Waktu penelitian	25
D. Populasi dan Sempel	26
E. Teknik Pengumpulan data	26
F. Teknik analisis data	31

BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian	35
1. Deskripsi data	35
2. Uji Asumsi Klasik	44
3. Analisis Regresi Berganda	47
4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	53
5. Koefisien Determinansi (R-Square)	54

B. Pembahasan	55
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja.....	55
2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	55
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	57
B. saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	22
Tabel III. 1	Indikator Disiplin Kerja	24
Tabel III. 2	Indikator Lingkungan Kerja	24
Tabel III. 3	Indicator Prestasi kerja	25
Tabel III. 4	Tempat dan Waktu Penelitian	25
Tabel III. 5	Skala Likert	27
Table III. 6	Hasil Uji Instrumen X1 (Disiplin Kerja).....	29
Table III. 7	Hasil Uji Instrumen X2 (Lingkungan Kerja)	29
Tabel III. 8	Hasil Uji Instrumen Y (Prestasi Kerja)	29
Tabel III. 9	Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen	31
Tabel IV-1	Skala Pengukuran Likert	35
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel IV.3	Identitas Responden Bedasarkan Usia	36
Tabel IV.4	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	37
Tabel VI.5	Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Disiplin kerja (X_1)	38
Tabel VI.6	Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Lingkungan kerja (X_2).....	40
Tabel VI-7	Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Kinerja (Y)	42
Tabel IV-13	Coefficiens	46
Tabel IV-14	Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficients ^a	48
Tabel IV-15	Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficientsa	50
Tabel IV-16	Hasil Uji F ANOVA ^b	53
Tabel IV-17	Koefisien Determinasi (R-Square) Model Summary ^b	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-I	: Paradigma Peneitian (Pengaruh Displin Terhadap Prestasi Kerja).....	19
Gambar II-2	: Paradigma Peneitian (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja).....	19
Gambar II-3	: Kerangka Konseptual (Pengaruh Displin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Presentasi Kerja)	21
Gambar IV-1	: Normalitas.....	45
Gambar IV-2	: Heterokedastitas	47
Gambar VI-3	: Kriteria Pengujian Hipotesis 1	51
Gambar VI-4	: Kriteria Pengujian Hipotesis 1	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan, artinya jika suatu perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas maka perusahaan itu akan maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan sebaliknya jika suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Seorang karyawan yang mempunyai prestasi kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentu akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011, hal 94) “prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga factor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan.

Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat prestasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Hal ini disebabkan adanya perbedaan masing-masing karyawan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja pasti mempunyai kedisiplinan yang baik dibandingkan karyawan yang tidak memiliki prestasi dalam bekerja. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja suatu perusahaan haruslah memperhatikan kedisiplinan karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, gairah kerja dan terwujudnya suatu tujuan perusahaan/karyawan. Oleh karena itu, manajer harus selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik didalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011, hal 193) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Selain faktor disiplin faktor lingkungan kerja juga sangat diperlukan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaan, karena pada dasarnya lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat karyawan menjadi malas dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Sunyato (2015, hal 38) “lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja”. dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. dengan demikian pentingnya lingkungan kerja yang nyaman dalam sebuah perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pimpinan demi tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah I Medan adalah perusahaan BUMN yang bergerak dibidang sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan jasa aneka jasa.

Dalam hasil observasi awal yang penulis lakukan pada PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah I Medan ditemukan berbagai permasalahan yang muncul diantaranya adalah berkaitan dengan prestasi kerja yang terjadi disebabkan dari beberapa faktor yaitu penundaan kenaikan golongan, pembayaran gaji yang sering terlambat, sebahagian karyawan sering dijumpai bahwa prestasi kerja seseorang tidak sama atau sebanding dengan kemampuan yang dimilikinya. hal ini disebabkan suasana kerja tidak memadai.

Masalah yang berkaitan disiplin yang terjadi disebabkan dari beberapa faktor, yaitu kurangnya disiplin yang harus dipatuhi sehingga masih terdapat karyawan yang melanggar kedisiplinan kerja seperti, keterlambatan untuk masuk pada jam kantor yang telah ditentukan serta adanya beberapa karyawan yang sering keluar pada saat jam kerja, waktu istirahat yang digunakan melebihi

batasan waktu, pulang kantor terlalu cepat sebelum waktunya, selain itu juga melakukan kegiatan diluar pekerjaannya pada saat jam kerja diantaranya main game, nonton film, BBM, shopping

Dan lainnya adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif atau bising karena tataletak meja karyawan yang saling berdekatan sehingga mengganggu aktifitas kerja karyawan, yaitu ketidak tenangan karyawan dalam bekerja, suasana kerja tidak memadai membuat karyawan menjadi malas, cepat lelah sehingga prestasi kerja karyawan tersebut rendah. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas diketahui bahwa disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja dan lingkungan kerja juga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah I Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dilakukan di PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah I Medan ditemukan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin karyawan dalam pemanfaatan waktu kerja.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif atau bising menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja

3. Kurangnya upaya peningkatan prestasi kerja yang dimiliki karyawan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berbagai permasalahan yang teridentifikasi dari observasi yang penulis lakukan pada objek penelitian, penulis membatasi masalah pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah I Medan yang nantinya akan menjadi populasi atau sampel pada penelitian ini.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah yang dapat dirumuskan oleh peneliti pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) kanwil I Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) kanwil I Medan?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil I Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) kanwil I Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil I medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil I Medan.

2. Manfaat Penelitian

penelitian ini diharapkan memberikan manfaat :

- a. Menambah pengetahuan dan referensi penelitian tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan.
- b. Menambah pemahaman penulis tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini berguna bagi PT. Pegadaian (persero) Kanwil I Medan untuk dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi dalam pengambilan keputusan terutama tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan diperusahaan tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian prestasi kerja

prestasi kerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan, maka perusahaan akan lebih siap untuk menghadapi tantangan serta persaingan didunia industry. Memiliki karyawan dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga keinginan akan target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sutrisno (2015, hal 150) “prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranan dalam pekerjaan”.

Menurut Hasibuan (2011, hal 94) “prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Sunyoto (2015, hal 16) “prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Cooper (Samsudin, 2006 hal 159) “prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai oleh seseorang, unit, atau divisidengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Menurut Siagian (2013, hal 223-224) “perstasi kerja bagi para karyawan berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal, seperti: kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada akhirnya menentukan tujuan; jalur, rencana, dan pengembangan karir. Sedangkan penelitian prestasi kerja bagi organisasi berperan sangat penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti; identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan; rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan ber bagai aspek lainnya.

Menurut Hidayat DDK (2012) “prestasi kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan, oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerja yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu”.

Dari pengertian prestasi kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya prestasi kerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang

dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai standart dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

b. Pengertian penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis mempunyai standart-standart, dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

Menurut Siagian (2013, hal 223-224) “mengatakan penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai”. Menurut Sunyoto (2015, hal 17) “mengataka penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan”. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personal dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Sedangkan menurut Cooper (Samsudin, 2006 hal 159) “mengatakan penilaian prestasi kerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan”. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan dengan baik dan tertip maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan.

Dari pengertian penilaian prestasi kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan dengan melakukann penjaminan

kenbali dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi kerja

Prestasi kerja yang baik ditunjukkan oleh setiap karyawan, maka perusahaan akan lebih siap untuk menghadapi tantangan serta persaingan didunia industry. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sehingga dapat terbentuknya prestasi kerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67-68) mengemukakan, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya yaitu: *pertama*, faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). *Kedua*, faktor motivasi (*motivation*) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (*tujuan kerja*).

Sedangkan menurut Byar da Rue (Sutrisno, 2015 hal 151) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu: *pertama*, faktor individu terdiri dari: usaha (*effort*); kemampuan (*abilities*); peran/persepsi tugas (*role/task perception*). *Kedua*, faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi

kerja terdiri dari: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervise, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan,

Menurut Siagian (2013, hal 223-224) “ mengatakan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu: *pertama*, yang dinilai manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan. *Kedua*, penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif. *Ketiga*, hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai. *Keempat*, hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu didokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang bersifat menguntungkan maupun merugikan pegawai. *Kelima*, hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai; baik dalam arti promosi; ahli tugas; ahli wilayah; demosi; maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2008, hal 126) faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut: *pertama*, kuantitas kerja, banyannya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepatpekerjaan dapat diselesaikan. *Kedua*, kualitas kerja, mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja. *Ketiga*, keandalan, dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan

memenuhi atau mengikuti instruksi; inisiatif; hati-hati; kerajinan kerja sama. *Keempat*, inisiatif, kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab. *Kelima*, kerajinan, kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin. *Keenam*, sikap, perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja. *Ketujuh*, kehadiran, keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

d. Indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang baik ditunjukkan oleh setiap karyawan, maka perusahaan akan lebih siap untuk menghadapi tantangan serta persaingan didunia industry. Oleh karena itu, dalam menilai prestasi kerja yang baik atau buruk, dibutuhkan beberapa indicator, tujuannya adalah agar supaya karyawan meningkatkan prestasi kerja yang baik:

Menurut Sutrisno (2015, hal 150) “menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan”. Enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan dalam prestasi kerja adalah: hasil kerja; pengetahuan kerja; inisiatif; kecekatan mental; sikap disiplin waktudan absensi.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semangkin baik disiplin karyawan, semangkin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dimilikinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Sikap mental yang dimiliki oleh individu terhadap kepatuhan, kesetiaan terhadap tata tertip, norma dan nilai-nilai yang berlaku. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan atau penanaman kebijaksanaan dengan keteledanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa anak-anak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat.

Menurut Prijodarminto (Agustini 2011 hal 170) Menyatakan disiplin adalah sebagai suatu kondisi yang tercipta yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan: Kepatuhan: Kesetiaan: Keteraturan dan Ketertiban.

Menurut Siagian (2013, hal 305)” Mengatakan disiplin pegawai adalah suatu bentuk penelitian yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut setara suka rela

berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2011 hal 193) “Mengatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap dan perilaku keikhlasan seseorang untuk mengikuti suatu peraturan dalam perusahaan atau organisasi.

b. Faktor –faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Singodimedjo (sutrisni, 2015 hal 89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: *pertama*, besar kecilnya pemberian kompensasi, *kedua*, ada tidaknya teteladanan pemimpin dalam perusahaan. *Ketiga*, ada tidaknya aturan pasti yang menjadi pedoman. *Keempat*, keberanian pimpinan dalam pengambilan keputusan. *Kelima*, ada tidaknya pengawas pimpinan. *Keenam*, ada tidaknya perhatian terhadap karyawan. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Siagian (2013, hal 306) “ faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: peringatan lisan oleh penyelia; pernyataan tertulis ketidak puasan

atasan langsung; penundaan kenaikan gaji berkala; penundaan kenaikan pangkat; pembebasan dari jabatan; pemberhatian sementara; pemberian atas permintaan sendiri; pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri; pemberhentian tidak hormat.

Untuk menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin haruslah megakkan kebiasaan positif 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 mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja yang mempengaruhi disiplin karyawan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2013 hal 129) “ menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yaitu: *pertama*,_disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasar adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. *Kedua*, disiplin korektif, disiplin korektif adalah suatu upaya

menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indicator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut:

Menurut Siagian (Sutrisno, 2015 hal 86) menyatakan bahwa indicator kedisiplinan adalah sebagai berikut: *pertama*, tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. *Kedua*, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan kerjaan. *Ketiga*, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. *Keempat*, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan. *Kelima*, meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

Menurut Hasibuan (2011,hal 73) “menyatakan bahwa indicator-indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan; teladan pimpinan; balas jasa; keadilan; sangsi hukuman; ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Apabila dalam setiap diri karyawan telah tertanam indicator-indikator diatas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2015,hal 118)”mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Medasarkan pengertian diatas, ruang lingkup kerja adalah:

- 1) Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan, gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh terhadap karyawan.
- 2) Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Menurut Simanjuntak (2011, hal 86) “mengatakan lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan, perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja yang layak bagi karyawan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Doni ddk, 2013, hal 131) “ menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja adalah penerangan/cahaya ditempat kerja, siklus udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, tata warna ditempat kerja.

Menurut Yunanda (2012) ada beberapa faktor lingkungan kerja meliputi: mengatur penerangan, pengontrol suara, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

c. Indicator Lingkungan Kerja

Indicator-indikator lingkungan kerja merupakan para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Sunyoto (2015, hal 38-42) ”indicator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: hubungan karyawan tingkat kebisingan lingkungan kerja, penerangan, sirkulasi udara, keamanan.

Menurut Garnida (2013, hal 129) “ indicator lingkungan kerja sebagai berikut: sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan warna.

B. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan bagaimana hubungan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah. Sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja yang merupakan penggerak utama dalam proses mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan prestasi kerja karyawan yang baik. Prestasi kerja perusahaan berkaitan dengan disiplin kerja karyawan serta lingkungan kerja yang ada disekitar lingkung kerja

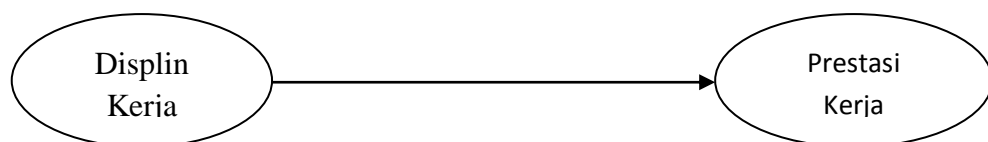
karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja akan memberikan pengaruh pada prestasi kerja.

Adapun variabel independen dalam hal ini adalah disiplin dan lingkungan kerja, Sedangkan variable dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Menurut Hasibuan (2011, hal 193) “ Mengatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin ditinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanapa disiplin karyawan yang baik, Sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yan optimal”.

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ermeneti (2010) menyimpulkan “ Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada suatu kerja pengembangan wawasan permukiman Provinsi Sumantera Utara.



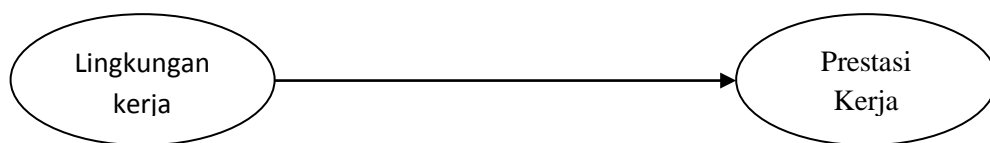
Gambar II-I: Paradigma Peneitian

(Pengaruh Displin Terhadap Prestasi Kerja)

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja

Menurut sunyoto (2015, hal 38) “mengatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Perilaku organisasi adalah fungsi dari interaksi manusia dengan lingkungannya. Demikian harus diperhatikan peningkatan kesesuaian manusia dan pekerja jika ingin mencapai hasil yang lebih efektif dalam meningkatkan usaha prestasi kerja.

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan koeswara dkk (2011) menyimpulkan variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Packindo Farma Utama Lestari.



Gambar II-2: Paradigma Penelitian
(Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja)

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

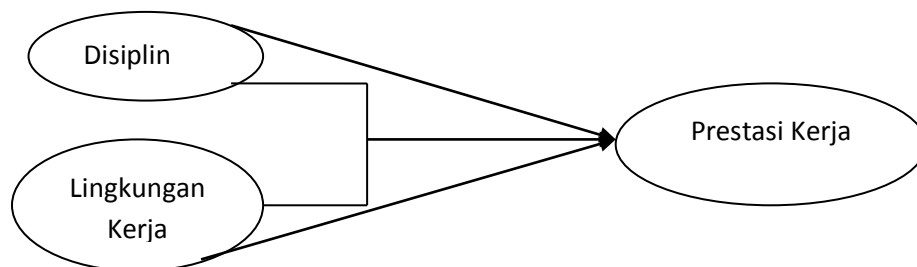
Menurut Hasibuan (2011, hal 193) “mengatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Sedangkan Nitisemito (sunyoto, 2015 hal 38) “ mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Dan Mangkunegara (2013, hal 67) “mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan Jonest dkk (2015) menyimpulkan “pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian uji hipotesis secara simultan ditemukan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama terhadap variabel prestasi kerja pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

Berdasarkan hubungan-hubungan diatas, maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual atau paradig penelitiannya, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar II-3 Kerangka Konseptual

(Pengaruh Displin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Presentasi Kerja)

C. Hipotesis

Menurut Sugiono (2013: 96) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan
3. Ada pengaruh disiplin kerja dengan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel.2.1

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Yordan Ariandy, & Dadang Iskandar, 2011	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta	Menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Bila setiap karyawan melakukan kedisiplinan dalam bekerja dengan sikap rela mengikuti peraturan perusahaan.
Fitri Wijayanti Undjila	Pengaruh Kedisiplinan Pegawai terhadap prestasi kerja pada kantor perwakilan Badan kependudukan dan Keluarga Berencana nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo	Kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada kantor BKKBN Provinsi Gorontalo. Semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan maka sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
Farid Firmansyah, 2012	Analisis Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai STAIN Pamekasan	Menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berhubungan dengan prestasi kerja pegawai STAIN pamekasan, untuk memperoleh kinerja yang baik dan semakin optimal.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2013 hal 90) Mengemukakan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam konteks ini dimana pendekatan asosiatif ditekankan melalui metodo penelitian kuantitatif.

Sedangkan jenis data yang digunakan penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Juliandi dan Irfan (2013 hal 89) Mengemukakan, Penelitian kuantitatif merupakan analisis angka-angka yang dengan menggunakan instrument formal, Standart, dan bersifat mengukur. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruk nya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Displin dan lingkungan kerja dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi kerja.

1. Disiplin kerja (X_1)

disiplin pegawai adalah suatu bentuk penelitian yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut setara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Menurut Siagian (2013, hal 305)”

Tabel III. 1

Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	kepedulian karyawan
2	semangat kerja
3	tanggung jawab
4	Solidaritas
5	produktifitas kerja

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Sutrisno (2015,hal 118)”mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Tabel III. 2

Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Tingkat kebisingan
2	Penerangan
3	Sirkulasi udara
4	Keamanan
5	Tata letak meja kerja

3. Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013)

Tabel III. 3
Indikator Prestasi kerja

no	Indikator
1	Hasil kerja
2	Pengetahuan kerja
3	Inisiatif
4	Kecekatan mental
5	Sikap
6	Disiplin waktu dan absensi

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) kanwil I Medan yang beralamat jln. Pegadaian No. 112 Medan

Waktu penelitian ini direncanakan mulai bulan juni sampai bulan Oktober 2017

Kegiatan penelitian	Waktu Penelitian																			
	Juni 2017				Juli 2017				Agustus 2017				September 2017				Oktober 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset	■	■																		
Pengajuan Judul		■	■	■																
Pembuatan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal													■	■						
Pengumpulan data														■	■	■				
Penyusunan Skripsi															■	■	■	■		
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	
Meja Hijau																				■

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2012,hal 115) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil I Medan yang berjumlah 70 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2012, hal 116) “ mengatakan sampel adalah bagian dari jurnal dan krakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *nonprobability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunaka sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang ada di PT. Pegadaian (Persero), Kanwil I Medan, karena kurang dari 100 orang maka seluruh populasi ini digunakan menjadi sampel penelitian sebanyak 70 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan data

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal 69) “mengatakan teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data

yang relevan bagi peneliti. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa cara, yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang berwenang di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

2. Studi dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pernyataan dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk anket ditujukan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri lima pernyataan dengan rentang melalui dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai.

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju / SS	5
Setuju / S	4
Kurang Setuju / KS	3
Tidak Setuju / TS	2
Sangat Tidak Setuju / STS	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT. Pegadaian (Persero).

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

a. Uji Validitas

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal 79) “mengatakan bahwa validitas adalah menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian”.

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

∑xi = Jumlah pengamatan variabel X

∑yi = Jumlah pengamatan variabel Y

(∑xi²) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan kriteria, jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid.

TABEL III-6

Hasil Uji instrument X_1 (Disiplin Kerja) Disiplin

No Item	Nilai Korelasi	r_{tabel}	probabilitas	Keterangan
Item 1	0,570	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,479	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,469	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,315	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,433	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,328	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,471	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,517	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,493	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,583	0,195	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

TABEL III-7**Hasil Uji instrument X₂ (Lingkungan Kerja) Lingkungan Kerja**

No Item	Nilai Korelasi	r _{tabel}	probabilitas	Keterangan
Item 1	0,369	0,195	0,002<0,05	Valid
Item 2	0,325	0,195	0,006<0,05	Valid
Item 3	0,432	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,457	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,413	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,809	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,492	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,458	0,195	0,008<0,05	Valid
Item 9	0,390	0,195	0,001<0,05	Valid
Item 10	0,439	0,195	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

TABEL III-8**Hasil Uji instrument Y (Prestasi Kerja) Prestasi Kerja**

No Item	Nilai Korelasi	r _{tabel}	probabilitas	Keterangan
Item 1	0,561	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,508	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,462	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,332	0,195	0,005<0,05	Valid
Item 5	0,385	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,304	0,195	0,010<0,05	Valid
Item 7	0,358	0,195	0,004<0,05	Valid
Item 8	0,520	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,447	0,195	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,449	0,195	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

b. Uji Reliabilitas

Menurut juliandi (2013, hal 83) reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya dengan kriteria:

- a. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reabilitas (terpercaya)
- b. Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reabilitas (tidak terpercaya).

Dalam penelitian ini suatu nilai dinyatakan reliabel apakah nilai Cronbach's Alpha $> 0,006$ dengan demikian nilai dan Cronbach's Alpha keseluruhan variabelnya mempunyai nilai alpha lebih besar dari kriteria yang dimaksud 0,6 maka kesimpulannya adalah instrument yang diuji tersebut reliabel.

Tabel IV-9

Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Disiplin Kerja	0,700	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,627	Reliabel
Prestasi Kerja	0,678	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (2017)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal 169) yakni menguji dan menganalisis dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalisasi

Uji normalisasi digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukan ada tidaknya kolerasi antara variabel bebas. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varians (*variance inflation factor/VIF*) yang tidak melebihi 5,

dengan ketentuan.

Bila nilai $VIF > 5$, maka berarti terdapat masalah pada data multikolinearitas yang di uji.

Bila nilai $VIF < 5$. Maka tidak terdapat masalah pada uji multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual homoskedastisitas dan jika berbeda yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antar nilai prediksi variabel terikat “Standardized Predicted Value (ZPRED). Dengan melihat ada pola titik-titik tertentu pada scatter plots regresi dengan nilai residualnya “Studentized predicted, (SRESID) jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = prestasi kerja

a = konstanta

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

X_1 = Disiplin

X_2 = Lingkungan kerja

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasari dari analisis data untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan mencari kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut.

a. Uji t (uji parsial)

Uji statistic t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan computer program *statistical package for social sciences* (SPSS).

b. Uji F (uji simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Rumus :

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

Keterangan :

D = Besarnya pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat

R^2 = Hasil perhitungan koefisien korelasi antar variabel bebas terhadap variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan . Dimana instansi ini bergerak dibidang jasa. Dalam penelitian ini disebarakan sebanyak 70 eksemplar angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden, adapun angket pertanyaan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel disiplin (X_1) dan 10 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) dan 10 pertanyaan untuk Kinerja (Y) dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LRS) dengan bentuk ceklis, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) obsis sebagaimana terlihat pada table berikut:

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: sugiono (2006, hal 87)

Dan ketentuan diatas berlaku, baik dalam menghitung variabel system disiplin (X_1), lingkungan kerja (X_2), maupun Kinerja (Y).

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

1) Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	28	40,0	40,0	40,0
perempuan	42	60,0	60,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Data di dalam table IV.2 diatas menunjukkan bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 60%, sedangkan yang terkecil adalah responden laki-laki yakni 40%.

2) Usia

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <21	12	17,0	17,0	17,0
21-30	16	23,0	23,0	40,0
31-40	17	24,0	24,0	64,0
41-50	15	21,0	21,0	85,0
>50	10	14,0	14,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Di dalam table IV.3 diatas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang berusia 31-40 tahun sebesar 24%, frekuensi untuk responden berumur 21-30 tahun sebesar 23%, frekuensi untuk responden berumur 41-50 tahun sebesar 21%, frekuensi untuk responden < 21 tahun sebesar 170%, dan frekuensi responden > 50 tahun sebesar 14,8%.

3) Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

TINGKAT PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	14.0	14.0	14.0
	D3	17	24.0	24.0	38.0
	S1	43	62.0	62.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Di dalam table IV.4 diatas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan S1 sebesar 62.0%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan D3 sebesar 24%, frekuensi mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan SMA sebesar 14%.

b. Variabel-variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), Kinerja (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

1. Variabel Disiplin (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel VI.5
Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Disiplin kerja (X_1)

ALTERNATIF JAWABAN X_1												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	18,6	31	44,3	18	25,7	8	11,4	0	0	70	100
2	26	37,1	28	40,0	9	12,9	6	8,6	1	1,4	70	100
3	22	31,4	25	35,7	16	22,9	7	10,0	0	0	70	100
4	22	31,4	35	50,0	9	12,9	4	5,7	0	0	70	100
5	19	27,1	27	38,6	20	28,6	4	5,7	0	0	70	100
6	11	15,7	44	62,9	10	14,3	4	5,7	1	1,4	70	100
7	17	24,3	39	55,7	10	14,3	4	5,7	0	0	70	100
8	16	22,9	32	45,7	12	17,1	10	14,3	0	0	70	100
9	26	37,1	22	31,4	16	22,9	4	5,7	2	2,9	70	100
10	22	31,4	24	34,3	14	20,0	7	10,0	3	4,3	70	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 44,3%.

2. Jawaban responden tentang Jarak tempat tinggal ke tempat kerja tidak membuat saya malas untuk datang bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 40,0%.
3. Jawaban responden tentang Saya ikut andil dalam memberikan kontribusi dalam melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 35,7%.
4. Jawaban responden tentang Saya mengikuti saran dan arahan yang diberikan oleh pimpinan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan ditempat saya bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 38,6%.
6. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai prosedur perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,9%
7. Jawaban responden tentang Saya harus bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,47%.
8. Jawaban responden tentang Tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada saya membuat saya termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,7%.

9. Jawaban responden tentang Pimpinan berhak menegur langsung ketika saya tidak menaati pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 31,4%.
10. Jawaban responden tentang Saya mematuhi semua keputusan yang telah ditetapkan oleh atasan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 34,3%.

Kesimpulan. Secara umum kedisiplinan pegawai dalam bekerja pada umumnya sudah tinggi, artinya kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai sudah baik.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

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

Tabel VI.6
Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Lingkungan kerja (X_2)

ALTERNATIF JAWABAN X_2												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	17,1	27	38,6	21	30,0	9	12,9	1	1,4	70	100
2	5	7,1	8	11,4	18	25,7	31	44,3	8	11,4	70	100
3	17	24,3	23	32,9	21	30,0	7	10,0	2	2,9	70	100
4	22	31,4	34	48,6	12	17,1	2	2,9	0	0	70	100
5	18	25,7	27	38,6	18	25,7	7	10,0	0	0	70	100
6	13	18,6	45	64,3	9	12,9	3	4,3	0	0	70	100
7	9	12,9	29	41,4	16	22,9	10	14,3	6	8,6	70	100
8	17	24,3	32	45,7	12	17,1	9	12,9	0	0	70	100
9	12	17,1	11	15,7	24	34,3	23	32,9	0	0	70	100
10	23	32,9	24	34,3	14	20,0	6	8,6	3	4,3	70	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja sama dengan tim dalam melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 38,6%.
2. Jawaban responden tentang Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 44,3%.
3. Jawaban responden tentang Saya lebih bersemangat kerja diruangan kerja yang bersih, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 32,9%.
4. Jawaban responden tentang Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 48,6%
5. Jawaban responden tentang Pencahayaan diruangan kerja sudah cukup bagus sehingga mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 38,6.
6. Jawaban responden tentang Pemantulan sinar matahari ditempat saya bekerja membuat saya tidak puas dalam melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju 64,3%.
7. Jawaban responden tentang Saya membutuhkan ketenangan dalam bekerja agar pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 41,4%.

8. Jawaban responden tentang Saya merasa tenang bekerja apabila tidak adanya gangguan yang terjadi diruang kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,7%.
9. Jawaban responden tentang Ruangan tempat saya bekerja terdekorasi dengan rapi dan indah, sebagian besar responden menjawab kurang setuju 34,3%.
10. Jawaban responden tentang Tempat saya bekerja sangat nyaman dan luas, sebagian besar responden menjawab setuju 34,3%.

Kesimpulan. Secara umum lingkungan kerja pegawai di perusahaan pada umumnya sudah baik, artinya , ruang gerak, peralatan kantor,keamanan di tempat kerja sudah baik.

a. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Kinerja kerja yang dirangkum didalam table sebagai berikut:

**Tabel VI-7
Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Kinerja (Y)**

ALTERNATIF JAWABAN Y												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	17,65	33	48,53	17	25	6	8,82	0	0	70	100
2	30	44,12	23	33,82	8	11,76	6	8,82	1	1,47	70	100
3	21	30,88	24	35,29	17	25	6	8,82	0	0	70	100
4	21	30,88	34	50	9	13,24	4	5,88	0	0	70	100
5	18	26,47	26	38,24	20	29,41	4	5,88	0	0	70	100
6	11	16,18	43	63,24	10	14,71	3	4,41	1	1,47	70	100
7	15	22,06	23	33,82	9	13,24	16	23,53	5	7,35	70	100
8	14	20,59	32	47,06	12	17,65	10	14,71	0	0	70	100
9	25	36,76	21	30,88	16	23,53	4	5,88	2	2,94	70	100
10	19	27,94	29	42,65	14	20,59	5	7,35	1	1,47	70	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari uraian diatas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 48,53%.
2. Jawaban responden tentang Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 44,12%
3. Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35,29%
4. Jawaban responden tentang Saya memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 50%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu menggunakan keterampilan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 38,24%.
6. Jawaban responden tentang saya memiliki ide atau gagasan yang selalu diterima perusahaan dalam pelaksanaan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63,24%.
7. Jawabann responden tentang Saya selalu dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 33,82%.

8. Jawaban responden tentang Saya selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 47,06%
9. Jawaban responden tentang Saya selalu bersikap baik sesama pegawai dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 36,76%.
10. Jawaban responden tentang Saya selalu ramah kepada sesama pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 42,65%.

Kesimpulan Secara umum Kinerja pegawai di perusahaan pada umumnya sudah baik, artinya pegawai sudah bekerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, tekun dalam bekerja selalu memanfaatkan waktu dengan baik.

2. Uji Asumsi Klasik

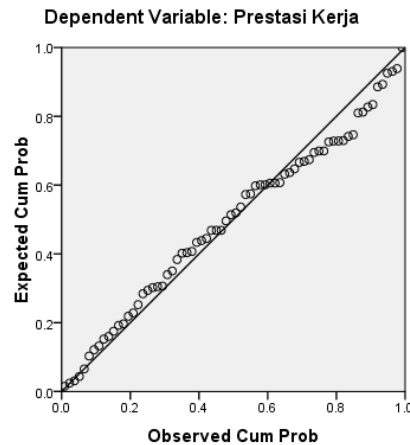
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi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

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau

tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

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

b. Multikolinearitas

Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dengan nilai VIF (*Variance Infactor Factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Uji multikolinearitas ini digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadikorelasi diantara variabel independen tersebut, dalam hal ini ketentuannya adalah:

- a) Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolineritas.

- c) Jika *Tolerance* > 0.01, maka tidak terjadi multikoleniaritas.
- d) Jika *Tolerance* < 0.01, maka terjadi multikoleniaritas

Tabel IV-13
Coefficiens

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	,548	1,825
Lingkungan Kerja	,548	1,825

a, Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

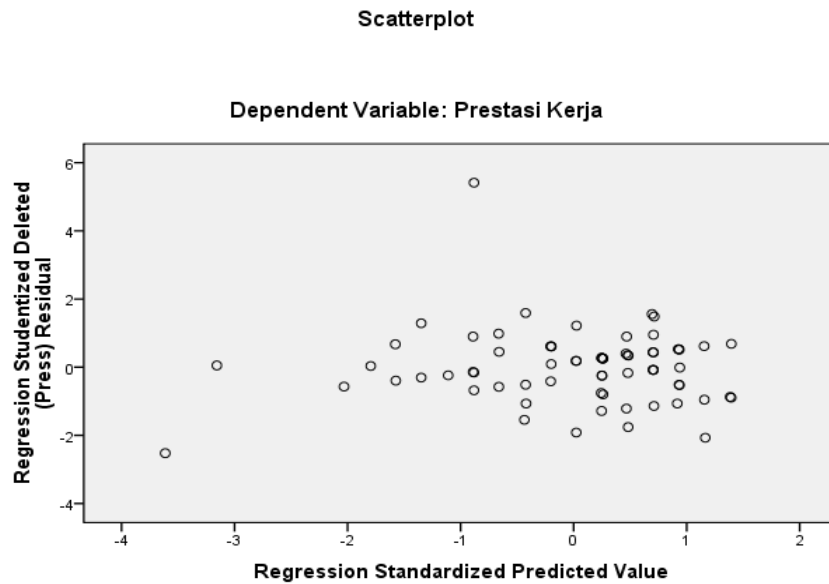
Berdasarkan tabel IV-13 uji multikolinearitas di atas nilai VIF dan *tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF lebih dari 10 dan *tolerance* yang mendekati 1 atau kurang dari 0.1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi

heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2 Heterokedastitas

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

3. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor.

Berikut ini adalah rumus dari Regresi Berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- β = Koefisien Regresi
- X_1 = Disiplin Kerja
- X_2 = Lingkungan Kerja

Berdasarkan uji asumsi klasik yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa data terdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas hal ini dibuktikan dengan tidak adanya nilai VIF yang lebih dari 10, dan tidak terdapat heterokedastisitas ditunjukkan oleh penyebaran titik diatas dan dibawah garis 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, data yang telah ada memenuhi syarat untuk menggunakan model regresi. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah suatu studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel depende berdasar nilai variabel independen yang diketahui. Dari data hasil penelitian SPSS 16.00, dapat dirumuskan persamaan matematis sebagai berikut:

Tabel IV-14
Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,
	B	Std, Error	Beta		
1 (Constant)	5,798	2,411		2,405	,019
Disiplin Kerja	,835	,072	,882	11,565	,000
Lingkungan Kerja	,808	,086	,807	9,091	,000

a, Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan tabel IV-14 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,798 + (0,835)X_1 + (0,808)X_2$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 5,798$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), *Lingkungan Kerja* (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka *Kinerja* (Y) adalah sebesar 5,798
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,835$ menunjukkan apabila *Disiplin Kerja* mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya *Kinerja* PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan sebesar 0,835%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap *Kinerja* sebesar 0,835% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel IV-14 diatas.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,808$ menunjukkan apabila *Lingkungan Kerja* mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya *Kinerja* PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan sebesar 0,808%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap *Kinerja* sebesar 0,808% dilihat dari *standardized coefficient* pada Tabel IV-14 diatas.

4. Uji Statistik t (Uji t)

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

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Untuk penyederhanaan uji statistik t diatas penulis menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.00 pada tabel IV-15, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

Tabel IV-15
Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std, Error	Beta		
1 (Constant)	5,798	2,411		2,405	,019
Disiplin Kerja	,835	,072	,882	11,565	,000
Lingkungan Kerja	,808	,086	,807	9,091	,000

a, Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah (2017)

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja, dari

pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 11,565 \text{ sedangkan}$$

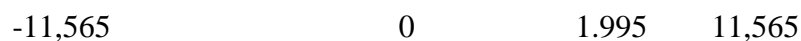
$$t_{tabel} = 1.995$$

Dari kriteria pengambil keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1.995 \leq t_{hitung} \leq 1.995$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. \quad t_{hitung} \geq 1.995$$

$$-t_{hitung} \leq -1.995$$



Gambar VI-3 : Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap *Kinerja* diperoleh t_{hitung} sebesar 11,565 sementara t_{tabel} sebesar 1.995 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.00 < 0,05$. Berarti H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *Disiplin Kerja* terhadap *Kinerja* pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *Lingkungan Kerja* secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap *Kinerja* ,

dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = -9,091 \text{ sedangkan}$$

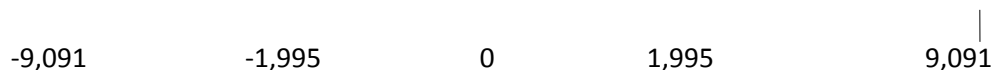
$$t_{tabel} = 1.995$$

Dari kriteria pengambil keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1.995 \leq t_{hitung} \leq 1.995$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} \geq 1.995$$

$$-t_{hitung} \leq -1.995$$



Gambar VI-4 : Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap *Kinerja* diperoleh t_{hitung} sebesar 9,091 sementara t_{tabel} sebesar 1.995 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 > 0,05$. Berarti H_0 diterima (H_a ditolak), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Lingkungan Kerja* terhadap *Kinerja* pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman Kinerja . Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pegujiannya.

**Tabel IV-16 Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	939,982	2	469,991	123,348	,000 ^a
Residual	255,289	67	3,810		
Total	1195,271	69			

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

b, Dependent Variable: Kinerja

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 70-2-1 = 67 \text{ adalah } 2,74$$

Kriteria Pengujian :

a. Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 2,74$ atau $-F_{\text{hitung}} > -2,74$

b. Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 2,74$ atau $-F_{\text{hitung}} < -2,74$

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel IV-16 di atas dapat nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{table}} 2,74$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), sementara nilai F_{table} berdasarkan $dk = n-k-1 = 67$ dengan tingkat signifikan 5 % adalah 2,74. Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Disiplin Kerja dan

Lingkungan Kerja terhadap *Kinerja* pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan .

6. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjusted* R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pegujian statistiknya:

Tabel IV-17
Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig, F Change	
1	,887 ^a	,786	,780	1,95199	,786	123,348	2	67	,000	1,427

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

b, Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai *adjusted* R^2 dalam model regresi diperoleh sebesar 0,786. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan *Disiplin Kerja* dan *Lingkungan Kerja* secara bersama-sama terhadap *Kinerja* sebesar 78,6%, sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja* pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $11,565 \geq 1.995$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menyatakan bahwa *Disiplin Kerja* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Kinerja* pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Artinya kegiatan *Disiplin* sangat mempengaruhi *Kinerja* dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Disiplin Kerja* ada pengaruh terhadap *Kinerja*. Hal ini didukung atau sejalan dengan penelitian Robin dalam Sayuti (2006) menyebutkan bahwa pengukuran *Kinerja* dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mematuhi jam kerja. *Disiplin* sendiri merupakan sikap taat dan patuh pada peraturan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang menyatakan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $9,091 > 1.995$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima (H_a ditolak), hal ini menyatakan bahwa *Lingkungan Kerja* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Kinerja* pada

PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan Artinya lingkungan kerja di perusahaan mendukung Kinerja di perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Mengenai pengaruh antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Kinerja* pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana Berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{table}$ yaitu $123,348 > F_{table} 2,74$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{table} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5 % yaitu $dk = n-k-1$ maka $70-2-1 = 67$ adalah 2,74. Karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{table} maka H_0 diterima (H_0 ditolak), artinya ada pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap *Kinerja* PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Maka hal ini dapat disimpulkan dengan meningkatnya Disiplin Kerja dan nyamannya Lingkungan Kerja maka peluang untuk mendapatkan Kinerja akan semakin besar, hal ini didukung dengan hipotesis ketiga dari penulis, Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh nyata (berarti) terhadap Kinerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja ada pengaruh terhadap *Kinerja* Hal ini didukung atau sejalan dengan penelitian Surya (2009) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa secara serempak lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja pegawai

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara persial Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, dimana nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $11,565 \geq 1,995$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_0 ditolak).
2. Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara persial Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, dimana nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $9,091 > 1,995$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima (H_a ditolak).
3. Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara simultan Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, dimana hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{table}$ yaitu $123,348 > F_{table} 2,74$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{table} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5 % yaitu $dk = n-k-1$ maka $70-2-1 = 67$ adalah 2,74. Karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{table} maka H_a diterima (H_0 ditolak). besarnya nilai adjusted R^2 dalam model regresi diperoleh

sebesar 0,786. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan *Disiplin Kerja* dan *Lingkungan Kerja* secara bersama-sama terhadap *Kinerja* sebesar 78,6%, sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan *Disiplin Kerja* dan *Lingkungan Kerja* terhadap *Kinerja* pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, maka hal ini menunjukkan bahwa *Disiplin Kerja* dan *Lingkungan Kerja* adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang *Kinerja*, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Mengenai *Disiplin Kerja* yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
2. Perusahaan lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja yang ada seperti fasilitas dan ruang gerak kantor, karena apabila lingkungan kerjanya baik maka secara langsung kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai hendaknya perusahaan meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang ada karena *Disiplin Kerja* dan *lingkungan Kerja* merupakan faktor penunjang peningkatan *Kinerja*.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar dan Irfan (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ciptapustaka Media Perintis
- Hasibuan, Melayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, Edy (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Samsudin, Sadili.M.M, M.Pd (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia / Sondang P. Siagian, Ed.1, cet.21.- Jakarta: Bumi Aksara, 2013a Indah Otsuka Jakarta: Ta*
- Sedarmayanti, (2011). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiono. (2013:96). <http://www.eurekapedidikan.com/2014/12/hipotesis-penelitian.html>
- Muhammad Noor, Masjaya, Massad Hatuwe, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutaneegara”, ejournal Administrative Refrom, Vol 1, No.1, 2013
- Widari tri, “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta” journal administrasi bisnis, diakses 24/12/2016
- Yordan Ariandy, Dadang Iskandar Drs, M.M, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta: Tahun 2012

ANGKET (KUESIONER)

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH I MEDAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk mengumpulkan data sebagai bahan skripsi untuk mendapatkan gelar kesejaraan pada Faklutas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, jurusan Manajemen. Karenanya tidak ada maksud tertentu yang dapat merugikan pihak-pihak tertentu.
2. Berikanlah tanda *checklist* (v) pada salah satu jawaban yang bapak/ibu pilih sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan bapak/ibu. Bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
3. Atas perhatian bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Responden

1. No. Responden (tidak perlu diisi) :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : [] Laki-Laki [] Perempuan
4. tingkat Pendidikan : [] SMA [] D3 [] S1 [] S2

C. Keterangan

1. SS (Sangat Setuju). Skro 5

2. S (Setuju) Skro 4

3. KS (Kurang Setuju) Skor 3

4. TS (Tidak Setuju) Skor 2

5. STS (Sangat Tidak Setuju) Skor 1

1. PERTANYAAN VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

No.	ITEM	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaan saya					
2.	Saya akan berusaha agar tetap bisa memberikan hasil yang terbaik dari apa pun yang saya kerjakan					
3.	Saya selalu paham tentang bagian yang saya kerjakan dan <i>job desk</i> saya					
4.	Saya selalu mencari berusaha mencari jalan keluar untuk setiap kendala dalam pekerjaan yang saya kerjakan					
5.	Saya Selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
	Saya Selalu mengutamakan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan yang					

6.	diberikan					
7.	Saya Selalu mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Saya selalu bersikap rasional untuk masalah pekerjaan yang saya hadapi					
9.	Selalu menerapkan disiplin kerja selama bekerja di perusahaan					
10.	Saya selalu datang kerja dan pulang kerja tepat waktu					

2. PERTANYAAN VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

No.	ITEM	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
2.	Jarak tempat tinggal ke tempat kerja tidak membuat saya malas untuk datang bekerja					
3.	Saya ikut andil dalam memberikan kontribusi dalam melakukan pekerjaan					
4.	Saya mengikuti saran dan arahan yang diberikan oleh pimpinan					
5.	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan ditempat saya bekerja					
6.	Saya mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai prosedur perusahaan					
7.	Saya harus bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada saya					
8.	Tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada saya membuat saya termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan					
9.	Pimpinan berhak menegur langsung ketika saya tidak menaati pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan					
10.	Saya mematuhi semua keputusan yang telah ditetapkan oleh atasan saya					

3. PERTANYAAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

No.	ITEM	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat bekerja sama dengan tim dalam melakukan pekerjaan					
2.	Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan					
3.	Saya lebih bersemangat kerja diruangan kerja yang bersih					
4.	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja					
5.	Pencahayaan diruangan kerja sudah cukup bagus sehingga mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Pemantulan sinar matahari ditempat saya bekerja membuat saya tidak puas dalam melakukan pekerjaan					
7.	Saya membutuhkan ketenangan dalam bekerja agar pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan					
8.	Saya merasa tenang bekerja apabila tidak adanya gangguan yang terjadi diruang kerja					
9.	Ruangan tempat saya bekerja terdekorasi dengan rapi dan indah					

10.	Tempat saya bekerja sangat nyaman dan luas					
-----	--------------------------------------------	--	--	--	--	--

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	38,5571	4,16206	70
Disiplin Kerja	38,9000	4,39746	70
Lingkungan Kerja	35,8429	3,68560	70

Correlations

		Prestasi Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1,000	,887	,600
	Disiplin Kerja	,887	1,000	,672
	Lingkungan Kerja	,600	,672	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	,	,000	,000
	Disiplin Kerja	,000	,	,000
	Lingkungan Kerja	,000	,000	,
N	Prestasi Kerja	70	70	70
	Disiplin Kerja	70	70	70
	Lingkungan Kerja	70	70	70

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja ^a	,	Enter

a, All requested variables entered,

b, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig, F Change	
1	,887 ^a	,786	,780	1,95199	,786	123,348	2	67	,000	1,427

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

b, Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig,
1	Regression	939,982	2	469,991	123,348	,000 ^a
	Residual	255,289	67	3,810		
	Total	1195,271	69			

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

b, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std, Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,798	2,411		2,405	,019	,985	10,611					
Disiplin Kerja	,835	,072	,882	11,565	,000	,691	,979	,887	,816	,653	,548	1,825
Lingkungan Kerja	,808	,086	,807	9,091	,000	,664	,180	,600	,711	,455	,548	1,825

a, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficient Correlations^a

Model		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
1	Correlations	Lingkungan Kerja	1,000
		Disiplin Kerja	-,672
	Covariances	Lingkungan Kerja	,007
		Disiplin Kerja	-,004

a, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
1	1	2,990	1,000	,00	,00	,00
	2	,006	21,460	,92	,32	,05
	3	,004	28,731	,08	,68	,95

a, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std, Residual	Prestasi Kerja	Predicted Value	Residual
69	4,456	44,00	35,3024	8,69764

a, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Residuals Statistics^a

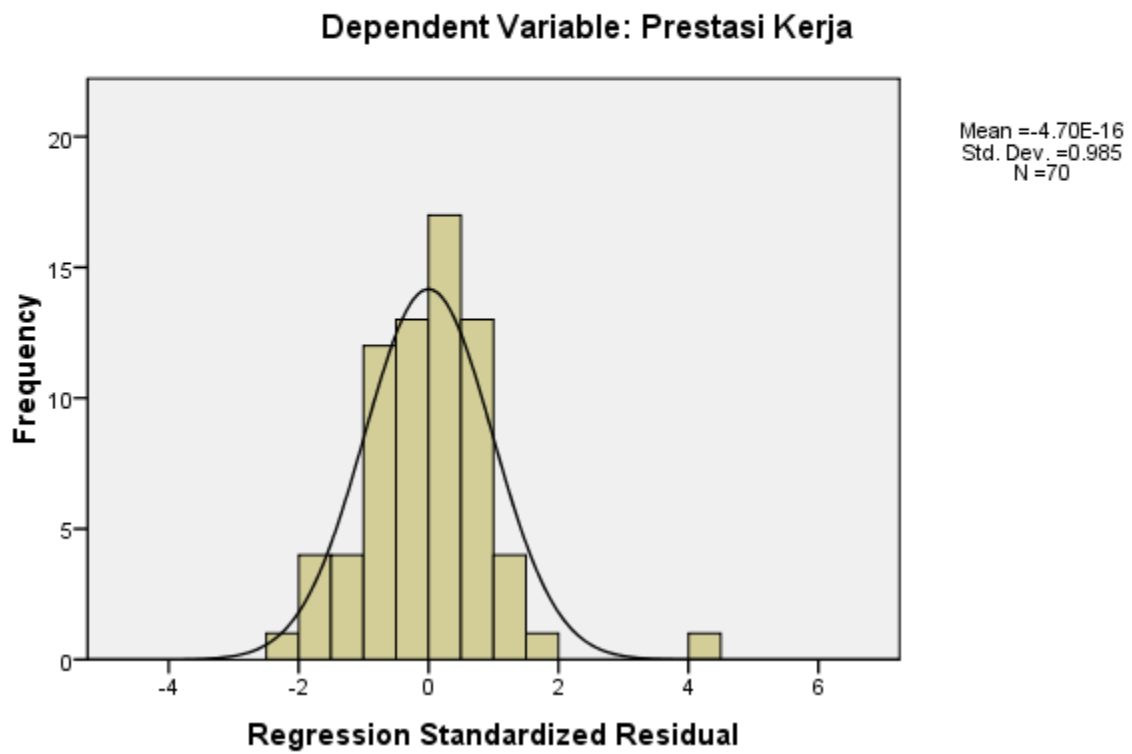
	Minimum	Maximum	Mean	Std, Deviation	N
Predicted Value	25,2208	43,7063	38,5571	3,69093	70
Std, Predicted Value	-3,613	1,395	,000	1,000	70
Standard Error of Predicted Value	,234	,886	,382	,132	70
Adjusted Predicted Value	26,3171	43,8003	38,5715	3,64657	70
Residual	-4,22081	8,69764	,00000	1,92350	70
Std, Residual	-2,162	4,456	,000	,985	70
Stud, Residual	-2,427	4,539	-,003	1,013	70
Deleted Residual	-5,31713	9,02697	-,01439	2,03654	70

Stud, Deleted Residual	-2,522	5,414	,006	1,081	70
Mahal, Distance	,002	13,241	1,971	2,365	70
Cook's Distance	,000	,510	,020	,068	70
Centered Leverage Value	,000	,192	,029	,034	70

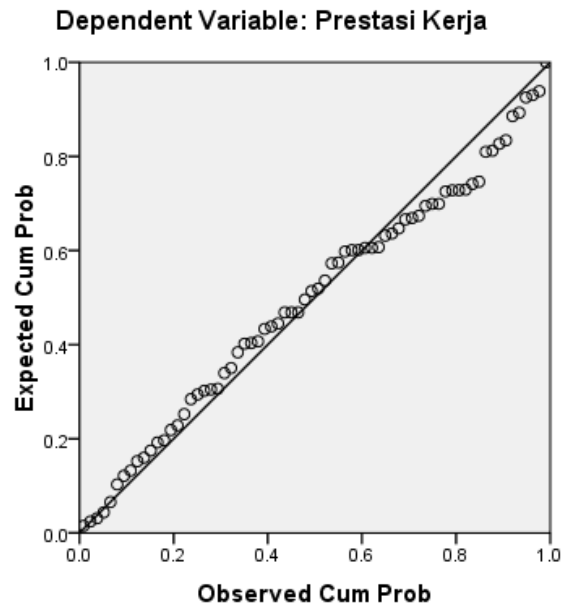
a, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

