

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : MAULIZA WIDYA FANI
NPM : 1505160154
PROG. STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (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 Selasa, tanggal 12 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : MAULIZA WIDYA FANI
N P M : 1505160154
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER BAYA MANUSIA PROVINSI 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

Dr. JUFRI ZEN, SE., M.Si

Penguji II

LINZZY PRATAMI PUTRI, SE., MM

Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi, MM

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : MAULIZA WIDYA FANI
N.P.M : 1505160154
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2019

Pembimbing



SALMAN FARISI, S.Psi., MM

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si.



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Mauliza Widya Fani
 NPM : 1505160154
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
24/1-2019	Kurva X_1 , dan X_2 di perbaiki	gp	
31/1-2019	Pembahasan diperbaiki	gp.	
08/2-2019	Kesimpulan harus sesuai dengan pembahasan	gp	
11/2-2019	Sistematika Penulisan diperbaiki	gp	
15/2-2019	Ace di Sidney km	gp.	

Pembimbing Skripsi

Salman Farisi, S.Psi., MM

Medan, Januari 2019
 Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi

Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si

ABSTRAK

Mauliza Widya Fani, (NPM : 1505160154). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, Skripsi. 2019.

Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana di dalam ruang lingkup kerja sedangkan disiplin kerja merupakan suatu dorongan yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai. Semakin baik situasi dari lingkungan kerja dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki setiap pegawai akan dapat mempengaruhi dari tingkat kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara terhadap Kinerja yang diberikan Pegawai. Populasi dalam Penelitian ini adalah pegawai tetap pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 92 orang. Sampel yang digunakan adalah sebagian dari populasi yang berjumlah 43 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan dalam bentuk angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan Koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillahirabi' alamin, Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara”**. Dan tak lupa pula shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kesulitan yang di hadapi namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan , walaupun masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis selesaikan dengan senang hati menerima kritik dan saran untuk perbaikan.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini . penulis juga mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ayahanda Lili Pali beserta Ibu Noni Trisna tersayang yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta dukungannya, doa dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, semoga Allah membalas dengan segala berkah-nya.

2. Bapak Dr. Agussani. M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Salman Farisi, S.Psi., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Terimakasih kepada Hendra Mora Hrp, SE, Ali imran, Rimelvi Hendriko, dan teman-teman seperjuangan lainnya, telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna, baik penulisan maupun isi karena, keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk menyempurnakan isi skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Februari 2019

Penulis,

Mauliza Widya Fani
NPM : 1505160154

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusah Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	9
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
d. Indikator Kinerja	15
2. Lingkungan Kerja	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja	17
b. Jenis-jenis lingkungan kerja	18
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
d. Indikator Lingkungan Kerja	22
3. Disiplin Kerja.....	24
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	24

b.	Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	26
c.	Jenis-Jenis Penilaian Disiplin Kerja.....	28
d.	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	29
e.	Indikator Disiplin Kerja	32
B.	Kerangka Konseptual	35
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	35
2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	36
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	37
C.	Hipotesis	38
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	39
A.	Pendekatan Penelitan	39
B.	Defenisi Operasional	39
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	42
D.	Populasi Dan Sampel	42
E.	Teknik Pengumpulan Data	44
F.	Teknik Analisa Data	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A.	Hasil Penelitian	58
1.	Deskripsi Hasil Penelitian	58
2.	Analisis Data Penelitian	68
a.	Uji Asumsi Klasik	68
b.	Uji Hipotesis	73
B.	Pembahasan	80

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)...	80
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .	81
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Indikator Lingkungan Kerja.....	40
Tabel III.2 : Indikator Disiplin Kerja	41
Tabel III.3 : Indikator Kinerja	42
Tabel III.4 : Jadwal Kegiatan Penelitian	42
Tabel III.5 : Populasi Penelitian Data Pegawai Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Sumatera Utara	43
Tabel III.6 : Penilaian Skala Likert	46
Tabel III.7 : Uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1)	47
Tabel III.8 : Uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2).....	48
Tabel III.9 : Uji validitas variabel Kinerja (Y).....	49
Tabel III.10 : Uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1)	47
Tabel IV.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel IV.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel IV.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel IV.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel IV.5 : Penyajian data variabel Lingkungan Kerja (X1).....	62
Tabel IV.6 : Penyajian data variabel Disiplin Kerja (X2).....	64
Tabel IV.7 : Penyajian data variabel Kinerja Pegawai (Y)	66
Tabel IV.8 : Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	69
Tabel IV.9 : Uji Multikolinieritas	71
Tabel IV.10 : Uji Regresi Linier Berganda	73
Tabel IV.11 : Uji t (hipotesis 1).....	75
Tabel IV.12 : Uji t (hipotesis 2).....	76
Tabel IV.13 : Uji f (hipotesis 3)	77
Tabel IV.14 : Uji Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 : Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	36
Gambar II.2: Hubungan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	36
Gambar II.3 : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	38
Gambar III.1 Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 1	55
Gambar III.2 Kriteria Pengujian uji F Hipotesis 3	56
Gambar IV.1 Uji Normalitas P-P Plot Standardized	70
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas	72
Gambar IV.3 Kurva Pengujian Uji t (Hipotesis 1)	75
Gambar IV.4 Kurva Pengujian Uji t (Hipotesis 2)	76
Gambar IV.5 Kurva Pengujian Uji f (Hipotesis 3)	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Apapun bentuk serta tujuan, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi walaupun ada berbagai faktor pendukung baik sarana dan prasarana lainnya, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi dapat mencapai dengan mendekati kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang berhubungan dengan nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan untuk mencapai target kerja. Kinerja juga merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, dan kepentingan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017, hal. 106) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Moehariono (2012, hal. 95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguann.

Menurut Nurudin (2017, hal. 2) Lingkungan Kerja adalah keadaan sekitar para pekerja yang sedang melaksanakan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 118) Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Selanjutnya disiplin merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja di tunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Menurut Hamali (2018, hal. 214) Disiplin adalah pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Sedangkan menurut Fahmi (2017, hal. 75) Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Melalui disiplin akan mencerminkan semangat kerja, mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan instansi.

Pada awal berdirinya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatra Utara merupakan Sekolah Lanjutan Pemerintahan Umum Tingkat II Medan, yang pertama kali memiliki nama Badan Diklat Provinsi Sumatra Utara kemudian beralih menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatra Utara yang di bentuk berdasarkan diawali dengan pendirian SELAPUTDA Medan (Sekolah Lanjutan Pemerintahan Umum Tingkat II) yang didirikan tanggal 15 Mei 1973. Kemudian SELAPUTDA dirubah menjadi Pendidikan dan Latihan (DIKLAT) Provinsi Sumatera Utara

berdasarkan SK Mendagri No 64 Tahun 1984 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Latihan Pegawai dan SK Gubernur KDH Tingkat I Sumatera Utara. No. 061.1-1458/K Tahun 1985 Tanggal 06 Mei 1985. Namun pada saat ini sesuai dengan PP No. 18 Tahun 2016 dan Perda No. 6 Tahun 2016 serta pergub No. 39 Tahun 2016 bahwa Nomenklatur Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara mengalami perubahan menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara Pergub Nomor 20 Tahun 2017.

Objek penelitian penulis adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas membantu Gubernur dalam merumuskan kebijakan teknis dan perencanaan serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan temuan awal pada objek yang diteliti pada lingkungan dan kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, maka terdapat berbagai permasalahan yang teridentifikasi diantaranya fenomena yang tergambar adalah lingkungan kerja yang kurang memadai dari segi sarana dan prasarana sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaannya di mulai dan selesai, serta tepat waktu dalam peraturan saat masuk jam kerja. Tanpa adanya disiplin yang baik, tidak akan terwujudnya sosok pemimpin sebagaimana yang di

harapkan oleh organisasi dan pegawai. Kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai, karena tanpa adanya lingkungan kerja yang baik serta disiplin kerja yang bagus dari pegawai akan sulit di capai kinerja pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja kurang memadai dari segi sarana dan prasarana, dapat dilihat dari ruang kerja yang sempit, kurangnya pencahayaan, dan kurangnya sarana pendukung lainnya.
2. Tingkat disiplin pegawai masih rendah, adanya sebagian pegawai yang datang bekerja tidak tepat waktu.
3. Masih rendahnya kinerja beberapa pegawai, dimana pegawai belum optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja menajadi masalah utama yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan alasan tersebut maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ini dicapai penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperkaya teori sumber daya manusia khususnya dalam masalah lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi pedoman dalam mengambil kebijakan instansi perusahaan terdapat masalah yang dihadapi untuk menciptakan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

c. Manfaat Akademis

Sebagai masukan atau mendapatkan informasi untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta sebagai acuan dan referensi bagi penelitian lain untuk masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai di dalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Menurut Samsuddin (2018, hal. 76) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017, hal. 109) Kinerja (prestasi kerja) adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Bangun (2012, hal. 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan–persyaratan pekerjaan.

Menurut Moehariono (2012, hal. 65) kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut

Mangkunegara (2017, hal.67) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja sesama kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari apa yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu pedoman yang di harapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2016, hal. 288-289) tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin , sehingga dapat diarahkan jenjang / rencana karier , kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.

- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/ karyawannya , sehingga dapat lebih memotivasikan karyawan.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi pemeliharaan dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Sedangkan Manfaat penilaian Kinerja :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja.
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/ prestasinya.
- 2) Memberikan kesempatan kerja yang adil.
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuan.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian kompensasi.
Melalui penilaian , pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan kompensasi, dan sebagainya.
- 5) Keputusan promosi dan demosi.
Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan . penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Sedangkan menurut Wukir (2013, hal.104-105) manfaat dan tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Untuk pengembangan karir.
- 2) Sarana untuk konseling mengenai karir , merencanakan pengembangan karir, mendiskusikan tujuan karir , dan membuat strategi untuk meningkatkan potensi karir.
- 3) Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- 4) Untuk meniai dan mengembangkan kemampuan individu termasuk termasuk kelemahan dan kekuatan.
- 5) Untuk menyediakan informasi yang objektif sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai peatihan dan promosi.
- 6) Sebagai bentuk umpan balik (*feedback*).
- 7) Untuk memberikan umpan balik yang membangun terkait kinerja karyawan.
- 8) Sebagai sarana formal dan terstruktur untuk mendiskusikan kinerja.
- 9) Umpan balik untuk memperkuat kinerja.

10) Mengidentifikasi permasalahan kinerja dan mendiskusikan perbaikan yang dapat dilakukan.

11) Mendorong atau memberikan semangat agar mencapai kinerja yang lebih baik lagi dimasa mendatang.

Adapun menurut Kasmir (2016, hal. 200-201) tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
- 2) Keputusan penetapan.
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 5) Penyesuaian kompensasi.
- 6) Inventori keputusan pegawai.
- 7) Kesempatan kerja adil.
- 8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.
- 9) Budaya kerja.
- 10) Menerapkan sanksi.

Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah pegawai mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan atau apakah pegawai menyimpang dari rencana yang telah di tetapkan atau apakah hasil kinerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan yang di harapkan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Kemampuan

Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan maksudnya adalah tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik memberikan hasil pekerjaan baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain.

5) Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikanya.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

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

9) Lingkungan

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

10) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

11) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjelaskan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja

12) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

d. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan, ada lima indikator yaitu:

Menurut Samsuddin (2018, hal. 83-84)

- 1) Kualitas kerja
- 2) Ketetapan waktu
- 3) Inisiatif
- 4) Kemampuan
- 5) Komunikasi

Berikut ini penjelasan dari indikator kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi.

- 1) Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan waktu adalah berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- 3) Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas tanpa harus bergantung terus-menerus kepada atasan.
- 4) Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapat dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib dan sepenanggungan.

Sedangkan menurut Arifin (2010, hal. 117). Indikator kinerja adalah :

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja

- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- 5) Perencanaan kerja.

Dengan diketahuinya indikator atau alat ukur dalam penilaian kinerja karyawan, maka instansi akan dapat mengambil keputusan dalam menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang ingin dicapai dengan mengupayakan ke beberapa indikator tersebut agar menjadi lebih baik.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu pada akhirnya akan memengaruhi pegawai dalam bekerja.

Menurut Kasmir (2016, hal. 192) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Adapaun menurut Rahmawanti,dkk (2014, hal. 2) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Menurut Sutrisno (2013, hal.118) lingkungan kerja dapat di artikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan , lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan , kebersihan, pencahayaan, ketenangan , termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Sedangkan menurut Asriel,dkk (2016, hal. 184) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menjadi pusat kegiatan administrasi dan tempat pengendalian kegiatan informasi.

Adapun menurut Sudaryo,dkk (2018, hal. 48) lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitaran pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja tersebut meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja yang ada antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

b. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Sedangkan Menurut Sarwono (2007, hal. 26) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

- 1) Lingkungan kerja fisik, merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi kerja, di antaranya adalah:
 - a. Tata ruang kerja yang tepat suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

- b. Cahaya dalam ruangan yang tepat cahaya dalam ruangan atau penerangan ruangan kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.
- c. Suhu dan kelembaban udara yang tepat di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup.
- d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja.
- e. Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan.
- f. Keamanan kerja karyawan rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan dan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat di pengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik misalnya, hubungan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya, apabila hubungan seseorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pemimpin berjalan dengan baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada dilingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun akan semakin meningkat.

Ada 5 Aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi karyawan :

- 1) Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan merasakan bahwa pekerjaannya mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
- 4) Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pemimpin.

Sedangkan menurut Sudaryo, dkk (2018, hal. 48) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya.
- 2) lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu di perhatikan oleh organisasi, keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja, terkadang suatu organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi

akan lebih baik lagi apabila kedua dilaksanakan secara maksimal, dengan begitu kinerja pegawai bisa lebih maksimal.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sofyan (2013, hal. 20) lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Fasilitas kerja
- 2) Gaji dan tunjangan
- 3) Hubungan kerja

Berikut penjelasannya:

- 1) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerja ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang.
- 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Sedangkan menurut Afandi (2016, hal.52) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik

- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

Dengan adanya faktor-faktor tersebut di atas dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang berhubungan dengan jabatannya, dengan kata lain lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian-uraian di atas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang dikemukakan oleh :

Menurut Sudaryo,dkk (2018, hal. 51-59) indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan dikantor.

- 2) Pewarnaan

Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam kantor dimana pekerjaan kantor keuntungan penggunaan warna yang tepat tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis.

- 3) Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya.

4) Pertukaran udara

Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

5) Suara/ kebisingan

Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau dapat menghilangkan konsentrasi pegawai sehingga cepat mendatangkan kelelahan kekesalan dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektifitas kerja.

6) Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor.

Sedangkan menurut Serdamayanti (2011, hal. 26) meliputi :

- 1) Pencahayaan diruang kerja
- 2) Sirkulasi udara diruang kerja
- 3) Kebisingan
- 4) Penggunaan warna
- 5) Kelembaban udara
- 6) Fasilitas

Berikut penjelasannya:

1) Pencahayaan diruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilau akan membantu menciptakan kinerja pegawai.

2) Sirkulasi udara diruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperukan apabila ruangan tersebut penuh dengan pegawai.

3) Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang di perhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan pula.

5) Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini hunungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

6) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen pegawai yang terpenting karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang

merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2016, hal. 1) Disiplin Kerja 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.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 193) Disiplin kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Adapun menurut Sutrisno (2016, hal. 96) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Sedangkan menurut Joshepine dan Amirin (2011, hal. 52) disiplin kerja merupakan ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku didalam organisasi.

Menurut Hamali (2016, hal. 215) disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari pendapat para ahli di atas dapat diketahui bahwa disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Melalui

disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Disiplin kerja adalah persepsi karyawan terhadap sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.

b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2012, hal. 243) tujuan utama dalam tindakan disiplin adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Tindakan disiplin juga dapat membantu pegawai dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

Sedangkan Menurut Agustini (2011, hal. 78) tujuan disiplin pegawai yaitu :

- 1) Agar pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang di berikan kepadanya.

- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana, dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang di berikan kepadanya.
- 4) Dapat bertinndak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi esuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 6) Agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan berperilaku secara bijaksana di tempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang di lakukan undang-undang masyarakat.
- 7) Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efesiensi kerja sehingga kinerja pegawai meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat.
- 8) Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan sehingga adanya potensi konflik kepentingan di antara karyawan dan perusahaan dapat di perkecil.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 88) “Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi kepentingan organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tatatertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga di peroleh hasil yang optimal, bagi karyawan atau pegawai, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang

menyenangkan dan semangat kerja karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran”.

Dengan demikian disiplin di butuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efesiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad baiknya terhadap instansi.

c. Jenis- Jenis Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 129) jenis-jenis disiplin terbagi menjadi dua yaitu, disiplin preventif, dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah di gariskan oleh perusahaan.
- 2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan pengarahan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Sedangkan menurut Wijaya,dkk (2015, hal. 179) ada tiga jenis disiplin yaitu: disiplin preventif, disiplin korektif

- 1) Disiplin preventif adalah penyusunan peraturan atau tata tertib untuk mencegah karyawan melakukan hal-hal yang tidak diinginkan.
- 2) Disiplin korektif adalah upaya mendisiplinkan karyawan yang telah membuat suatu kesalahan.
- 3) Disiplin progresif adalah pengulangan pelanggaran yang menjatuhkan hukuman yang lebih berat.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Singodimedjo (Sutrisno 2016, hal. 89-92) Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Berikut penjelasannya :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi yaitu Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan yaitu Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah di tetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan yaitu Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat di jadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan yaitu Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan

untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang di buatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan yaitu dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan , yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karywan yaitu manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain, seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang , tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinanya sendiri.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu, sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib pekerjaan mereka, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

Sedangkan menurut Afandi (2016, hal. 10) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan melekat

- 7) Faktor ketegasan
- 8) Faktor hubungan kemanusiaan

Berikut ini penjelasan dari faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- 1) Faktor kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 2) Faktor sistem penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitasnya tinggi.
- 3) Faktor kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- 4) Faktor balas jasa adalah segala sesuatu yang berbentuk barang , jasa,dan uang yang merupakan kompensasi yang di terima pegawai .
- 5) Faktor keadilan adalah pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban.
- 6) Faktor pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus , dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara berdaya guna sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan yang berlaku.
- 7) Faktor ketegasan adalah suatu sikap seseorang menentukan dan memutuskan suatu persoalan.
- 8) Faktor hubungan kemanusiaan adalah suatu proses interaksi antar individu untuk mempertahankan keseimbangan agar terciptanya suatu keselelarasan dan kebahagiaan dalam tatanan kehidupan manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka berbagai faktor yang dapat mempengaruhi disiplin diantaranya adalah menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungan kemanusiaan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi disiplin kerja suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 194) indikator disiplin adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waksiat, sanksi hukum, ketegasan , hubungan kemanusiaan.

- 1) Tujuan dan kemampuan adalah tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
- 2) Teladan pimpinan adalah teladan pimpinan sangat berperan dalam menebntukan kedisiplinan karywan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya
- 3) Balas jasa adalah untuk mewujudkan disiplin karyawan yang baik , perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.
- 4) Keadilan adalah ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan.
- 5) Waksiat adalah btindakan nyata dan paling efektif dala mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

- 6) Sanksi hukuman adalah sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
- 7) Ketegasan adalah ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
- 8) Hubungan kemanusiaan adalah yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Adapun menurut Agustini (2011, hal. 73) disiplin kerja memiliki indikator : tingkat kehadiran, tata cara kerja ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab. Berikut penjelasannya :

- 1) Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran pegawai.
- 2) Tata cara kerja yaitu aturan ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
- 3) Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang harus di arahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran kerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atasan paksaan.
- 5) Tanggung jawab yaitu kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan.

Sedangkan Menurut Harlie (2010, hal. 118). Indikator-indikator disiplin kerja yakni:

- 1) Selalu hadir tepat waktu
- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran

- 3) Selalu menaati ketentuan jam kerja
- 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugas nya
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi
- 7) Memiliki sikap yang baik
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Berikut penjelasan indikator dari disiplin kerja adalah :

- 1) Selalu hadir tepat waktu adalah kehadiran pegawai yang tepat waktu dan menggunakan perlengkapan dengan baik agar terhindar dari hal yang membahayakan pada saat bekerja dan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.
- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran adalah suatu tujuan utama para pegawai untuk hadir tepat waktu.
- 3) Selalu menaati ketentuan jam kerja adalah tanggung jawab para pegawai untuk selalu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 4) Selalu mengutamakan jam kerja efektif dan efisien adalah seorang pegawai dituntut untuk bekerja dengan optimal.
- 5) Memiliki keterampilan pekerjaan pada bidang tugasnya adalah seorang pegawai harus memiliki keterampilan dan skill dan mampu mengerjakan tugas pada bidang pekerjaannya.
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi adalah seorang pegawai harus semangat dan bekerja dengan giat agar mencapai hasil kerja yang optimal.
- 7) Memiliki sikap yang baik adalah sikap seorang karyawan yang bertutur kata sopan dan bersikap santun, bersikap baik memungkinkan kita

berkomunikasi dengan baik dan juga berdampak positif bagi kehidupan bagi rekan kerja.

- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja adalah seorang pegawai harus berpikir cerdas dalam bekerja.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2012 hal. 89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y)

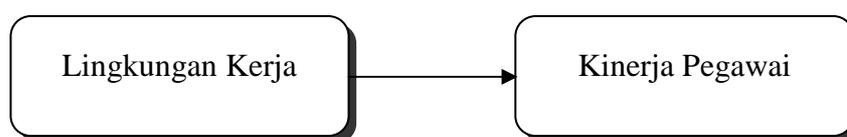
Lingkungan kerja sangat berpengaruh penting pada kinerja pegawai yang berpengaruh pada perusahaan. Lingkungan kerja yang menandai, berfasilitas baik dan bersih akan membuat pegawai bisa bekerja dengan tenang dan penuh dengan kenyamanan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cara maksimal.

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus di capai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi dan Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu menurut Norianggono, dkk (2014, hal. 142). Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja berada paling dekat dengan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Rahmawanti,dkk (2014, hal. 8) hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Kholil, dkk (2014, hal. 10) lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun yang tidak sejalan dengan penelitian ini menurut Arianto (2013, hal.198) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y)

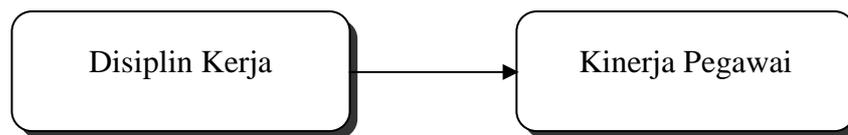
Hasil penelitian Jufrizen (2018, hal. 422) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan Hasil penelitian Taufik dan Hidayat (2012, hal. 89) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Pangarso (2016, hal. 158) Yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Adapun yang tidak sejalan dengan penelitian ini menurut Saripuddin (2017, hal. 427) yang menyatakan bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berikut kerangka konseptual yang digunakan untuk melihat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial :



Gambar II.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian Suwondo, dkk (2015, hal. 143) berdasarkan hal ini Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

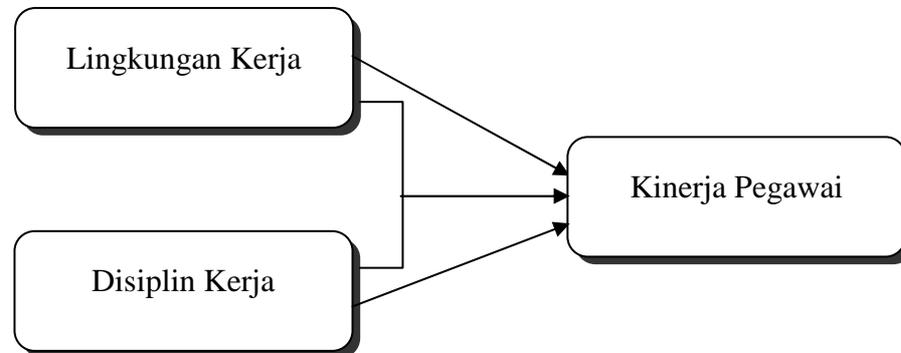
Sedangkan hasil penelitian Ferawati (2017, hal. 3) lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan hasil penelitian Kusniawati (2014, hal. 64) lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang tidak sejalan menurut Arianto (2013, hal. 199) bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian memberikan implikasi untuk peningkatan kenyamanan lingkungan kerja, tingkat disiplin kerja dan kinerja pegawai. Perhatian dan pembaharuan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai penting untuk kenyamanan pegawai terjaga dan mendukung pegawai dalam bekerja. Disamping itu peningkatkan disiplin peningkatkan kerja dengan cara memberikan *reward* bagi pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi penting untuk di pertimbangkan agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja. Berikut kerangka konseptual yang digunakan untuk melihat

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan :



Gambar II.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia PROVSU

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 44). Berdasarkan dari kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
2. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *assosiatif*. Penelitian *assosiatif* Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 75) *Assosiatif* bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya, kemudian data yang di kumpulkan dalam bentuk kuantitatif, bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

B. Definisi Oprasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), dan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independent

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di dalam suatu kantor, maka dari itu kantor harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup) serta lingkungan non

fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antara sesama pegawai, hubungan antara pegawai dan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapat rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Berikut Indikator dari variabel lingkungan kerja adalah :

Tabel III.1
Indikator Lingkungan Kerja (X₁)

NO	Indikator	Item Pernyataan
1	Penerangan	1,2
2	Pewarnaan	3
3	Kebersihan	4
4	Pertukaran udara	5,6
5	Suara/ kebisingan	7,8
6	Keamanan	9,10

Sumber : Sudaryo, dkk (2018, hal. 51-58).

b. Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan dan ketetapan perusahaan atau instansi, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi atau

perusahaan itu di abaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin kerja adalah suatu ketaatan pegawai terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu instansi atau perusahaan atas dasar adanya kesadaran. Berikut indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja (X₂)

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Tingkat kehadiran	1,2
2	Tata cara kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6
4	Kesadaran bekerja	7,8
5	Tanggung jawab	9,10

Sumber: Agustini (2011, hal.73).

2. Variabel Dependent

a. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut di sesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Berikut Indikator Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel III.3
Indikator Kinerja

No	Indikator	Item pernyataan
1	Kualitas kerja	1,2
2	Ketepatan waktu	3,4
3	Inisiatif	5,6
4	Kemampuan	7,8
5	Komunikasi	9,10

Sumber : Samsuddin (2018, hal. 83-84)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitaian

Penelitian dilakukan di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara (BPSDM PROVSU), di jalan Ngalengko No 1 Provinsi Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan November 2018 sampai dengan bulan Februari 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada tabel waktu kegiatan penelitian di bawah ini :

Tabel III.4.
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset																
2.	Penyusunan Proposal																
3.	Bimbingan Proposal																
4.	Seminar Proposal																
5.	Pengumpulan dan Analisis Data																
6.	Penulisan Skripsi																
7.	Bimbingan Skripsi																
8.	ACC Skripsi																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal. 61) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang dimiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di

pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 92 Pegawai tetap.

Tabel III-5
Data Pegawai Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia
Provinsi Sumatera Utara

Bagian	Jumlah Pegawai
Bagian Sekertariat	28
Bagian Teknis Umum dan Fungsional	12
Bagian Teknis Inti	9
Bagian Sertifikasi	10
Bagian Manajerial	10
Bagian Widyaiswara	23
Jumlah Pegawai	92

2. Sampel

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 53) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana anggota atau elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10 %

$$n = \frac{92}{1 + 92 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{92}{1 + 92(0,01)}$$

$$n = \frac{92}{1 + 1,1}$$

$$n = \frac{92}{2,1}$$

$$n = 43$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 pegawai kantor Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan data

1. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data skunder. Data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data-data mengenai persepsi responden mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang disajikan dalam bentuk angket (*questioner*). Dan data sekunder diperoleh melalui data-data pendukung yang didapat dari perusahaan berupa data-data dokumentasi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

2. Instrumen Penelitian

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan yang tujuannya untuk menemukan

permasalahan yang harus di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Menurut Juliandi,dkk (2015, hal. 69) Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Hasil wawancara direkam secara tertulis oleh peneliti.

b. Dokumentasi

Menurut Juliandi,dkk (2015, hal. 70) Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat di percaya. Maka digunakan teknik dokumentasi, teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data lainnya tentang gambaran umum kantor Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

c. Kuesioner (angket)

Menurut Juliandi,dkk (2015, hal. 69) kuisisioner adalah pertanyaan /pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/presepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa questioner (Angket) yaitu pemberian daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia yang ditunjukkan pada pegawai atau responden di objek penelitian Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Sumatera Utara menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi.

Menurut Sugiyono (2018, hal.93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Lima opsi sebagaimana yang terlihat di tabel berikut :

Tabel III.6
Penilaian Skala Likert

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

Menurut : Sugiyono (2018, hal. 93).

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban intensitas atau frekwensi atas jawaban responden dri pertanyaan atau pernyataan dari variabel yang di teliti, Agar hasil Questioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

a) Uji Validitas

Menurut Juliandi,dkk (2015, hal. 76) Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian.Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Juliandi,dkk (2015, hal. 76)

Dimana:

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05, maka butir instrument tersebut valid.
- Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel yang sudah di uji :

1) Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,499	0,301	0,001 < 0,05	Valid
2.	0,740	0,301	0,000 < 0,05	Valid
3.	0,493	0,301	0,001 < 0,05	Valid
4.	0,416	0,301	0,004 < 0,05	Valid
5.	0,467	0,301	0,002 < 0,05	Valid
6.	0,464	0,301	0,002 < 0,05	Valid
7.	0,553	0,301	0,000 < 0,05	Valid
8.	0,577	0,301	0,000 < 0,05	Valid
9.	0,605	0,301	0,000 < 0,05	Valid
10.	0,584	0,301	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen variabel Lingkungan kerja (X_1) di atas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} . Nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 43, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,301 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Lingkungan kerja (X_1) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,301$. Dengan demikian instrumen variabel Lingkungan kerja (X_1) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

2) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,528	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,594	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,648	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,639	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,559	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,637	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
7.	0,538	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
8.	0,634	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
9.	0,587	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
10.	0,517	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja (X_2) di atas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} . Nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat

signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 43, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,301 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja (X_2) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{\text{hitung}} >$ dari $r_{\text{tabel}} = 0,301$. Dengan demikian instrumen variabel Disiplin Kerja (X_2) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

3) Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel III.9
Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,772	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,703	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,703	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,670	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,853	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,512	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
7.	0,461	0,301	$0,002 < 0,05$	Valid
8.	0,789	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
9.	0,736	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid
10.	0,584	0,301	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y) di atas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} . Nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 43, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,301 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,301$. Dengan demikian instrumen variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

b) Uji Reabilitas

Menurut Juliandi,dkk (2015, hal. 80) Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha $>0,60$ dengan rumus sebagai berikut : Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Juliandi,dkk (2015, hal. 80)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujian nya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cranbach alpha* $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai *cranbach alpha* $< 0,60$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III.10
Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Cronbach' Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,732	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,783	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,875	0,60	Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan nilai *cronbach'alpha* pada variabel $X_1 = 0,732$ dan variabel $X_2 = 0,783$. Sedangkan variabel $Y = 0,875$. Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,60$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi,dkk(2015, hal. 85) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus- rumus di bawah ini :

1. Regresi Linier Berganda

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

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

Juliandi,dkk (2015, hal. 157)

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

ε =Error Terms

Suatu Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H₀ ditolak).Sebaliknya, disebut signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah H₀ diterima.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi model yang baik atau tidak. Terdapat beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian, yaitu :

a) Uji Normalitas data

Menurut Juliandi,dkk (2015, hal. 160) Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah

distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data distribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b) Uji Multikoleniaritas

Menurut Juliandi,dkk (2015, hal. 161) Digunakan untuk menguji apakah pada regresi di temukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen, apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi mutikoleniaritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antaranya variabel independen.

Uji Multikoleniaritas dengan SPSS dilakukan uji Regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikoleniaritas.
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas kurang 0,10, maaka menunjukkan adanya multikoleniaritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Juliandi,dkk (2015, hal. 161) Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskesdasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya

heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) , maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Pengujian hipotesis

a. Uji t

Test ujit digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja(X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Pegawai (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

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

Sumber : Sugiyono (2018, hal 184).

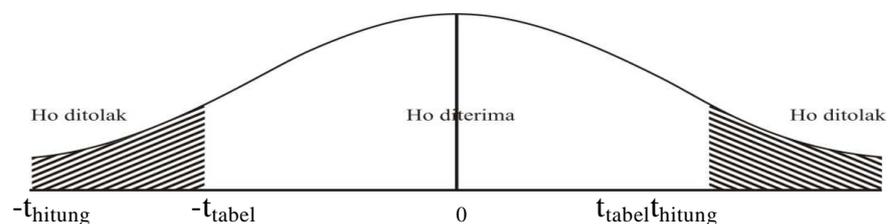
Keterangan :

- t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t
- r = Korelasi parsial yang ditemukan
- n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y . Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y .

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- a. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $ds = n-k$
- b. H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

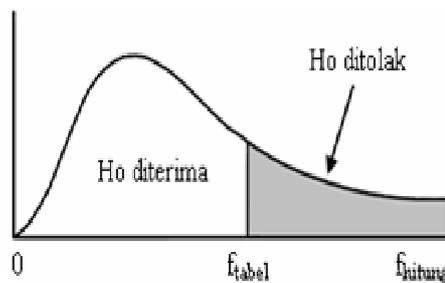
Sumber: Sugiyono (2018, hal. 192).

Keterangan:

F = Tingkat signifikan

- R^2 = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel penelitian)

Kriteria Pengujian :

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$

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

4. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber: Juliandi, dkk(2015, hal. 158)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* bertujuan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 30 item pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1), 10 item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) dan 10 item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 43 Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert dan kemudian ditabulasi, dan diolah dengan menggunakan program SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut di bawah ini:

a. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dari responden yang

dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV.1.
Karakteristik Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	51.2	51.2	51.2
	Perempuan	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 22 orang (51.2%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (44.8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin laki-laki.

Tabel IV.2.
Karakteristik Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-30 Tahun	3	7.0	7.0	7.0
	31-45Tahun	20	46.5	46.5	53.5
	46-50 Tahun	18	41.9	41.9	95.3
	> 50 Tahun	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan data tabel persentase di atas berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia pada kelompok umur dengan rentang 15-30 tahun sebanyak 3orang (7.0%) dan pada kelompok usia 31-45 tahun sebanyak 20 orang (46.5%). Dan 46-50 tahun sebanyak 18 orang

41.9%)selebihnya pada kelompok usia >50 Tahun sebanyak2 orang (4,7%), Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden yang bekerja di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih didominasi oleh pegawai dengan kelompok usia dengan rentang 31-45 Tahun.

Tabel IV.3.
Karakteristik Responden

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	5	11.6	11.6	11.6
	Diploma	2	4.7	4.7	16.3
	Strata 1 (S1)	25	58.1	58.1	74.4
	Strata 2 (S2)	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik tingkat pendidikan responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan SMA Sederajat sebanyak 5orang (11.6%). Dan responden pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 2 orang (4.7%) dan responden pada tingkat pendidikan Sastra 1 (S1) Sebanyak 25 orang (58,1%).dan Strata 2 (S2) sebanyak 11 orang (25.6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara lebih didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1).

Tabel IV.4.
Karakteristik Responden

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	14	32.6	32.6	32.6
	11-20 Tahun	17	39.5	39.5	72.1
	>20 Tahun	12	27.9	27.9	100.0
Total		43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik lama bekerja responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden memiliki riwayat bekerja paling lama dengan rentang 1-10 tahun sebanyak 14 orang (32.6%) dan lama bekerja responden dengan rentang 11-20 tahun sebanyak 17 orang (39.5%). Dan selebihnya dengan rentang lama bekerja >20 tahun sebanyak 12 orang (27,9%) .Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera lebih didominasi oleh pegawai yang memiliki riwayat paling lama bekerja dengan rentang 11-20 tahun.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1). Lingkungan Kerja (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Lingkungan Kerja (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut :

Tabel IV.5.
Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	34,9	27	62,8	1	2,3	0	0	0	0	43	100
2	12	27,9	21	48,8	8	18,6	2	4,7	0	0	43	100
3	13	30,2	28	65,1	2	4,7	0	0	0	0	43	100
4	24	55,8	18	41,9	1	2,3	0	0	0	0	43	100
5	18	41,9	23	53,5	2	4,7	0	0	0	0	43	100
6	25	58,1	18	41,9	0	0	10	11,2	0	0	43	100
7	11	25,6	29	67,4	3	7,0	0	0	0	0	43	100
8	14	32,6	26	60,5	3	7,0	0	0	0	0	43	100
9	9	20,9	32	74,4	2	4,7	0	0	0	0	43	100
10	11	25,6	31	72,1	1	2,3	0	0	0	0	43	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan merasa cahaya listrik yang ada diruangan sangat membantu penglihatan dalam proses bekerja , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62.8%
2. Jawaban responden tentang pernyataan merasa lingkungan kerja diruangan kerja kurang mendapat cahaya sehingga terasa gelap , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48.8 %
3. Jawaban responden tentang pernyataan masikurangnya pewarnaan dinding diruangan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65.1 %
4. Jawaban responden tentang pernyataan lingkungan kerja bersih membuat nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55.8%

5. Jawaban responden tentang pernyataan sirkulasi udara yang kurang baik membuat kurang nyaman dan kurang betah dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53.5 %
6. Jawaban responden tentang pernyataan dalam bekerja bila tempat kerja terasa sejuk dan dingin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58.1 %
7. Jawaban responden tentang pernyataan merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang diruangan tempat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67.4 %
8. Jawaban responden tentang pernyataan suasana yang ada ditempat kerja terasa cukup nyaman karen jauh dari suara bising, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60.5%
9. Jawaban responden tentang pernyataan lingkungan kerja di ruangan cukup aman, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 74.4%
10. Jawaban responden tentang pernyataan merasa aman dalam melakukan pekerjaan di kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72.1%

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 9 yaitu tentang lingkungan kerja di ruangan cukup aman pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden (74.4%).

2). Variabel Disiplin Kerja (X_2)

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

Tabel IV.6
Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	30.2	29	67.4	1	2.3	0	0	0	0	43	100
2	10	23.3	30	69.8	2	4.7	1	2.3	0	0	43	100
3	47	39.5	26	60.5	0	0	0	0	0	0	43	100
4	21	48,8	22	51.2	0	0	0	0	0	0	43	100
5	15	34.9	28	65.1	0	0	0	0	0	0	43	100
6	13	30.2	28	65.1	2	4.7	0	0	0	0	43	100
7	16	37.2	26	60.5	1	2.3	0	0	0	0	43	100
8	14	32.6	28	65.1	1	2.3	0	0	0	0	43	100
9	19	44.2	24	55.8	0	0	0	0	0	0	43	100
10	14	32.6	22	51.2	7	16.3	0	0	0	0	43	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan selalu hadir tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67.4%
2. Jawaban responden tentang pernyataan ketidak hadiran pegawai selalu diberitahukan dengan surat keterangan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69.8 %

3. Jawaban responden tentang pernyataan selalu bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60.5%
4. Jawaban responden tentang pernyataan didalam bekerja pegawai selalu mengikuti peraturan kerja yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51.2%
5. Jawaban responden tentang pernyataan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi piimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65 .1%
6. Jawaban responden tentang pernyataan selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65.1%
7. Jawaban responden tentang pernyataan menaati peraturan dan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60.5%
8. Jawaban responden tentang pernyataan selalu melaksanakan pekerjaan tanpa ada paksaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65.1%
9. Jawaban responden tentang pernyataan selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.8%
10. Jawaban responden tentang pernyataan tidak meninggalkan pekerjaan sebelum selesai dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51.2%

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke2 yaitu tentang pernyataan ketidak

hadiran pegawai selalu diberitahukan dengan surat keterangan pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden (69.8 %)

3). Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel prestasi Kinerja Pegawai yang dirangkum di dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut :

Tabel IV.7
Penyajian Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	51.2	18	41.9	2	4.7	1	2.3	0	0	43	100
2	18	41.9	23	53.5	2	4.7	0	0	0	0	43	100
3	18	41.9	23	53.5	1	2.3	1	2.3	0	0	43	100
4	14	32.6	27	62.8	1	2.3	1	2.3	0	0	43	100
5	17	39.5	24	55.8	0	0	2	4.7	0	0	43	100
6	10	23.3	32	74.4	1	2.3	0	0	0	0	43	100
7	20	46.5	21	48.8	2	4.7	0	0	0	0	43	100
8	18	41.9	21	48.8	4	9.3	0	0	0	0	43	100
9	15	34.9	25	58.1	1	2.3	2	4.7	0	0	43	100
10	12	27.9	30	69.8	1	2.3	0	0	0	0	43	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel Y (Kinerja Pegawai) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan hasil kerjanya telah selesai dengan kualitas yang ditetapkan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51.2 %

2. Jawaban responden tentang pernyataan mampu menangani beban pekerjaan dengan baik sebagaimana yang ditugaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53.5%
3. Jawaban responden tentang pernyataan mampu menyiapkan tugas yang dibebankan kepada saya dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53.5%
4. Jawaban responden tentang pernyataan selalu mengerjakan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62.8.%
5. Jawaban responden tentang pernyataan pegawai senantiasa memiliki inisiatif untuk mengatasi setiap permasalahan dalam melaksanakan tugasnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.8%
6. Jawaban responden tentang pernyataan memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas/pekerjaan baru, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 74.4%
7. Jawaban responden tentang pernyataan mampu bersosialisasi secara baik dengan atasan dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48.8%
8. Jawaban responden tentang pernyataan mampu mengatasi masalah – masalah yang timbul dlam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48.8%
9. Jawaban responden tentang pernyataan sesama pegawai sudah melaksanakan komunikasi secara baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.1%

10. Jawaban responden tentang pernyataan rutin menyampaikan laporan setelah melakukan suatu pekerjaan kepada atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69.8 %.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 6 yaitu tentang pernyataan Jawaban responden tentang pernyataan memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas / pekerjaan baru, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (74.4%)

2. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut di bawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel

penelitian yang berskala minimal *ordinal* dengan menggunakan ketentuan uji *Kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

Tabel IV-8
Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

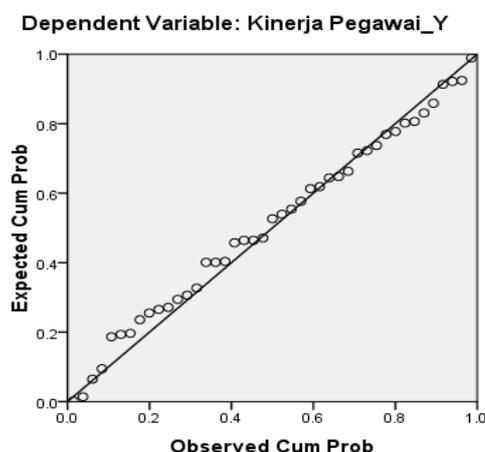
		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
N		43	43	43
Normal Parameters ^a	Mean	42.91	43.15	43.14
	Std. Deviation	3.054	3.139	4.263
Most Extreme Differences	Absolute	.151	.117	.139
	Positive	.132	.099	.081
	Negative	-.151	-.117	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		.993	.766	.910
Asymp. Sig. (2-tailed)		.278	.601	.379

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai standaridzed 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel yaitu Lingkungan Kerja(X_1) = 0,278 variabel Disiplin Kerja (X_2) = 0,601 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) = 0,379. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau distribusi variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah berdistribusi normal, karena nilai variabel hasil pengujian normalitas diatas lebih besar dari nilai *standardized* 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar. IV.1
Uji Normalitas P-P Plot Standardized

Gambar uji normalitas P-P *Plotstandardized* di atas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung merapat kegaris dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty* statistis. Dengan tujuan multikolinieritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima H_0 apabila nilai VIF < 10 dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 bila nilai VIF > 10 dan nilai toleransi mendekati

0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel. IV.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.861	8.436		.458	.650					
Lingkungan Kerja_X1	.208	.209	.149	2.995	.003	.433	.155	.124	.700	1.429
Disiplin Kerja_X2	.704	.203	.518	3.468	.001	.600	.481	.433	.700	1.429

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2019

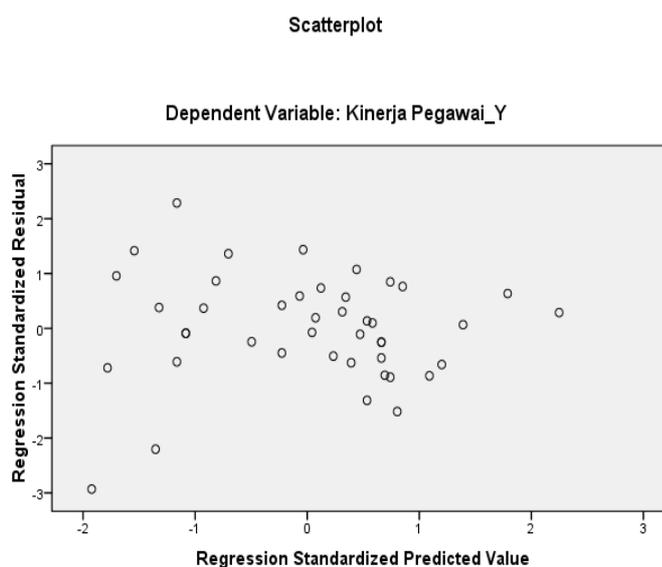
Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1.429.dengan Nilai Toleransi Sebesar 0.700. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dalam variabel independen dalam penelitian ini.

3) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. *Heteroskedastisitas* mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya *heteroskedastisitas* akan mengakibatkan penaksiran koefesien-koefesien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari

semestinya. Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*Scatterplot*” pada output data seperti di bawah ini:



Gambar. IV.2
Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variable dalam penelitian ini berdasarkan data uji *heterokedastisitas* dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi *heteroskedastisitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji *heteroskedastisitas* pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga

data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Analisis Hipotesis Penelitian

1) Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada *multiple regression analysis* tentang pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel. IV.10
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.861	8.436		.458	.650			
Lingkungan Kerja_X1	.208	.209	.149	2.995	.003	.433	.155	.124
Disiplin Kerja_X2	.704	.203	.518	3.468	.001	.600	.481	.433

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel *Coefficients* di atas (pada kolom *Unstandardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua prediktor pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah :

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

Maka diperoleh nilai $Y = 3.861 + 0.208 X_1 + 0.704 X_2 + \varepsilon$

Perolehan nilai dari persamaan di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai), dengan asumsi bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_1) memberikan nilai sebesar 0.208 yang berarti bahwa jika Lingkungan kerja dilakukan dengan baik dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien Disiplin Kerja (X_2) memberikan nilai sebesar 0.704 yang berarti bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan, dengan asumsi nilai pada variabel lain tetap, maka variabel Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan.

2) Uji t

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan *Program Statistical For Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

a) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel. IV.11
Uji t (hipotesis 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.861	8.436		.458	.650
Lingkungan Kerja_X1	.208	.209	.149	2.995	.003
Disiplin Kerja_X2	.704	.203	.518	3.468	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 2,995$$

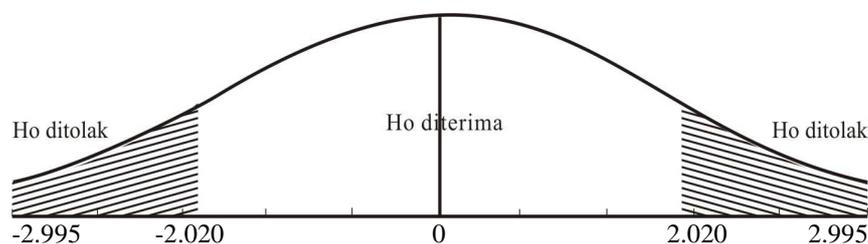
$$t_{tabel} = 2,020 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

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

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

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV-3
Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di peroleh t_{tabel}

sebesar 2,020 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,995 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,03 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia .

b). Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel. IV.12
Uji t (hipotesis 2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.861	8.436		.458	.650
Lingkungan Kerja_X1	.208	.209	.149	2.995	.003
Disiplin Kerja_X2	.704	.203	.518	3.468	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 3.468$$

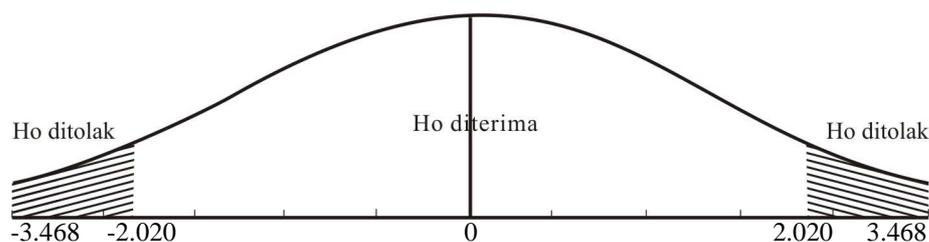
$$t_{tabel} = 2.020 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

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

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

Kriteria Penujian Hipotesis :



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 2.020 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3,468 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,01 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

3). Uji F

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

Kriteria Hipotesis :

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$

H_a diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Tabel. IV.13
Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	286.257	2	143.129	12.005	.000 ^a
Residual	476.906	40	11.923		
Total	763.163	42			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja(X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.257	2	143.129	12.005	.000 ^a
	Residual	476.906	40	11.923		
	Total	763.163	42			

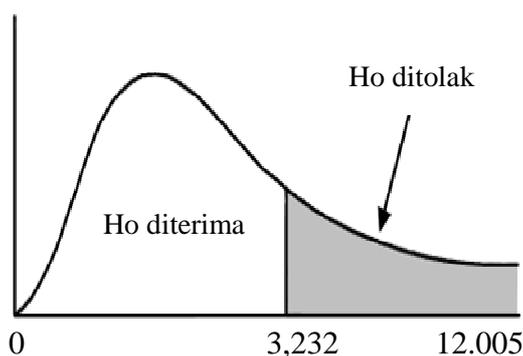
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan data tabel uji f dengan kriteria di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,005, sedangkan nilai F_{tabel} 3.232 atau dengan nilai signifikan F_{hitung} $0.000^a < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penilaian hipotesis:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \leq 0,05).
- b. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \geq 0,05).



Gambar IV – 5.
Kriteria Pengujian uji F Hipotesis ke-3

Berdasarkan kriteria pengujian uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 12,005, sedangkan f_{tabel} sebesar 3,232 (data f_{tabel}

terlampir) dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian uji F dengan nilai kurva tersebut di atas dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

4). Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coeficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini 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 di bawah ini :

Tabel. IV.14
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.344	3.463

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,375. Hal ini memiliki arti bahwa 37,50% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

Sedangkan sisanya sebesar 62,50% dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan Kerja yang memadai, berfasilitas baik dan bersih akan membuat pegawai dapat bekerja dengan tenang sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cara maksimal. Dengan memiliki Lingkungan kerja yang baik, maka pegawai akan dapat menciptakan dan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh t_{tabel} sebesar 2,020 dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,995 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,03 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Hasil terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawanti, dkk (2014, hal. 8) hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sudaryo, dkk (2018, hal. 48) menyimpulkan hasil dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Penelitian yang tidak sejalan menurut Arianto (2013, hal. 198) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja adalah persepsi karyawan terhadap sikap pribadi pegawai dalam hal ketertiban dan ketaatan diri yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, dan lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis tentang pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 2.020 dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3,468 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,01 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2018, hal. 422) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016, hal 193) Disiplin Kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja, selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini menurut Saripuddin (2017, hal. 427) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhatian dan pembaruan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai penting untuk kenyamanan pegawai terjaga dan mendukung pegawai dalam bekerja, di samping itu peningkatan disiplin kerja dengan cara memberikan reward bagi pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi. penting untuk dipertimbangkan agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis tentang Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan melalui uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 12,005, sedangkan f_{tabel} sebesar 3,232 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferawati (2017, hal. 3) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Samsuddin (2018, hal.76) Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian yang tidak sejalan menurut Arianto (2013, hal. 199) bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki Pengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara untuk dapat lebih meningkatkan Lingkungan Kerja yang diperoleh atau dicapai oleh pegawai selama ini dalam menghasilkan kinerja pegawai.
2. Disiplin Kerja diharapkan untuk dapat dipertahankan bagi Pegawai Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, dengan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai yang baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, hendaknya dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti variabel fasilitas kerja, pelatihan kerja dll, sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan faktor yang dinilai dapat mempengaruhi dari Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management For Management Reserch*. Yogyakarta : Deepublish CV Budi Utama.
- Agustini, Fauziah, (2012) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Sumatera Utara : Madenetre.
- Arianto Dwi Agung N, (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. 9(2),191-199.
- Arifin, Noor. (2010). Analisa Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* 8(2),1-20.
- Arsiel, A, S. Armiami. Frista, L. (2016). *Manajemen Kantor cetakan ke-1*. Jakarta: Kencana.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*: Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Ferawati, Apfia. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AGORA* .5(1),1-3.
- Hamali, A, Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akutansi* .11(2),22-38.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, [http:// publikasiilmiah.ums.ac.id](http://publikasiilmiah.ums.ac.id)

- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kholil, A., Marzolina., Taufiqurahman. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. *Jurnal Fekom* 1(2), 2-13.
- Kusniawati, A., Nurhayati., Herlina, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(1),1-22.
- Mangkunegara, A, A.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya Offset.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (edisi revisi)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Norianggono, Hamid, D., Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja FISIK dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkom Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2)1-10.
- Nurdin Ahmad,F (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1),1-7.
- Panduan Skripsi & Magang Fakultas Ekonomi & Bisnis UMSU
- Pangarso, A. & Susanti, I, Putri (2012). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 9(2),145-160.
- Rahmawanti, N, P., Swasto, B., Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8(2), 1-9.
- Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasidisi Pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sarippudin, J (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemansindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* 8(10), 419-428.

- Sarwono, J. (2007). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka* 9(1), 44-52.
- Serdamayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Aditama.
- Sofyan, K, Diana. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Jurnal MieJ* 2(1),18-23.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., Sofiati, A, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono . (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2011). *Statistik Untuk Peneitian*. Bandung: Alfabeta.
- Surtisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Suwondo, I, Diah, & Sutanto, M.Eddy. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17 (2), 135-144.
- Tobing, J & Napitupulu, A Harianto. (2011). *Kiat Menjadi Supervisor Andal* Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Wijaya, A., Purnomolastu, N., Tjahjoanggoro. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta : Multi Presindo.
- Hidayat Zainul, MM & Taufiq Muchamad, (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal STIE Widya Gamma Lumajang*. 2 (1), 2088-0944.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BIODATA

Nama : Mauliza Widya Fani
NPM : 1505160154
Tempat / tanggal lahir : Banda Aceh, 18 Juli 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status Keluarga : Anak 1 dari 1 Bersaudara (Tunggal)
Alamat : Jl. Titi Pahlawan. Lingk III Medan

NAMA ORANG TUA :

Ayah : LiLi Pali
Ibu : Noni Trisna

RIWAYAT PENDIDIKAN :

SD Negeri 064009 Medan : Tahun Tamat (2002-2008)
SMP Negri 20 Medan : Tahun Tamat (2008- 2010)
SMA Hangtuh Belawan : Tahun Tamat (2011-2014)
Aerospace Pilot School : Tahun Tamat (2014-2015)
S1 Fak. Ekomomi Manajemen UMSU : Tahun Tamat (2015-2019)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Hormat Saya
Peneliti,

Mauliza Widya Fani



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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROG. STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PRODI : JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si
DOSEN PEMBIMBING : SALMAN FARISI, S.Psi, MM

NAMA MAHASISWA : MAULIZA WIDYA FANI
NPM : 1505160154
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI
SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
12-11-2018	Judul ACC	gp	
	Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan pengembangan sumber daya Manusia provinsi Sumatera utara		
22-11-2018	Sistematika Penulisan diperbaiki	gp	
29-11-2018	Daftar Isi dilengkapi	gp	
05-12-2018	Kata Pengantar diperbaiki	gp	
12-12-2018	Daftar Pustaka dilengkapi	gp	
19-12-2018	Kerangka Konseptual diperbaiki	gp	
20-12-2018	ACC di SEMINAR	gp	

Pembimbing Proposal

SALMAN FARISI, S.Psi, MM

Medan, November 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU
Di

Medan.....H
M

Medan.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MAULIZA WIDYA FANI
NPM : 1505160154
Konsentrasi : Manajemen sumber Daya Manusia
Kelas/Sem : VII - H Man. Malam
Alamat : Jl. Titi pahlawan. Luhu UT

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Salman Farisi disetujui Prodi : (.....) Juf

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang memadai dari segi sarana dan prasarana.
2. Disiplin kerja yang masih rendah, masih adanya sebagian pegawai yang datang bekerja terlambat.
3. Kinerja pegawai masih ada yang belum optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi
Sumatera Utara

Medan.....20....

Dosen Pembimbing

(SALMAN FARISI, S.Psi, MM)

Peneliti/Mahasiswa

(MAULIZA WIDYA FANI)

Disetujui Oleh :

Ketua/ Sekretaris Prodi

(JASMAN SYARIPUDDIN, SE.MSI.)

Diagendakan Pada Tanggal : 20-Desember-2018
Nomor Agenda : 1095

catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.



UMSU

Agul | Cerdas | Terpercaya

Wab surat ini agar disebutkan tanggalnya

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 : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : ~~753~~ TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

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 : 15 Nopember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : MAULIZA WIDYA FANI
N P M : 1505160154
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara**

Dosen Pembimbing : **SALMAN FARISI,S.Psi.,MM.**

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 pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **03 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : MAULIZA WIDYA FANI
NPM : 1505160154
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
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, 2018

Pembuat Pernyataan




MAULIZA WIDYA FANI

NB :

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Injawab surat ini agar disebutkan dan tanggalnya

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

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

Nomor : 7196 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 08 Rabiul Awwal 1440 H
15 Nopember 2018 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVSU
Jl.Ngalengko No.1 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : MAULIZA WIDYA FANI
Npm : 1505160154
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan 

Tembusan :

Wakil Rektor II UMSU Medan



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM)
Jalan Ngalengko No. 1 Telp. / Fax. (061) 4525430, Email: bpsdm.provsu@gmail.com
MEDAN

Medan, 26 November 2018

Nomor : 800/2246/SKR/BPSDM/XI/2018
ifat : Penting
ampiran : -
erihal : Izin Riset

Kepada :
Yth. Dekan FE Ekonomi UMSU
di_
Medan

Dengan hormat, Memenuhi surat Saudara, nomor 7196/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 15 November 2018 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan bahwa Pada dasarnya kami tidak keberatan menerima Mahasiswa/i Saudara A.n :

Nama : Mauliza Widya Fani
NPM : 1505160154
Jurusan : Manajemen

Selama melakukan Riset dalam penyusunan skripsi diminta kepada Mahasiswa/i Saudara agar dapat mengikuti peraturan dan ketentuan yang berlaku di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, Selanjutnya diminta kepada Mahasiswa/i yang telah selesai melakukan Riset agar dapat memberikan kontribusi berupa 1 (satu) set laporan Riset.

Demikian hal ini disampaikan, Atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

An. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIS
Ub.KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN


RAMAL, SE
PENATA
NIP. 19700220 200701 1 007



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH,
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at, 28 Desember 2018 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : MAULIZA WIDYA FANI
N .P.M. : 1505160154
Tempat / Tgl.Lahir : B.Aceh ,18 Juli 1996
Alamat Rumah : Titi Pahlawan Ling-03
JudulProposal :PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui / tidak disetujui *)

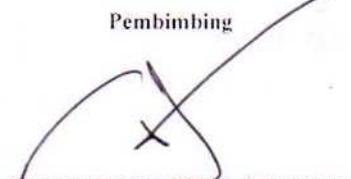
Item	Komentar
Judul	Ya
Bab I	Batasan dan Rumusan masalah
Bab II	INDIKATOR
Bab III	Uji Asumsi KLASIK, Uji F.
Lainnya	Systematisa penulisan
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at, 28 Desember 2018

TIM SEMINAR

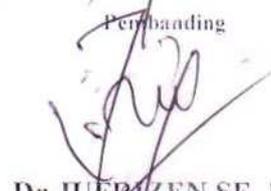
Ketua

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi, MM.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Penyandang

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
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 **Jum'at, 28 Desember 2018** menerangkan bahwa:

Nama : MAULIZA WIDYA FANI
N .P.M. : 1505160154
Tempat / Tgl.Lahir : B.Aceh ,18 Juli 1996
Alamat Rumah : Titi Pahlawan Ling-03
JudulProposal :PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **SALMAN FARISI, S.Psi,MM.**

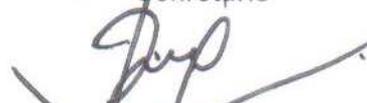
Medan, Jum'at,28 Desember 2018

TIM SEMINAR

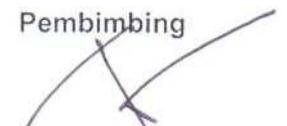
Ketua


JASMAN SYARIFUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

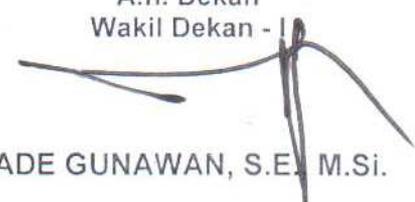

SALMAN FARISI, S.Psi,MM.

Pembanding


Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan -


ADE GUNAWAN, S.E. M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sebelum menjawab surat ini agar disebutkan tanggalnya

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

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

Nomor : 175 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. :-

Medan, 05 Jumadil Awwal 1440 H
12 Januari 2019 M

Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVSU
Di
tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **MAULIZA WIDYA FANI**
N P M : **1505160154**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan. Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan



H. J. YURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan
2. Pertinggal.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM)
Jalan Ngalengko No. 1 Telp. / Fax. (061) 4525430, Email: bpsdm.provsu@gmail.com
M E D A N

SURAT KETERANGAN

No. 800/ 174 /SKR/BPSDM/I/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RAMAL, SE
NIP : 19700220 200701 1 007
Pangkat/Gol : Penata / III/c
 Jabatan : Kasubbag Umum BPSDM Provsu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MAULIZA WIDYA FANI
NPM : 1505160154
Semester : VII (tujuh)
Jurusan : Manajemen Universitas Muhamaddiyah Sumatera Utara

telah melakukan *Riset* dalam rangka penyusunan/penulisan skripsi dengan judul skripsi "Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara"

Demikian Surat Keterangan ini dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 28 Januari 2019

An.BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIS
Ub. KASUBBAG UMUM



RAMAL, SE
PENATA

NIP. 19700220 200701 1 007