

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BKKBN SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : MUHAMMAD HAFIZ AZHARI
NPM : 1805160545
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 10 Oktober 2022, Pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD HAFIZ AZHARI
N P M : 1805160545
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKKBN SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. H. MUJS FAUZI RAMBE, SE., M.M)

(YUDI SISWADI, SE, MM)

Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





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

Jl. Kapten Muhtar Basri No. 3 Medan, Telp (061) 6624-567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MUHAMMAD HAFIZ AZHARI
NPM : 1805160545
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKKBN SUMATERA
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

(Dr. Ir. Hj. K. SABRINA, M.Si)

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si)



(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKKBN SUMATERA UTARA

MUHAMMAD HAFIZ AZHARI

Manajemen

Email : hafizazhari3348@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bkkbn Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 91 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, karena populasinya kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuisioner/angket kepada seluruh pegawai Bkkbn Provinsi Sumatera Utara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan *Software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bkkbn Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT NORTH SUMATRA BKKBN

MUHAMMAD HAFIZ AZHARI

Management

Email : hafizazhari3348@gmail.com

The purpose of this study is to identify and analyze the impact of work environment and work discipline on Bkkbn North Sumatra's employee performance. The approach used in this study is a quantitative approach. The population of this study was all employees of the National Board of Population and Family Planning (BKKBN) of North Sumatra, totaling 91 persons. The sample for this study had a population of less than 100 people, so a saturated sampling technique was used. The data collection method for this study used a questionnaire/get distribution to all her Bkkbn provincial officials in North Sumatra. Data analysis techniques in this study use multiple regression analysis, classical hypothesis testing, hypothesis testing, and coefficient of determination. Data management in this study uses SPSS (Statistical Package for Social Sciences) software. The results of this study show that the work environment has a significant impact on employee performance. Sometimes work discipline can have a big impact on employee performance. At the same time, in Bkkbn North Sumatra, work environment and work discipline have a great impact on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR



Dengan mengucap puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya yang telah memberikan kesehatan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara”** yang disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan program S1 manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karna itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Terimakasih untuk yang istimewa Ayahanda Irwan Santika, SH dan Ibunda Nuning Handayani tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak prof, Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy, S.E, M. Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si. selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman seperjuangan diantaranya yaitu Muhammad Agung Pramono dan Busra Ependi yang telah membantu, memotivasi, dan memberikan dukungannya diantaranya.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.
Aamiin

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr,Wb

Medan, Maret 2022

Penulis

MUHAMMAD HAFIZ AZHARI

NPM:1805160545

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.3 Penilaian Kinerja	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	12
2.1.2 Lingkungan Kerja	13
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	16
2.1.3 Disiplin Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja	20
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	22
2.2 Kerangka Konseptual	23
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	23
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	24
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	25
2.3 Hipotesis.....	26
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Pendekatan Penelitian	27
3.2 Definisi Operasional	27
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	28
3.3.1 Tempat Penelitian	28
3.3.2 Waktu Penelitian.....	28
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	29
3.4.1 Populasi.....	29

3.4.2 Sampel	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.5.1 Uji Validitas	31
3.5.2 Uji Reliabilitas	33
3.6 Teknik Analisis Data	33
3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	33
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	34
3.6.3 Uji Hipotesis	35
3.6.4 Koefisien Determinasi	38
BAB 4 HASIL PENELITIAN	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	39
4.1.2 Karakteristik Identitas Responden	39
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	41
4.2.1 Lingkungan Kerja (X1)	41
4.2.2 Disiplin Kerja (X2)	45
4.2.3 Kinerja Pegawai (Y)	48
4.3 Analisis Data	51
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	51
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.3.3 Pengujian Hipotesis	56
4.3.4 Koefisien Determinasi	59
4.4 Pembahasan	60
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	60
4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	61
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	62
BAB 5 PENUTUP	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65
5.3 Keterbatasan Penelitian	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	24
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian	26
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	36
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	37
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual ..	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	53
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	55

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variable.....	27
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	29
Tabel 3.3 Daftar Pegawai Bkkbn Provinsi Sumatera Utara.....	29
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert.....	31
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	31
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	32
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	32
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	41
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2).....	45
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji T(Parsial).....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan).....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya ialah sebuah rangkaian keputusan yang diambil demi mengelola hubungan dari ketenagakerjaan, seperti contohnya para calon pegawai, pegawai lama atau tetap, dan para pensiunan dengan maksimal dimulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, serta pemeliharaan yang di dalamnya terdapat kompensasi dan kesejahteraan, pengembangan yang berupa karir, pendidikan, dan pelatihan, serta terminasi yang berguna dalam meraih tujuan organisasi (Sabrina, 2021). Tentu saja tujuan organisasi adalah untuk memelihara ketenagakerjaan dan meningkatkan kinerja atau performa dari para karyawan atau tenaga kerja (Sabrina, 2021).

Baik organisasi maupun bisnis membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan mereka, diantaranya yaitu sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya ilmiah dan teknologi, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap paling krusial, karena aktor utama sebagai faktor pendorong sebuah organisasi atau perusahaan, dimulai pada tingkat perencanaan sampai pada tingkat evaluasi dan membuat sumber daya yang lainnya dapat digunakan. Maka dari itu, sumber daya manusia sebagai aset penting harus dikelola seefisien mungkin, memberikan kontribusi sebaik mungkin, apabila sumber daya manusia pada suatu organisasi tidak dikelola dengan baik, maka salah satu akibatnya ialah penurunan kinerja.

Secara umum, setiap organisasi berusaha untuk mendapatkan keuntungan yang memuaskan. Hal ini harus didukung oleh kinerja karyawan yang prima. Di

sisi lain organisasi sering mengalami kesulitan menilai kinerja karyawan secara akurat. Pada perusahaan kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan, dan karyawan yang kompeten memiliki banyak potensi untuk melaksanakan semua tugas organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan yang optimal, setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin. Menurut (Mangkunegera, 2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya ialah personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya. System factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. Situation factor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Dan aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak (Wibowo, 2010) dalam (Jufrizen & Lubis, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Sutrisno, 2016) yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif.

Lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam melaksanakan tugas-tugas para karyawan. Suasana kerja yang

kondusif diperlukan untuk memperoleh hasil yang baik, ini mengacu pada segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan berdampak pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Menurut (Nitisemito, 2016) dalam (Elizar & Tanjung, 2018) lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik dan non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi karyawan, termasuk menyediakan fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan dalam beraktivitas, sehingga kondisi material dan immaterial tercukupi maka efisiensi kerja akan meningkat. (Hidayat & Taufiq, 2012) lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menciptakan tingkat efesiensi yang tinggi.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, serta yang terpenting semangat kerja yang lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan, dan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan kurangnya antusiasme untuk bekerja, sehingga mengakibatkan tingkat kinerja karyawan menurun.

Karyawan merupakan aset organisasi yang tidak ternilai harganya dan harus dikelola oleh organisasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang perlu diperhatikan organisasi adalah disiplin kerja karyawan. (Afandi, 2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (disingkat BKKBN, ditulis bkkbn, sebelumnya ditulis BkkbN) adalah lembaga Pemerintahan Nonkementrian yang dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan. BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

Lokasi dari Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencan Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara berada di Jl. Krakatau No.110, Pulo Brayan Darat II, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20239. Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) bergerak dibidang kesehatan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara didapat bahwa kinerja pegawai belum optimal, hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai banyak yang tidak sesuai target dan sering terlambat dalam pengerjaan tugas. Kondisi ini diduga disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung dan disiplin kerja yang kurang baik. Lingkungan kerja yang kurang mendukung disebabkan fasilitas kerja yang diberikan instansi kepada para pegawai belum maksimal untuk membantu para pegawai dalam melakukan tugasnya dengan lebih cepat dan efisien contohnya temperatur ac yang kurang dingin, kurangnya mesin scan pada setiap ruangan pegawai sehingga terkadang menjadi penghambat dalam penyelesaian pekerjaan para pegawai. Disiplin pegawai yang kurang baik dilihat

peristiwa yang ada yaitu masuk kerja tidak tepat waktu dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan instansi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja pegawai belum optimal, terlihat dari hasil kerja pegawai banyak yang tidak sesuai target dan sering terlambat dalam pengerjaan tugas.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, disebabkan fasilitas kerja yang belum maksimal diberikan instansi kepada para pegawai. Contohnya temperatur ac yang kurang dingin dan kurangnya mesin scan pada setiap ruangan.
3. Kurangnya kedisiplinan para pegawai, dapat dilihat dari tidak tepat waktu saat masuk kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan instansi.

1.3 Batasan Masalah

Melihat dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang ada diatas dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis ini tidak semua masalah dapat diteliti karena keterbatasan penulis mengenai waktu, dan pengetahuan yang

dimiliki penulis, untuk itu penulis hanya meneliti sebatas lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja pegawai serta objek penelitian yaitu pegawai Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat memberikan referensi, sumber dan informasi serta sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Bagi program studi manajemen, memberikan masukan dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan.
 - c. Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan wawasan tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

b. Penelitian ini dapat menjadi masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencan Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi, merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan standar hasil kerja, target, dan kriteria yang telah ditentukan organisasi selama periode tertentu.

Menurut (Sutrisno, 2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut (Rivai, 2015) dalam (Rosmaini & Tanjung, 2019) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Arismunandar & Khair, 2020) harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas (imbalan internal dan eksternal) dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Sutrisno, 2016) yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif.

(Wibowo, 2010) dalam (Jufrizen & Lubis, 2020) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3). Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
- 4). System factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5). Contextual/situation factor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal, dan
- 6). Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasahormat dan cara bertindak.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya. Selain kinerja karyawan yang memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan atau usaha (Daulay & Manaf, 2017). Menurut (Munandar, 2011) penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan.

(Marwansyah & Mukaram, 2003) Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Penilaian kinerja bagi organisasi adalah penyesuaian-penyesuaian kompensasi, perbaikan kinerja, kebutuhan latihan dan pengembangan, pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja, untuk kepentingan penelitian pegawai, membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai (Umam, 2018).

(Hasibuan, 2016) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai yaitu sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektif atas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2006) dalam (Nuriadini & Hadiprajitno, 2022) ada 6 indikator dalam penilaian kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut:

1. kualitas, ditentukan dengan kesadaran karyawan akan kualitas pekerjaan yang didapatkan dan kesempurnaan pekerjaan oleh karyawan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan.
2. kuantitas, adalah perolehan jumlah hasil yang diungkapkan dalam berbagai istilah, contohnya jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang dilaksanakan.
3. ketepatan waktu, adalah tingkat aktivitas yang dikerjakan pada awal waktu tertentu, yang ditunjukkan dari segi koordinasi dengan output dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain secara maksimal.
4. efektivitas, bertujuan untuk memaksimalkan sumber daya organisasi berupa tenaga, uang, teknologi dan bahan baku, serta untuk mencapai hasil pemanfaatan sumber daya masing-masing unit.
5. kemandirian, yaitu tingkat karyawan yang mampu melakukan fungsi kerja secara mandiri.
6. komitmen kerja, yaitu tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2013) indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, dan sikap kerja. Berdasarkan indikator kinerja yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, dapat dilihat dari ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang.
2. Kuantitas kerja, disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”.
3. Keandalan kerja, terdiri dari mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hatian, kerajinan.
4. Sikap kerja, terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) indikator kinerja meliputi:

- a. Kualitas pelayanan (Quality of work), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- b. Komunikasi (Communication), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- c. Kecepatan (Promptness), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d. Kemampuan (Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- e. Inisiatif (Intiative), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli

mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut (Nitisemito, 2016) dalam (Elizar & Tanjung, 2018) lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut (Hidayat & Taufiq, 2012) lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, serta yang terpenting semangat kerja kerja yang lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2013) adalah penerangan/pencahayaan di tempat kerja, temperatur di tempat kerja,

kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

Menurut (Sunyoto, 2012) faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi :

- a. Hubungan karyawan, dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
- b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
- c. Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
- d. Penerangan Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
- e. Sirkulasi udara Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.
- f. Keamanan Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat perusahaan bisa berupa keuntungan yang sebanyak-banyaknya, untuk merealisasikannya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, menciptakan lingkungan yang nyaman dapat membuat

karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai (Tamali & Munasip, 2019)

Menurut (Senata, *et al*, 2014) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Menurut (Ishaq, 2013) dalam (Sabil, 2018) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan keinginan bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas kerja dan prestasi kerja. Sedangkan menurut (Arep, 2003) dalam (Tambunan, 2018) lingkungan kerja memiliki beberapa manfaat diantaranya ialah menciptakan gairah kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menimbulkan semangat kerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator lingkungan kerja ditinjau dari beberapa hal berikut :

1. penerangan, Dalam tempat kerja, keberadaan penerang perlu diperhatikan demi menciptakan kelancaran saat bekerja.
2. sirkulasi udara, Kelancaran sirkulasi udara di tempat kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ventilasi udara merupakan komponen penting yang harus tersedia dalam ruangan.
3. kebisingan, Kebisingan merupakan bunyi-bunyi berlebihan yang dapat mengganggu pendengaran. Kebisingan menjadi salah satu faktor yang harus dihilangkan keberadannya karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
4. ruang gerak, Tata ruang yang bersih dan rapi dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja.

5. fasilitas, Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja.

6. kebersihan, kebersihan area tempat kerja dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Beberapa indikator yang diuraikan (Sedarmayanti, 2015) dalam (Elizar & Tanjung, 2018) pada lingkungan fisik diantaranya adalah, penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

(Sunyoto, 2012) adapun indikator lingkungan kerja fisik yaitu penerangan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, pewarnaan, keamanan. Indikator diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan lingkungan kerja yang layak bagi karyawan. Dengan pemberian lingkungan kerja yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku.

Menurut (Afandi, 2018) dalam (Farisi, et al, 2020) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Hasibuan, 2018) dalam (Jufrizen & Sitorus, 2021) disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Bintoro et al., 2017) disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

Menurut (Mangkuprawira, 2017) dalam (Isvandiari & Al Idris, 2018) disiplin kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Menurut (Sinambela, 2018) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Afandi, 2018) adalah faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan, faktor pengawasan, faktor lingkungan dan faktor sanksi hukuman.

(Sutrisno, 2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi 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.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. 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.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara 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.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut (Sutrisno, 2016) disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja dalam penelitian ini yaitu:

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

2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan disiplin kerja ialah menjaga kelangsungan organisasi dengan peraturan atau norma-norma yang telah ditetapkan demi menggapai cita-cita organisasi.

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja terdiri atas tujuan umum disiplin kerja demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Tujuan disiplin kerja menurut (Simamora, 2006) :

- a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan.
- b. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya.
- c. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- d. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

(Siswanto, 2003) dalam (Rizki & Suprajang, 2017) berpendapat bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah di tetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Daulay, *et al*, 2019) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

- 1) Tingkat kehadiran. Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran.
- 2) Tata cara kerja. Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan. Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja. Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab. Kesiediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Adapun menurut (Afandi, 2018) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan waktu

- a. Masuk kerja tepat waktu
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja

2. Tanggung jawab kerja

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- b. Target pekerjaan
- c. Membuat laporan kerja harian

Menurut (Hasibuan, 2003) disiplin kerja diukur melalui indikator:

1. Kesadaran, merupakan sikap pegawai secara sukarela menaati semua peraturan.
2. Kesiediaan, merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak.
3. Ketaatan, merupakan tindakan yang dilakukan sesuai perintah tanpa mengeluh.
4. Etika, merupakan aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

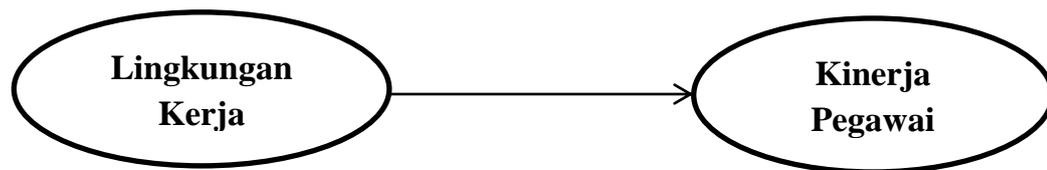
Kerangka konseptual adalah seperangkat hubungan antara teori atau konsep yang mendukung penelitian dan digunakan untuk menyusun penelitian yang sistematis. Kerangka konseptual bertindak sebagai peta jalan bagi peneliti untuk menggambarkan hipotesis penelitian secara metodis. Penelitian ini memiliki kerangka konseptual yang akan dieksplorasi secara lebih rinci dalam diskusi berikut, seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja pada setiap karyawan, rasa nyaman pada karyawan juga dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung,

2018), (Siagian & Khair, 2018), (Prayogi & Yani, 2021), (Handayani & Daulay, 2021), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Julita & Arianty, 2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sebuah instansi atau perusahaan harus menerapkan rasa kedisiplinan pada setiap karyawannya, disiplin dapat membantu kinerja seseorang dan juga perusahaan dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketika rasa kedisiplinan muncul pada diri karyawan, karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien serta dapat membantu meningkatkan hasil kerja perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Meningkatkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Daulay, *et al*, 2019), (Handayani & Berutu, 2021), (Prayogi, *et al*, 2019), (Arda, 2017), (Pohan, *et al*, 2021), (Siswadi & Arif, 2021), (Arif, *et al*, 2019), (Tupti & Arif, 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Yusnandar, *et al*, 2020),

(Arianty, 2016), (Fahmi & Sanika, 2019), (Farisi, *et al*, 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



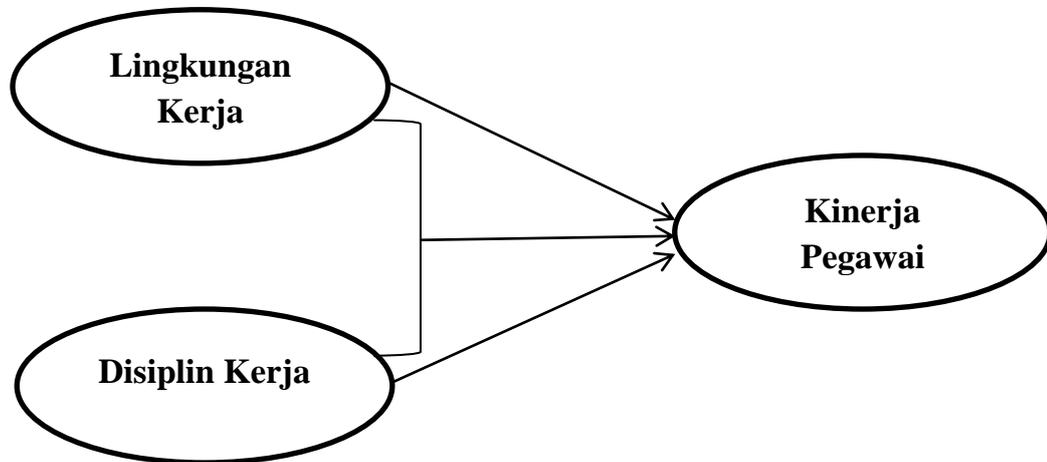
Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja karyawan. Karena kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan memperoleh hasil positif atau negatif bagi perusahaan. Ketika terjadi permasalahan pada lingkungan kerja contohnya sebuah perusahaan memfasilitasi alat kerja karyawannya, maka ini dapat menjadi mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan, hal ini dapat dikaitkan dengan kedisiplinan karyawan yaitu karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hasil nya juga berdampak positif bagi kinerja karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Farisi & Fani, 2019), (Yudiningsih, *et al*, 2016), (Kusmiyatun & Sonny, 2021), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Lesmana, *et al*, 2021), (Farisi & Lesmana, 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka gambar kerangka konseptual dapat dijelaskan sebagai berikut ini :



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Berlandaskan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
- 2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
- 3 : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014). Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional, kumpulan instruksi lengkap mengenai apa yang harus diamati dan diukur suatu variabel atau gagasan untuk menilai kesempurnaan dikenal sebagai definisi operasional variabel. Definisi operasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrumen penelitian (Sugiyono, 2014).

Tabel 3.1
Operasional Variable

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan	1. penerangan 2. sirkulasi udara 3. kebisingan 4. ruang gerak 5. fasilitas 6. kebersihan (Sedarmayanti, 2017)

	perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. (Sedarmayanti, 2017)	
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Afandi, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan waktu <ol style="list-style-type: none"> a. Masuk kerja tetap waktu b. Penggunaan waktu secara efektif c. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja 2. Tanggung jawab kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan b. Target pekerjaan c. Membuat laporan kerja harian (Afandi, 2018)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Keandalan kerja. 4. Sikap kerja. (Mangkunegara, 2013)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara, Jl. Gunung Krakatau No. 110 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan dimulai dari bulan Maret 2022.

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Feb				Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agu				Sep			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	1	1	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Survey	■	■	■	■																												
2	Pengajuan Judul				■																												
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal																				■												
5	Penelitian																									■	■	■	■				
6	Penyusunan Skripsi																													■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																																■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) dalam (Jasmalinda, 2021) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 91 orang.

Tabel 3.3
Daftar Pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Kepala Perwakilan	1
2.	Sekretaris	26
3.	DALDUK (Pengendalian Penduduk	10
4.	KSPK (Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga)	11
5.	ADPIN (Advokasi, Pengeerakan dan Informasi)	16
6.	KBKR (Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi)	11
7.	LATBANG (Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan)	16
	Jumlah	91

3.4.2 Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh, karena populasinya kurang dari 100 orang. Menurut (Sugiyono, 2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara sebanyak 91 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan dari sumber data. Data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan sekunder. Data primer didapat peneliti langsung diperoleh dari narasumber, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan referensi yang berkaitan. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisisioner/angket pada pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara. Kuesioner/angket adalah cara pengumpulan data dimana responden diberikan pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab.

Teknik yang digunakan untuk mengukur pemberian skor dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala *Likert*. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survey (Taluke et al., 2019).

Tabel 3.4
Instrument Skala *Likert*

No	Alternative Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5.1 Uji Validitas

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. (Ghozali, 2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Kriteria dalam pengujian validitas sebagai berikut:

1. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka dinyatakan valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka dinyatakan tidak valid

. Tabel 3.5

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Keterangan
X1.1	0,206	0,670	Valid
X1.2	0,206	0,731	Valid
X1.3	0,206	0,771	Valid
X1.4	0,206	0,683	Valid
X1.5	0,206	0,830	Valid
X1.6	0,206	0,817	Valid
X1.7	0,206	0,864	Valid
X1.8	0,206	0,841	Valid
X1.9	0,206	0,873	Valid
X1.10	0,206	0,890	Valid
X1.11	0,206	0,729	Valid
X1.12	0,206	0,685	Valid

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

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

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Keterangan
X2.1	0,206	0,703	Valid
X2.2	0,206	0,791	Valid
X2.3	0,206	0,738	Valid
X2.4	0,206	0,773	Valid
X2.5	0,206	0,739	Valid
X2.6	0,206	0,738	Valid
X2.7	0,206	0,763	Valid

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Dari 7 pernyataan yang diajukan mengenai Motivasi Kerja kepada responden, 7 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Keterangan
Y.1	0,206	0,592	Valid
Y.2	0,206	0,670	Valid
Y.3	0,206	0,673	Valid
Y.4	0,206	0,690	Valid
Y.5	0,206	0,651	Valid
Y.6	0,206	0,674	Valid
Y.7	0,206	0,679	Valid
Y.8	0,206	0,681	Valid
Y.9	0,206	0,664	Valid
Y.10	0,206	0,626	Valid

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja Pegawai kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2010) dalam (Agustian et al., 2019) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas biasanya menggunakan batasan 0,6. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Sunyoto, 2011). Menurut (Juliandi, et al, 2015) kategori reliable adalah sebagai berikut:

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

Tabel 3.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,944	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,870	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,855	Reliabel

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini reliabel atau layak digunakan untuk penelitian selanjutnya karena semua nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Pengujian ini

dimaksudkan untuk mengetahui apakah model yang akan digunakan dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari penyimpangan asumsi klasik.

Rumus umum dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
X1	: Lingkungan Kerja
X2	: Disiplin Kerja
α	: Koefisien Konstanta
β_1, β_2	: Koefisien Regresi
ε	: Residual

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik tersebut terdiri dari:

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

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

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2011) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolinearitas. Mendeteksi multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance

dan varian inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2011).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2018) Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya dimana model yang regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat melakukan uji glejser, (Ghozali, 2013) dalam (Setiawati, 2021).

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Santoso, 2014). Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima.
2. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak.

Pengujian signifikansi uji t dapat dilakukan pengujian dengan rumus (Santoso, 2014) sebagai berikut:

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

Keterangan:

t : nilai t hitung

n : jumlah responden

r : koefisien korelasi hasil r hitung

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

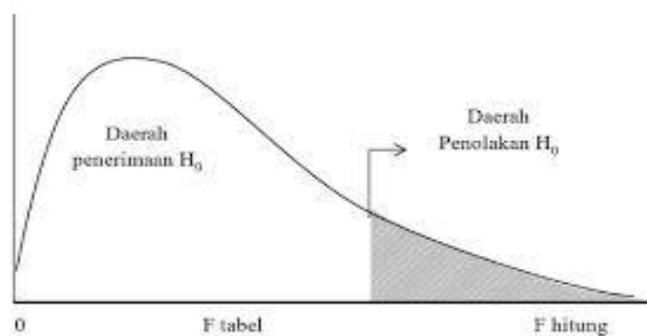
t_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n .

3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap variabel dependen. Adapun langkah-

langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah dengan melihat nilai signifikan, apabila nilai $\text{sig } \alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan atau bersamasama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima. Begitu juga sebaliknya apabila nilai $\text{sig } \alpha > 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan atau bersamasama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak (Ghozali, 2016) dalam (Wahyuni, 2020). Dengan kaidah pengambilan keputusan :

1. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ variabel independen secara bersama – sama tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $\text{Sig} >$ variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan :

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $>f_{hitung} >$ - f_{tabel}

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} >f_{tabel}$ - $>f_{hitung} >$ - f_{tabel}

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) (Santoso, 2014). Nilai Koefisien Determinasi (R^2) dapat dihitung dengan rumus (Santoso, 2014):

$$R^2 = \frac{(b_1 \cdot \sum x_1 y + \sum x_2 y)}{\sum y^2} \text{ dimana } 0 \leq R^2 \leq 1$$

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 7 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada seluruh pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 91 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *skala likert*.

4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	35	38,5%
2.	Perempuan	56	61,5%
Total		91	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa persentase responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 35 orang (38,5%) dan responden berjenis kelamin Perempuan sebesar 56 orang (61,5%). Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin Perempuan.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	9 orang	9,9%
2.	1-10 tahun	41 orang	45,1%
3.	11-20 tahun	9 orang	9,9%
4.	21-30 tahun	18 orang	19,8%
5.	> 30 tahun	14 orang	15,4%
Total		91 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang lama bekerjanya 1-10 tahun yaitu sebanyak 41 orang (45,1%), selanjutnya yang lama bekerjanya 21-30 tahun yaitu sebanyak 18 orang (19,8%), kemudian yang lama bekerjanya >30 tahun yaitu sebanyak 14 orang (15,4%), untuk yang lama bekerjanya <1 tahun yaitu sebanyak 9 orang (9,9%) dan untuk yang lama bekerjanya 11-20 tahun yaitu sebanyak 9 orang (9,9%).

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	8 orang	8,8%
2.	Diploma	5 orang	5,5%
3.	Sarjana	63 orang	69,2%
4.	S2	15 orang	16,5%
Total		91 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang pendidikannya Sarjana yaitu sebanyak 63 orang (69,2%), selanjutnya yang pendidikannya S2 yaitu sebanyak 15 orang (16,5%), kemudian yang

pendidikannya SMA/Sederajat yaitu sebanyak 8 orang (8,8%), dan untuk yang pendidikannya Diploma yaitu sebanyak 5 orang (5,5%).

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.2.1 Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Alternatif Jawaban										F	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	25	27,5%	61	67,0%	5	5,5%	0	0,0	0	0,0	91	100
2.	24	26,4%	62	68,1%	5	5,5%	0	0,0	0	0,0	91	100
3.	25	27,5%	59	64,8%	7	7,7%	0	0,0	0	0,0	91	100
4.	27	29,7%	63	69,2%	1	1,1%	0	0,0	0	0,0	91	100
5.	27	29,7%	53	58,2%	11	12,1%	0	0,0	0	0,0	91	100
6.	24	26,4%	57	62,6%	10	11,0%	0	0,0	0	0,0	91	100
7.	30	33,0%	52	57,1%	9	9,9%	0	0,0	0	0,0	91	100
8.	24	26,4%	57	62,6%	10	11,0%	0	0,0	0	0,0	91	100
9.	27	29,7%	53	58,2%	11	12,1%	0	0,0	0	0,0	91	100
10.	28	30,8%	50	54,9%	13	14,3%	0	0,0	0	0,0	91	100
11.	26	28,6%	63	69,2%	2	2,2%	0	0,0	0	0,0	91	100
12.	27	29,7%	61	67,0%	3	3,3%	0	0,0	0	0,0	91	100

Penjelasan dari tabel diatas sebagai berikut :

1. Pada pernyataan (Tingkat penerangan ruangan kerja sudah sangat memadai) responden menjawab setuju sebanyak 61 responden atau 67,0%, sangat setuju sebanyak 25 atau 27,5%, kurang setuju sebanyak 5 atau 5,5%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data

ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa tingkat penerangan ruangan kerja sudah sangat memadai.

2. Pada pernyataan (Intensitas cahaya matahari tidak mengganggu ruangan kerja) responden menjawab setuju sebanyak 68 responden atau 68,1%, sangat setuju sebanyak 24 atau 26,4%, kurang setuju sebanyak 5 atau 5,5%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa Intensitas cahaya matahari tidak mengganggu ruangan kerja.
3. Pada pernyataan (Suhu udara di dalam ruangan sangat mendukung kenyamanan dalam bekerja) responden menjawab setuju sebanyak 59 responden atau 64,8%, sangat setuju sebanyak 25 atau 27,5%, kurang setuju sebanyak 7 atau 7,7%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa suhu udara di dalam ruangan sangat mendukung kenyamanan dalam bekerja.
4. Pada pernyataan (Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap) responden menjawab setuju sebanyak 63 responden atau 69,2%, sangata setuju sebanyak 27 atau 29,7%, kurang setuju sebanyak 1 atau 1,1%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.
5. Pada pernyataan (Saya merasa suasana di tempat kerja cukup nyaman karena jauh dari suara bising kendaraan) responden menjawab setuju sebanyak 53 responden atau 58,2%, sangat setuju sebanyak 27 atau 29,7%,

kurang setuju sebanyak 11 atau 12,1%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa pegawai merasa suasana di tempat kerja cukup nyaman karena jauh dari suara bising kendaraan.

6. Pada pernyataan (Rekan kerja menjaga suasana ruangan sehingga tidak bising) responden menjawab setuju sebanyak 57 responden atau 62,6%, sangat setuju sebanyak 24 atau 26,4%, kurang setuju sebanyak 10 atau 11,0%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa rekan kerja menjaga suasana ruangan sehingga tidak bising.
7. Pada pernyataan (Tata letak ruang kerja cukup luas sehingga ruang gerak yang diperlukan cukup memadai) responden menjawab setuju sebanyak 52 responden atau 57,1%, sangat setuju sebanyak 30 atau 33,0%, kurang setuju sebanyak 9 atau 9,9%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa tata letak ruangan kerja cukup luas sehingga ruang gerak yang diperlukan cukup memadai.
8. Pada pernyataan (Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dll tersusun rapi di ruang kerja sehingga menciptakan ruang gerak yang cukup luas) responden menjawab setuju sebanyak 57 responden atau 62,6%, sangat setuju sebanyak 24 atau 26,4%, kurang setuju sebanyak 10 atau 11,0%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa tata

letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dll tersusun rapi di ruang kerja sehingga menciptakan ruang gerak yang cukup luas.

9. Pada pernyataan (Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kerja saya) responden menjawab setuju sebanyak 53 responden atau 58,2%, sangat setuju sebanyak 27 atau 29,7%, kurang setuju sebanyak 11 atau 12,1%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kerja.
10. Pada pernyataan (Fasilitas yang disediakan sudah sesuai dengan standar SOP) responden menjawab setuju sebanyak 50 responden atau 54,9%, sangat setuju sebanyak 28 atau 30,8%, kurang setuju sebanyak 13 atau 14,3%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa fasilitas yang disediakan sudah sesuai standar SOP.
11. Pada pernyataan (Kebersihan area tempat kerja baik dan dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja) responden menjawab setuju sebanyak 63 responden atau 69,2%, sangat setuju sebanyak 26 atau 28,6%, kurang setuju sebanyak 2 atau 2,2%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa kebersihan area tempat kerja baik dan dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja.
12. Pada pernyataan (Ruang kerja di kantor saya sudah memenuhi standar kebersihan) responden menjawab setuju sebanyak 61 responden atau 67,0%, sangat setuju sebanyak 27 atau 29,7%, kurang setuju sebanyak 3

atau 3,3%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa ruang kerja di kantor saya sudah memenuhi standar kebersihan.

Dari semua jawaban di atas sebagian besar pegawai menjawab setuju dan memperlihatkan bahwa semua indikator lingkungan kerja tergolong baik. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara adalah baik.

4.2.2 Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Alternatif Jawaban										F	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	17	18,7%	63	69,2%	11	12,1%	0	0,0	0	0,0	91	100
2.	22	24,2%	59	64,8%	10	11,0%	0	0,0	0	0,0	91	100
3.	21	23,1%	59	64,8%	11	12,1%	0	0,0	0	0,0	91	100
4.	18	19,8%	65	71,4%	8	8,8%	0	0,0	0	0,0	91	100
5.	24	26,4%	59	64,8%	8	8,8%	0	0,0	0	0,0	91	100
6.	27	29,7%	58	63,7%	6	6,6%	0	0,0	0	0,0	91	100
7.	18	19,8%	57	62,6%	16	17,6%	0	0,0	0	0,0	91	100

Penjelasan dari tabel diatas sebagai berikut :

1. Pada pernyataan (Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya) responden menjawab setuju sebanyak 63 responden atau 69,2%, sangat setuju sebanyak 17 atau 18,7%, kurang setuju sebanyak 11 atau 12,1%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.

2. Pada pernyataan (Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan) responden menjawab setuju sebanyak 59 responden atau 64,8%, sangat setuju sebanyak 22 atau 24,2%, kurang setuju sebanyak 10 atau 11,0%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Pada pernyataan (Saya tidak pernah absen saat bekerja kecuali sakit) responden menjawab setuju sebanyak 59 responden atau 64,8%, sangat setuju sebanyak 21 atau 23,1%, kurang setuju sebanyak 11 atau 12,1%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa tidak pernah absen saat bekerja kecuali sakit.
4. Pada pernyataan (Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan tertib dan teratur) responden menjawab setuju sebanyak 65 responden atau 71,4%, sangat setuju sebanyak 18 atau 19,8%, kurang setuju sebanyak 8 atau 8,8%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan tertib dan teratur.
5. Pada pernyataan (Saya mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi) responden menjawab setuju sebanyak 59 responden atau 64,8%, sangat setuju sebanyak 24 atau 26,4%, kurang setuju sebanyak 8 atau 8,8%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari

data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

6. Pada pernyataan (Saya selalu waspada terhadap tugas yang sedang saya lakukan) responden menjawab setuju sebanyak 58 responden atau 63,7%, sangat setuju sebanyak 27 atau 29,7%, kurang setuju sebanyak 6 atau 6,6%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa selalu waspada terhadap tugas yang sedang dilakukan.
7. Pada pernyataan (Saya selalu membuat laporan kerja harian) responden menjawab setuju sebanyak 57 responden atau 62,6%, sangat setuju sebanyak 18 atau 19,8%, kurang setuju sebanyak 16 atau 17,6%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa selalu membuat laporan kerja harian.

Dari semua jawaban di atas sebagian besar pegawai menjawab setuju dan memperlihatkan bahwa semua indikator disiplin kerja tergolong baik. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara adalah baik.

4.2.3 Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Alternatif Jawaban										F	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	16	17,6%	69	75,8%	6	6,6%	0	0,0	0	0,0	91	100
2.	14	15,4%	67	73,6%	10	11,0%	0	0,0	0	0,0	91	100
3.	20	22,0%	61	67,0%	10	11,0%	0	0,0	0	0,0	91	100
4.	20	22,0%	49	53,8%	22	24,2%	0	0,0	0	0,0	91	100
5.	20	22,0%	54	59,3%	17	18,7%	0	0,0	0	0,0	91	100
6.	14	15,4%	51	56,0%	26	28,6%	0	0,0	0	0,0	91	100
7.	22	24,2%	60	65,9%	9	9,9%	0	0,0	0	0,0	91	100
8.	23	25,3%	63	69,2%	5	5,5%	0	0,0	0	0,0	91	100
9.	20	22,0%	59	64,8%	12	13,2%	0	0,0	0	0,0	91	100
10.	24	26,4%	59	64,8%	8	8,8%	0	0,0	0	0,0	91	100

Penjelasan dari tabel diatas sebagai berikut :

1. Pada pernyataan (Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada) responden menjawab setuju sebanyak 69 responden atau 75,8%, sangat setuju sebanyak 16 atau 17,6%, kurang setuju sebanyak 6 atau 6,6%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada.
2. Pada pernyataan (Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan atasan) responden menjawab setuju sebanyak 67 responden atau 73,6%, sangat setuju sebanyak 14 atau 15,4%, kurang setuju sebanyak 10 atau 11,0%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data

ini dapat disimpulkan sebagian sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan atasan.

3. Pada pernyataan (Proses penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan) responden menjawab setuju sebanyak 61 responden atau 67,0%, sangat setuju 20 atau 22,0%, kurang setuju sebanyak 10 atau 11,0%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa proses penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
4. Pada pernyataan (Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai target yang ditentukan oleh BKKBN Provinsi Sumatera Utara) responden menjawab setuju sebanyak 49 responden atau 53,8%, sangat setuju sebanyak 20 atau 22,0%, kurang setuju sebanyak 22 atau 24,2%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai target yang ditentukan oleh BKKBN Provinsi Sumatera Utara.
5. Pada pernyataan (Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan pada hari itu juga) responden menjawab setuju sebanyak 54 responden atau 59,3%, sangat setuju 20 atau 22,0%, kurang setuju sebanyak 17 atau 18,7%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan pada hari itu juga.

6. Pada pernyataan (Saya tidak pernah menunda dalam menyelesaikan pekerjaan) responden menjawab setuju sebanyak 51 responden atau 56,0%, sangat setuju sebanyak 14 atau 15,4%, kurang setuju sebanyak 26 atau 28,6%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa tidak pernah menunda dalam menyelesaikan pekerjaan.
7. Pada pernyataan (Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan) responden menjawab setuju sebanyak 60 responden atau 65,9%, sangat setuju sebanyak 22 atau 24,2%, kurang setuju sebanyak 9 atau 9,9%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Pada pernyataan (Pekerjaan yang saya lakukan akurat) responden menjawab setuju sebanyak 63 responden atau 69,2%, sangat setuju sebanyak 23 atau 25,3%, kurang setuju sebanyak 5 atau 5,5%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa pekerjaan yang saya lakukan akurat.
9. Pada pernyataan (Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan) responden menjawab setuju sebanyak 59 responden atau 64,8%, sangat setuju sebanyak 20 atau 22,0%, kurang setuju sebanyak 12 atau 13,2%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar

pegawai menjawab setuju bahwa bersedia membantuk anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

10. Pada pernyataan (Saya selalu melakukan komunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama) responden menjawab setuju sebanyak 59 responden atau 64,8%, sangat setuju sebanyak 24 atau 26,4%, kurang setuju sebanyak 8 atau 8,8%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa selalu melakukan komunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.

Dari semua jawaban di atas sebagian besar pegawai menjawab setuju dan memperlihatkan bahwa semua indikator kinerja pegawai tergolong baik. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara adalah baik.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linier Unbias Estimation*). Pengujian ini merupakan cara sederhana yang bertujuan untuk mengetahui apakah regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik, yaitu:

4.3.1.1 Uji Normalitas

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

tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, Uji Normal Probability Plot, dan histogram.

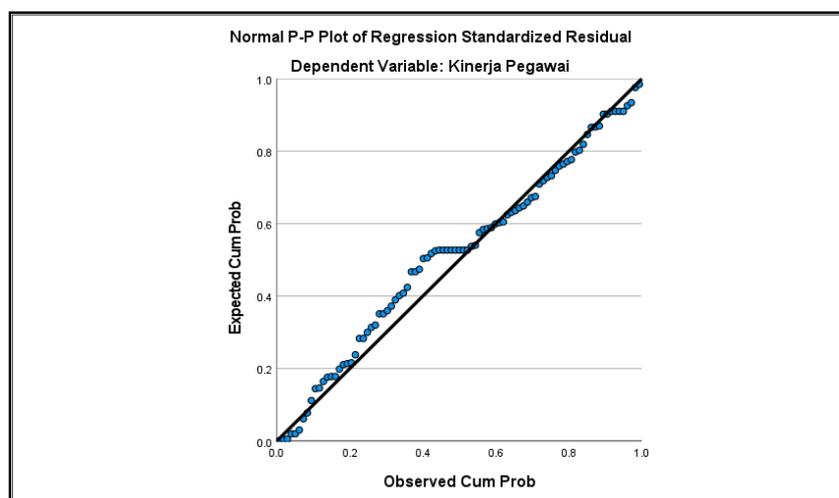
Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		91
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11220405
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.044
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058

- Test distribution is Normal
- Calculated From Data
- Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel diatas, hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,058 lebih besar dari 0,05 artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal.

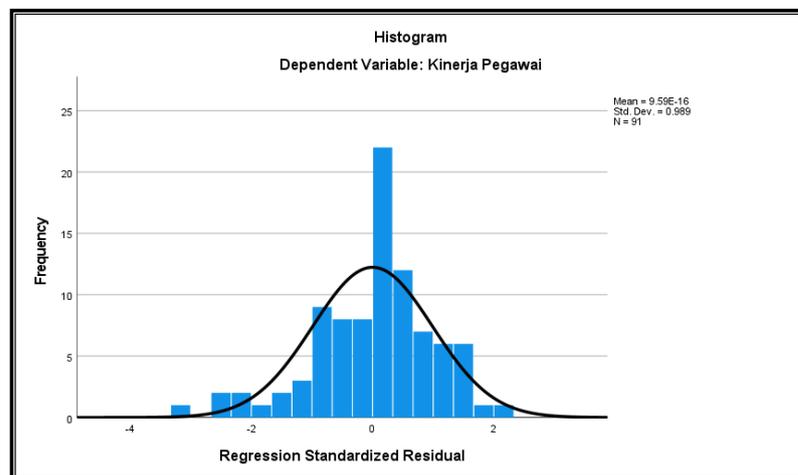
Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Dari gambar 4.1, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik regression standarized membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

4.3.1.2 Uji Multikoleniaritas

Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen

lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $>0,1$ dan *VIF* <10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.815	3.718		4.254	.001		
	Lingkungan Kerja	.224	.069	.314	3.223	.002	.792	1.263
	Disiplin Kerja	.472	.125	.369	3.791	.001	.792	1.263

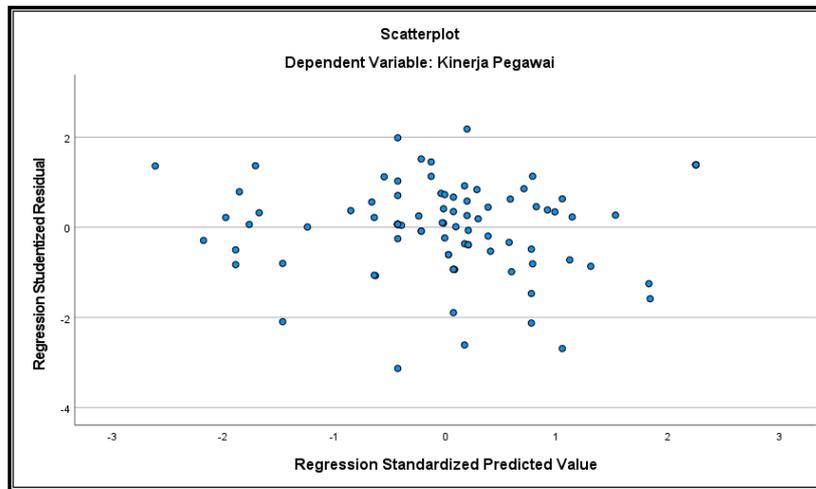
- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance (T) adalah sebesar 729 dan VIF sebesar 1.263 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada penelitian ini karena nilai $T = > 0,1$ dan $VIF = < 10$.

4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Dari gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada tabel regresi.

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.815	3.718		4.254	.001
	Lingkungan Kerja	.224	.069	.314	3.223	.002
	Disiplin Kerja	.427	.125	.369	3.791	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui model persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut:

$$Y=15,815+0,224X_1+0,427X_2$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta adalah sebesar 15,815 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam keadaan konstanta dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 15,815.
- b. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,224 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan kinerja pegawai senilai 22,4%.
- c. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,427 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan kinerja pegawai senilai 42,7%.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara dari pernyataan atau permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis perlu diuji secara empiris agar data yang telah dikumpulkan dapat menjawab atau menolak hipotesis yang telah diajukan.

4.3.3.1 Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang dijelaskan adalah :

1. H0 diterima jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. Tolak H0 jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15.815	3.718		4.254	.001		
	Lingkungan Kerja	.224	.069	.314	3.223	.002		
	Disiplin Kerja	.472	.125	.369	3.791	.001		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{\text{hitung}} 3,223$ sedangkan $t_{\text{tabel}} 1,987$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.10 yang dilakukan diatas, diperoleh $t_{\text{hitung}} 3,791$ sedangkan $t_{\text{tabel}} 1,987$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

4.3.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat pada kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ variabel independen secara bersama – sama tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $Sig >$ variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan jumlah $df = n-2$ ($91-2=89$) sehingga dalam penelitian ini nilai df diperoleh nilai f tabel sebesar 3.10, hasil dari pengujian hipotesis akan dijabarkan di tabel dibawah ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.464	2	224.732	22.687	.001 ^b
	Residual	871.723	88	9.906		
	Total	1321.187	90			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 - b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
- Sumber: Data Diolah Oleh SPSS*

Berdasarkan pengujian secara simultan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $22,687 > F_{tabel}$ 3,10 dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

4.3.4 Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.325	3.147

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber Data Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,583 atau 58,3% yang berarti bahwa besarnya pengaruh antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah cukup erat. Pada nilai R square dalam penelitian ini sebesar 0,340 yang berarti 34,0% yang mempengaruhi variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya 66% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 3,223 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,987 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberi arti jika lingkungan kerja suatu instansi itu baik maka itu akan meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal.

Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja pada setiap pegawai, rasa nyaman pada pegawai juga dapat mempengaruhi hasil dari kinerja pegawai. Data yang diperoleh dari hasil jawaban responden pada deskripsi variabel lingkungan kerja dikatakan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan bahwa lingkungan kerja di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara adalah baik, hal ini akan mempengaruhi hasil kinerja para pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Menurut (Wibowo, 2010) dalam (Jufrizen & Lubis, 2020) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah system factor yang ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

Hal tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Prayogi & Yani, 2021), (Handayani & Daulay, 2021), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Julita & Arianty, 2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 3,791 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,987 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberi arti jika disiplin kerja yang diberikan baik maka itu akan memberikan suatu dorongan dalam diri seseorang dan akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Disiplin dapat membantu kinerja seseorang dan juga perusahaan dalam melakukan pekerjaan. Ketika rasa kedisiplinan muncul pada diri pegawai, pegawai tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien serta dapat membantu meningkatkan hasil kerja perusahaan. Data yang diperoleh dari hasil jawaban responden pada deskripsi variabel disiplin kerja dikatakan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan bahwa disiplin kerja di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara adalah baik, hal ini akan mempengaruhi hasil kinerja para pegawai.

Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin dapat membuat para pegawai bekerja secara efektif dan efisien sehingga membantu meningkatkan hasil kerja. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daulay, *et al*, 2019), (Prayogi, *et al*, 2019), (Arda, 2017), (Pohan, *et al*, 2021), (Siswadi & Arif, 2021), (Tupti & Arif, 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Yusnandar, *et al*, 2020), (Arianty, 2016), (Fahmi & Sanika, 2019), (Farisi, *et al*, 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara. Dari uji tersebut diketahui F_{hitung} sebesar $22,687 > F_{tabel}$ 3,10 dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberi arti jika lingkungan kerja memadai, dan disiplin yang diberikan baik maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini mempengaruhi variabel

kinerja pegawai hanya sebesar 34,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan dua variabel yang mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan memperoleh hasil kerja. Data yang diperoleh dari hasil jawaban responden pada deskripsi variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja dikatakan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara adalah baik, hal ini akan mempengaruhi hasil kinerja para pegawai.

Berdasarkan hal yang dikemukakan (Wibowo, 2010) dalam (Jufrizen & Lubis, 2020) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah system factor. Dan yang dikemukakan (Sutrisno, 2016) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Hal ini dapat disimpulkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Fani, 2019), (Yudiningsih, *et al*, 2016), (Kusmiyatun & Sonny, 2021), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Lesmana, *et al*, 2021), (Farisi & Lesmana, 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
2. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
3. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengenai lingkungan kerja yang ada didalam maupun disekitar instansi sudah cukup baik, dapat dilihat dari salah satu jawaban responden pada variabel lingkungan kerja, terdapat 50 pegawai menyatakan setuju bahwa fasilitas yang disediakan sudah sesuai dengan standar SOP, akan tetapi terdapat 13 pegawai yang menyatakan kurang setuju. Maka dari itu instansi harus meningkatkan lingkungan kerja lebih maksimal lagi agar pegawai dalam melaksanakan tugasnya bisa merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena dengan memperhatikan bagaimana lingkungan kerja yang ada disekitar instansi itu akan mempengaruhi kinerja dari pegawai.
2. Mengenai disiplin kerja, Disiplin kerja para pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara secara keseluruhan sudah masuk baik, dapat dilihat dari salah satu jawaban responden pada variabel disiplin kerja, terdapat 57 pegawai menyatakan setuju bahwa saya selalu membuat laporan kerja harian, akan tetapi terdapat 16 pegawai yang menyatakan kurang setuju. Dengan demikian instansi harus tetap memperhatikan disiplin kerja para pegawai akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap para pegawai memiliki usaha dan upaya untuk melebihi standar kerja yang ditetapkan.

3. Untuk kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik, dapat dilihat dari salah satu jawaban responden pada variabel kinerja pegawai, terdapat 51 pegawai menyatakan setuju bahwa saya tidak pernah menunda dalam menyelesaikan pekerjaan, akan tetapi terdapat 26 pegawai yang menyatakan kurang setuju. Dengan demikian instansi harus meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan peningkatan dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja yang merupakan salah satu faktor peningkatan kinerja pegawai agar kualitas kerjanya bisa lebih baik lagi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 91 pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
2. Penelitian ini hanya berfokus untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 333-429.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *International Conference on Accounting, Business & Economics*, 2(2), 263-276.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Bintoro, M., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209-218.
- Daulay, R., & Manaf, A. A., (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2019). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Journal Of International Conference Proceedings*, 2(3), 161-169.

- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance. *International Conference On Global Education*, 7(1), 69-81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 336-351.
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai : Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*, 2(1), 121-133.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro..
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S., & Berutu, N. R. (2021) Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 79-93.
- Handayi, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 547-551.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2016). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal WIGA*, 2, 83.

- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 99-110.
- Isvandiari, A., & Idris, B. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Jasmalinda, J. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 5-12.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Medan : Umsu Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 1(4), 195-205.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741-753.
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021). The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 312-324.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Marwansyah & Mukaram. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri.
- Munandar. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI-Press.
- Nuriadini, A., & Hadiprajitno, P. T. B. (2022). Manfaat Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan TAM. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 11(1), 1–11.
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 4(2), 289-304.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 1(1), 665-670.
- Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of The Work Environment On Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 1(2), 211-220.
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Rizki, A., & Suprajang, S., E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(1), 49-56.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sabil, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep. *Jurnal Riset Manajemen*, 7(2) 1–25.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Santoso, Slamet. (2014). *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo : Umpo Press.
- Sedarmayanti, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Senata, I. W., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Bandung Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1), 1–10.
- Setiawati, S. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 366-379.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke enam belas. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Caps.

- Sunyoto, Suyanto. (2011). *Analisis Regresi Untuk Uji Hipotesis*. Yogyakarta: PT Caps.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., Sembel, A. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Spasial*, 6(2), 531–540.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 55-68.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175-183.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2021). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 1(1), 61-69.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi II ed.)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyuni, D. (2020). Pengaruh Loyalitas, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Humas Dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 2(1), 93–102.
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 6(1), 56-83.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61-72.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA DIRI PRIBADI

Nama : Muhammad Hafiz Azhari
NPM : 1805160545
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 02 November 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 (Satu)
Alamat : Jl. Perbatasan No.42/34 Medan, Kec.Medan
Tembung, Kel.Indra Kasih
No. Telepon : 081273005837 / 085760538562 (wa)
Email : hafizazhari3348@gmail.com

2. DATA DIRI ORANGTUA

Nama Ayah : Irwan Santika, SH
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Nama Ibu : Nuning Handayani
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Perbatasan No.42/34 Medan
No. Telepon : 082162447755
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

2006 : TK Swasta Pelangi
2012 : SD Negeri 060870
2015 : SMP Swasta Pahlawan Nasional Medan
2018 : SMA Negeri 1 Percut Sei Tuan
2018 – Sekarang : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

KUISIONER PENELITIAN

Yth. : Bapak/Ibu Pegawai Bkkbn Sumatera Utara

Medan,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi dan meraih gelar Sarjana Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu pegawai yang bekerja di Bkkbn Provinsi Sumatera Utara, agar berkenan memberikan jawaban pada kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bkkbn Sumatera Utara.

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap kinerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti dan usaha untuk memajukan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Muhammad Hafiz Azhari

IDENTITAS RESPONDEN

1. Bagian/Departemen :
2. Lama Bekerja :
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
4. Pendidikan : SMA/SMK
 Diploma
 Sarjana
 Lainnya
5. Golongan :

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang bapak/ibu pilih

Keterangan:

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

Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Kualitas						
1.	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada.					
2.	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan atasan.					
3.	Proses penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.					
Kuantitas						
4.	Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai target yang ditentukan oleh Bkkbn Provinsi Sumatera Utara.					
5.	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan pada hari itu juga.					
Keandalan						
6.	Saya tidak pernah menunda dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7.	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.					
8.	Pekerjaan yang saya lakukan akurat.					
Sikap						
9.	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10.	Saya selalu melakukan komunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					

Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Penerangan						
1.	Tingkat penerangan ruangan kerja sudah sangat memadai.					
2.	Intensitas cahaya matahari tidak mengganggu ruangan kerja.					
Sirkulasi Udara						
3.	Suhu udara di dalam ruangan sangat mendukung kenyamanan dalam bekerja.					
4.	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.					
Kebisingan						
5.	Saya merasa suasana ditempat kerja cukup nyaman karena jauh dari suara bising.					
6.	Rekan kerja menjaga suasana ruangan sehingga tidak bising.					
Ruang Gerak						

7.	Tata letak ruang kerja cukup luas sehingga ruang gerak yang diperlukan cukup memadai.					
8.	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja sehingga menciptakan ruang gerak yang cukup luas.					
Fasilitas						
9.	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya.					
10.	Fasilitas yang disediakan sudah sesuai SOP.					
Kebersihan						
11.	Kebersihan area tempat bekerja dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja.					
12.	Ruang kerja di kantor saya sudah memenuhi standar kebersihan					

Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Ketaatan Waktu						
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.					
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
3.	Saya tidak pernah absen saat bekerja kecuali sakit					
Tanggung Jawab Kerja						
4.	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan tertib dan teratur.					
5.	Saya mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.					
6.	Saya selalu waspada terhadap tugas pekerjaan yang sedang saya lakukan.					
7.	Saya selalu membuat laporan kerja harian.					

33	4	3	3	4	4	4	3	25
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	5	4	4	4	4	4	5	30
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	4	4	4	3	4	4	3	26
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	5	5	5	5	5	5	4	34
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	3	4	4	4	4	4	27
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	5	5	4	5	5	5	34
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	3	3	3	3	4	3	4	23
48	3	3	3	3	3	4	4	23
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	5	5	5	4	4	5	5	33
51	4	4	4	5	5	4	4	30
52	4	4	5	4	5	5	5	32
53	4	5	5	5	4	5	4	32
54	4	4	4	4	4	5	4	29
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	5	5	4	4	4	4	5	31
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	4	4	3	3	4	3	25
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	4	4	4	3	3	3	3	24
61	4	4	4	4	4	5	4	29
62	3	5	5	5	4	5	4	31
63	4	4	3	4	3	4	4	26
64	5	4	5	4	4	3	4	29
65	4	5	4	4	3	4	4	28
66	4	3	4	4	4	3	3	25
67	4	4	5	4	4	4	4	29

68	4	5	5	4	5	4	4	31
69	5	5	4	4	4	4	5	31
70	4	4	5	4	4	4	4	29
71	4	4	4	4	5	4	4	29
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	4	4	4	4	4	4	4	28
74	4	4	4	4	4	4	4	28
75	5	4	4	5	5	5	5	33
76	5	5	4	5	5	5	4	33
77	4	5	4	4	4	5	4	30
78	3	4	5	4	3	4	4	27
79	4	5	4	4	4	4	4	29
80	4	4	4	4	4	4	4	28
81	4	4	4	4	4	4	4	28
82	4	4	4	4	5	5	4	30
83	4	4	4	4	4	5	5	30
84	4	4	3	3	4	4	3	25
85	4	4	4	4	4	5	3	28
86	4	4	4	4	4	4	4	28
87	4	4	4	4	4	4	4	28
88	4	4	4	4	4	4	4	28
89	4	5	4	5	5	4	4	31
90	4	4	4	4	4	4	4	28
91	4	4	4	5	4	4	5	30

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	42
2	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41
3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	41
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	38
6	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	38
7	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	42
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
9	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	41
10	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	40
11	4	4	4	3	5	3	5	5	5	4	42
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
13	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
14	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	41
15	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
16	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
17	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	41
20	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
22	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	41
23	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
25	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	36
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
32	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44

68	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
69	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
70	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
71	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
72	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
74	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	43
75	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	39
76	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	41
77	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
81	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
82	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	43
83	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
84	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	41
85	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	42
86	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
88	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	43
89	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
91	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.665**	.411**	.448**	.483**	.418**	.520**	.488**	.549**	.564**	.370**	.436**	.671**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.2	Pearson Correlation	.665**	1	.578**	.510**	.595**	.463**	.534**	.534**	.595**	.640**	.386**	.410**	.731**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.3	Pearson Correlation	.411**	.578**	1	.618**	.670**	.548**	.580**	.616**	.637**	.616**	.537**	.474**	.772**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.4	Pearson Correlation	.448**	.510**	.618**	1	.648**	.547**	.490**	.508**	.425**	.523**	.480**	.324**	.683**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.5	Pearson Correlation	.483**	.595**	.670**	.648**	1	.703**	.701**	.554**	.687**	.689**	.535**	.512**	.830**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.6	Pearson Correlation	.418**	.463**	.548**	.547**	.703**	1	.721**	.749**	.703**	.733**	.507**	.521**	.817**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.7	Pearson Correlation	.520**	.534**	.580**	.490**	.701**	.721**	1	.781**	.788**	.732**	.642**	.579**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.8	Pearson Correlation	.488**	.534**	.616**	.508**	.554**	.749**	.781**	1	.763**	.762**	.583**	.521**	.842**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.9	Pearson Correlation	.549**	.595**	.637**	.425**	.687**	.703**	.788**	.763**	1	.852**	.608**	.512**	.873**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.10	Pearson Correlation	.564**	.640**	.616**	.523**	.689**	.733**	.732**	.762**	.852**	1	.624**	.564**	.890**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.11	Pearson Correlation	.370**	.386**	.537**	.480**	.535**	.507**	.642**	.583**	.608**	.624**	1	.648**	.729**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.12	Pearson Correlation	.436**	.410**	.474**	.324**	.512**	.521**	.579**	.521**	.512**	.564**	.648**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Total_X1	Pearson Correlation	.671**	.731**	.772**	.683**	.830**	.817**	.865**	.842**	.873**	.890**	.729**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	12

Disiplin Kerja (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.559**	.457**	.356**	.421**	.309**	.584**	.703**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.2	Pearson Correlation	.559**	1	.609**	.497**	.399**	.520**	.552**	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.3	Pearson Correlation	.457**	.609**	1	.465**	.408**	.396**	.518**	.739**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.4	Pearson Correlation	.356**	.497**	.465**	1	.677**	.630**	.474**	.773**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.5	Pearson Correlation	.421**	.399**	.408**	.677**	1	.604**	.402**	.740**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.6	Pearson Correlation	.309**	.520**	.396**	.630**	.604**	1	.438**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.7	Pearson Correlation	.584**	.552**	.518**	.474**	.402**	.438**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
Total_X2	Pearson Correlation	.703**	.791**	.739**	.773**	.740**	.738**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	7

Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.473**	.362**	.311**	.276**	.470**	.347**	.266*	.200	.334**	.593**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.003	.008	<.001	<.001	.011	.057	.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y2	Pearson Correlation	.473**	1	.517**	.414**	.367**	.414**	.320**	.382**	.353**	.277**	.671**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	.008	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y3	Pearson Correlation	.362**	.517**	1	.437**	.265*	.490**	.468**	.227*	.337**	.353**	.673**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.011	<.001	<.001	.031	.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y4	Pearson Correlation	.311**	.414**	.437**	1	.434**	.417**	.323**	.418**	.336**	.353**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001		<.001	<.001	.002	<.001	.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y5	Pearson Correlation	.276**	.367**	.265*	.434**	1	.409**	.292**	.413**	.463**	.289**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.008	<.001	.011	<.001		<.001	.005	<.001	<.001	.006	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y6	Pearson Correlation	.470**	.414**	.490**	.417**	.409**	1	.320**	.241*	.290**	.332**	.675**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.002	.022	.005	.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y7	Pearson Correlation	.347**	.320**	.468**	.323**	.292**	.320**	1	.653**	.459**	.367**	.679**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	.002	.005	.002		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y8	Pearson Correlation	.266*	.382**	.227*	.418**	.413**	.241*	.653**	1	.521**	.443**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.011	<.001	.031	<.001	<.001	.022	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y9	Pearson Correlation	.200	.353**	.337**	.336**	.463**	.290**	.459**	.521**	1	.417**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.057	<.001	.001	.001	<.001	.005	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y10	Pearson Correlation	.334**	.277**	.353**	.353**	.289**	.332**	.367**	.443**	.417**	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	<.001	<.001	.006	.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Total_Y	Pearson Correlation	.593**	.671**	.673**	.690**	.651**	.675**	.679**	.682**	.664**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	10

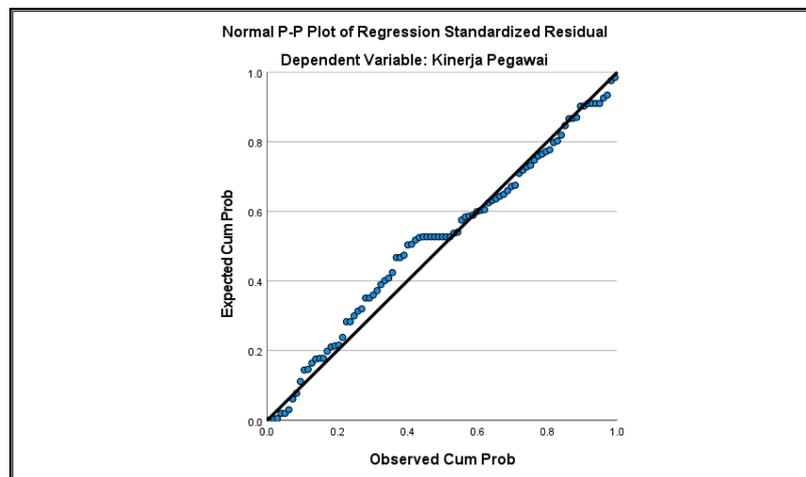
HASIL ANALISIS DATA

Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

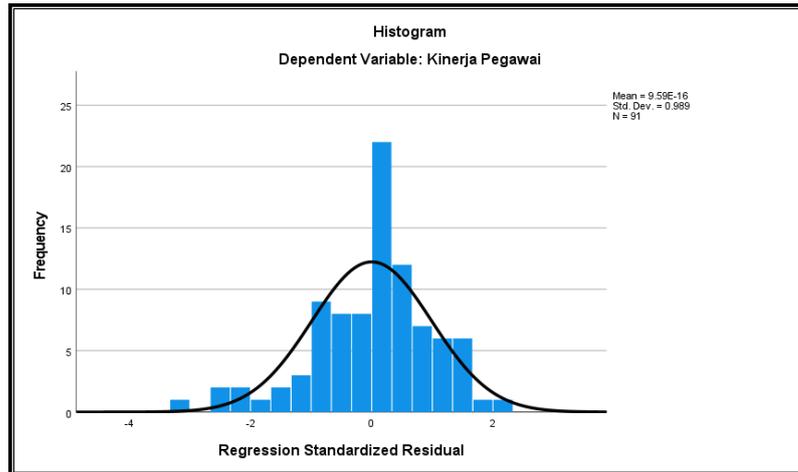
		Unstandarized Residual
N		91
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11220405
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.044
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058

- Test distribution is Normal
- Calculated From Data
- Lilliefors Significance Correction

Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Normalitas Histogram



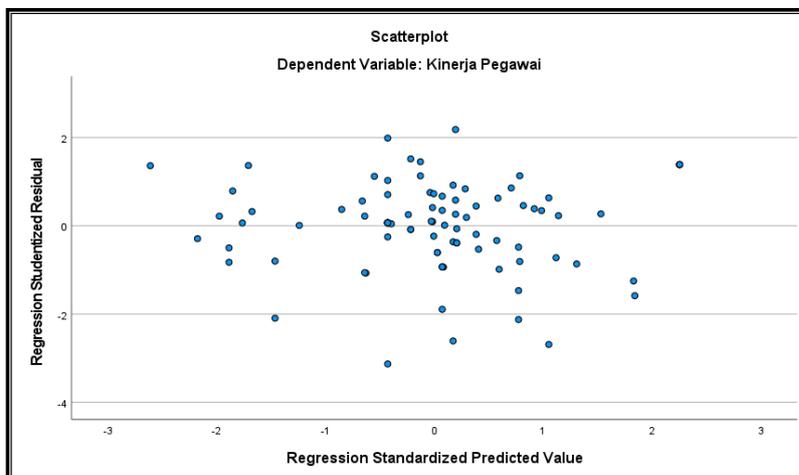
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.815	3.718		4.254	.001		
	Lingkungan Kerja	.224	.069	.314	3.223	.002	.792	1.263
	Disiplin Kerja	.472	.125	.369	3.791	.001	.792	1.263
	Kerja							

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.815	3.718		4.254	.001
	Lingkungan Kerja	.224	.069	.314	3.223	.002
	Disiplin Kerja	.427	.125	.369	3.791	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.815	3.718		4.254	.001
	Lingkungan Kerja	.224	.069	.314	3.223	.002
	Disiplin Kerja	.427	.125	.369	3.791	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.464	2	224.732	22.687	.001 ^b
	Residual	871.723	88	9.906		
	Total	1321.187	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.325	3.147

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr		0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
	0.25 0.50	0.10 0.20					
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29099
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

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

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Tabel r untuk $df = 1 - 50$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2908	0.3419	0.3761	0.4694
45	0.2428	0.2877	0.3382	0.3722	0.4648
46	0.2402	0.2847	0.3346	0.3684	0.4603
47	0.2377	0.2818	0.3311	0.3647	0.4559
48	0.2353	0.2790	0.3277	0.3611	0.4516
49	0.2330	0.2763	0.3244	0.3576	0.4474
50	0.2307	0.2737	0.3212	0.3542	0.4433

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290



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

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Hafiz Azhari
NPM : 1805160545
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BKKBN Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 4	- Setiap paragraf atas paragrafnya agar dibuat lengkap - Eri total paragraf, utk setiap variabel per bab - Pembahasan per variabel jelaskan penulisan yg hubung - variabel yg dibahas, kaitkan dgn teori. Deskripsi variabel tsb	20/9-22/9	[Signature]
Bab 5	- Tambahan pada deskripsi teori (Eri Bab 2) - PUISI, betul		
Bab 1-5	- sesuai sesuai dgn arahan	22/9-22	[Signature]
Bab 4			
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju untuk maju sidang skripsi (merahijau)	22/9-22	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

[Signature]
(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, September 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

[Signature]
(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 21 Juni 2022** menerangkan bahwa:

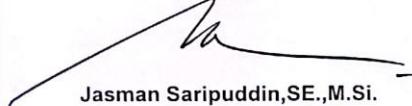
Nama : Muhammad Hafiz Azhari
N .P.M. : 1805160545
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 02 November 2000
Alamat Rumah : Jl. Perbatasan No.42/34 Medan
JudulProposal :Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BKKBN Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si*

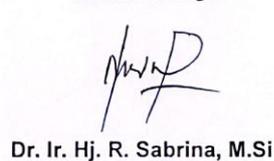
Medan, Selasa, 21 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

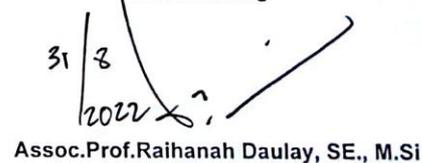
Pembimbing


Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

Sekretaris

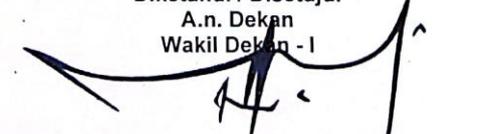

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding


31/3
2022
Assoc.Prof.Raihanah Daulay, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 21 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
menerangkan bahwa :

N a m a : Muhammad Hafiz Azhari
N.P.M. : 1805160545
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 02 November 2000
Alamat Rumah : Jl. Perbatasan No.42/34 Medan
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
pada BKKBN Sumatera Utara

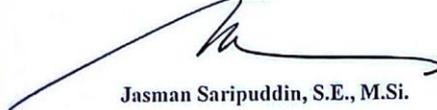
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Tidak ada yang perlu diperbaiki
Bab I	Kurangnya teori pada latar belakang, tambahi teori/referensi yg. hubungan variabel. - Paragraf identifikasi masalah, ambil dari fenomena, masalah. dari latar belakang
Bab II	Salah variabel dibuat paling sedikit 4 sub → tambahkan satu sub pada variabel kerajinan - tabel penelitian terdahulu dihapus, isinya diintegrasikan ke kerangka konseptual - uraian di lain kerangka konseptual dihapus, diganti teori dan hubungan, serta variabel - hipotesis tidak termasuk ke dalam definisi
Bab III	perbaiki tabel gradual penelitian → sampai seminar hasil - perbaiki teknik pengumpulan data
Lainnya	- tambahi referensi dari masalah dosen di UMSU
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 21 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.
Penbanding

Assoc.Prof.Raihanah Daulay, SE., M.Si



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20218

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2152/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 2/2/2022

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Hafiz Azhari
NPM : 1805160545
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Identifikasi masalah pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya kompensasi yang diberikan instansi
2. Kurangnya kedisiplinan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan instansi
3. Kinerja pegawai belum optimal
4. Kurang efektifnya lingkungan kerja pada instansi yang berpengaruh pada kinerja pegawai
5. Menurunnya motivasi kerja pegawai dalam bidang pekerjaannya yang berpengaruh pada kepuasan kerja
6. Adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi pegawai

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
2. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (Bkkbn) Provinsi Sumatera Utara
Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Hafiz Azhari)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20218

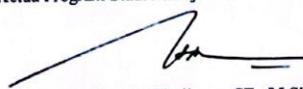
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2152/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2022

Nama Mahasiswa : Muhammad Hafiz Azhari
 NPM : 1805160545
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 2/2/2022
 Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si 9/2/2022

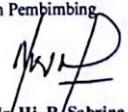
Judul Disetujui**) : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap
 Kinerja Pegawai

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si)

Keterangan

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 430 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : **Manajemen**
 Pada Tanggal : **01 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Muhammad Hafiz Azhari**
 N P M : **1805160545**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Program Studi : **Manajemen**
 Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Dosen Pembimbing : **Dr.Ir.Hj.R.Sabrina, M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **01 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : **Medan**
 Pada Tanggal : **28 Rajab 1443 H**
 01 Maret 2022 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal



Nomor : 650 /LB-002/J.6/2022
 Sifat : Penting
 Lampiran : --
 Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 07 April 2022

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di-
 Medan.-

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 430/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 01 Maret 2022, Perihal: Izin Riset Pendahuluan, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Muhammad Hafiz Azhari
 NIM/NPM : 1805160545
 Jenjang Program : Strata -1 (S1)
 Program Studi : VIII

Diberikan izin untuk melakukan Riset pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Halinda, M.Pd
 NIP. 19630504 198903 2 002

Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
 Provinsi Sumatera Utara

Jl. Gunung Krakatau No. 110 Medan - 20239 | PO.BOX 8/ Mdn
 Telp. (061) 6612732 | Fax (061) 6610084 | Website : sumut.bkkbn.go.id
 FB : @BKKBNsumut | IG : @bkkbnsumaterautara



Nomor : 869 /LB-002/J.6/2022
Sifat : Penting
Lampiran : --
Perihal : Telah Selesai Riset

Medan, 14 September 2022

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di-
Medan.-

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 2643/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 6 September 2022, Perihal: Menyelesaikan Riset, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Muhammad Hafiz Azhari
NIM/NPM : 1805160545
Jenjang Program : Strata -1 (S1)
Program Studi : Manajemen

Telah selesai melakukan Riset pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



T. I. Ganda, M.Pd
NIP. 19630504 198903 2 002

Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
Provinsi Sumatera Utara

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Hafiz Azhari
NPM : 1805160545
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BKKBN Provinsi Sumatera Utara

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2022
Pembuat Pernyataan



MUHAMMAD HAFIZ AZHARI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Hafiz Azhari

NPM : 1805160545

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BKKBN Sumatera Utara**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

Muhammad Hafiz Azhari