

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
YANG DIMEDIASI OLEH KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA
DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



Nama : EKA DIAN FITRI
NPM : 1505161028
Program Studi : MANAJEMEN

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pada Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 14 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

Nama
 NPM
 Prodi
 Judul Skripsi

MEMUTUSKAN
 EKA DIAN FITRI
 1509161028
 : MANAJEMEN
 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI
 KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLINAN KERJA
 KARYAWAN PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI
 SUMATERA UTARA

Diputuskan

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

Tim Penguji

Penguji I

DATRIA TIRTAYASA, PhD

Penguji II

MUHAMMAD BASRI, S.E., MM.

Pejabat Pembina
UMSU

HAZMANAN KHAIR, PhD

Ketua

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

Sekretaris



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : EKA DIAN FITRI
N.P.M : 1505161028
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA YANG DIMEDIASI OLEH
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA DINAS
KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 16 Maret 2019

Pembimbing Skripsi


HAZMANAN KHAIR, SE, MBA, PhD.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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


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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : EKA DIAN FITRI
NPM : 1505161028
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

emikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 16.09.2016

Pembuat Pernyataan

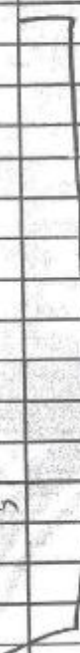



Eka Dian Fitri
Eka Dian Fitri

Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : EKA DIAN FITRI
 N.P.M : 1505161028
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
04/03/19	<ul style="list-style-type: none"> Memeriksa hasil pekerjaan pada tanggal 27 Maret 2019 yang lalu. Menunjukkan hasil pekerjaan dari variabel skor angket Mendiskusikan cara membuat uji Asumsi Klasik pada SPSS 23 Mengulangi cara menginput data kedalam SPSS 23 Mendiskusikan cara menguji dgn menggunakan rumus Regresi Linear Sederhana Memperbaiki kalimat dari pengujian regresi Linear Sederhana Membuat pengujian hipotesis Merapikan penulisan kalimat. 		
15/03/2019	<p>Ala siap untuk ngr sidang skripsi</p>		

Medan, 16 Maret 2019
 Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi


 HAZMANAN KHAIR, SE, MBA, PhD.


 JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

ABSTRAK

EKA DIAN FITRI. 1505161028. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Dimediasi Oleh Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Dimediasi Oleh Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan kuantitatif asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 130 orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket (Kuesioner), dalam pernyataan ini menggunakan 24 pernyataan yang dikembangkan dari indikator-indikator lingkungan, prestasi kerja dan disiplin kerja. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana, Asumsi Klasik, Teknik Analisis Jalur, Uji Hipotesis (pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung). Pengolahan data penelitian menggunakan program *software* SPSS 23. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja), selanjutnya variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap Z (Kedisiplinan Kerja) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hubungan antara variabel Z (Kedisiplinan Kerja) dan Y (Prestasi Kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dan yang terakhir hubungan antara variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) melalui variabel Z (Kedisiplinan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah yang telah memberikan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi oleh Kedisiplinan Kerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta dan tersayang, Ayahanda Mirin dan Ibunda Mariyana, yang telah banyak berkorban dan memberi semangat, serta do'anya kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr.Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin, S.E., M.Si selaku ketua jurusan Manejemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manejemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hazmanan Khair Psb, S.E., M.B.A., Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan pada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Radiman, S.E., M.Si selaku Dosen PA kelas J Manajemen Pagi yang telah memberi arahan dan masukan kepada kami dari semester 1 sampai semester 7 sekarang ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Bapak pimpinan beserta seluruh staff kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
13. Kepada teman saya Cindy Ranika yang telah memberi semangat, doa'a, dan telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada teman seperjuangan saya, Andini Aulia, Inda Puspa Pertiwi, Yuni Khairani Npt & Ririn Ulba Utari yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

15. Kepada seluruh teman-teman stambuk 2015 jurusan Manajemen kelas J Pagi dan sahabat-sahabat yang telah memberikan semangat dan motivasinya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik.
16. Seluruh keluarga dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu pada kesempatan ini yang telah memberikan semangat dan do'anya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, , Maret 2019

EKA DIAN FITRI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	5
1. Batasan Masalah	5
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Prestasi Kerja	8
a. Pengertian Prestasi Kerja	8
b. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	9
c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	10
d. Indikator Prestasi Kerja	11
2. Lingkungan Kerja	12
a. Pengertian Lingkungan Kerja	12

b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
c.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	14
d.	Indikator Lingkungan Kerja	15
3.	Disiplin Kerja	16
a.	Pengertian Disiplin Kerja	16
b.	Macam-macam Disiplin Kerja	18
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
d.	Indikator Disiplin Kerja	21
B.	Kerangka Konseptual	22
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja	22
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	23
3.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	24
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja yang dimediasi oleh Disiplin Kerja	25
C.	Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN		27
A.	Pendekatan Penelitian	27
B.	Defenisi Operasional	27
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	28
D.	Populasi dan Sampel.....	29
1.	Populasi	29
2.	Sampel	30
E.	Teknik Pengumpulan Data	31
1.	Uji Validitas	32

2. Uji Reliabilitas	33
F. Teknik Analisis Data	33
1. Regresi Linear Sederhana.	34
2. Asumsi Klasik	34
a. Uji Normalitas	35
b. Uji Multikolonieritas	35
c. Uji Heteroskedastisitas	35
3. Teknik Analisi Jalur.....	36
4. Uji Hipotesis	36
a. Pengaruh Langsung	36
b. Pengaruh Tidak Langsung	37
BAB IV DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian	38
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	38
2. Identitas Responden.....	38
a. Jenis Kelamin	39
b. Usia	39
c. Pendidikan	40
3. Deskripsi Variabel Penelitian	41
a. Deskripsi Hasil Pada Variabel X	41
b. Deskripsi Hasil Pada Variabel Y	43
c. Deskripsi Hasil Pada Variabel Z	45
4. Uji Asumsi Klasik	46
a. Uji Normalitas	46

b. Uji Multikolinearitas	47
c. Uji Heteroskedastisitas	48
d. Uji Autokorelasi	49
5. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	50
a. Pengujian Persamaan Struktural 1	51
1) Pengaruh Langsung X Terhadap Z	51
b. Pengujian Persamaan Struktural 2	53
1) Pengaruh Simultan X, Z Terhadap Y	53
2) Pengaruh Parsial X, Z Terhadap Y	55
c. Pengaruh X Terhadap Y.....	56
d. Pengaruh Z Terhadap Y	57
e. Hasil Pengujian Analisis Jalur Struktural 1 & 2.....	58
6. Hipotesis.	59
a. Pengaruh Langsung (<i>direct effect</i>)	59
b. Pengaruh Tidak Langsung (<i>indirect effect</i>).....	60
c. Pengaruh Total (<i>total effect</i>).....	60
7. Penafsiran.....	61
B. Pembahasan.....	61
1. Pengaruh X Terhadap Y pada Dinkes Provsu	62
2. Pengaruh X Terhadap Z pada Dinkes Provsu	62
3. Pengaruh Z Terhadap Y pada Dinkes Provsu	63
4. Pengaruh X Terhadap Y Melalui Z pada Dinkes Provsu	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan	65

B. Saran 66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

III. 1. Definisi Operasional Variabel.....	27
III. 1. Indikator Kinerja	25
III. 2. Jadwal Penelitian (Rencana).....	29
III. 3. Jumlah Pegawai pada Dinkes Provinsi Sumatera Utara.....	29
III. 4. Instrumen Skala Likert	32
III . 5. Skala Pengukuran Likert	28
IV. 1. Skala Likert	38
IV. 2. Presentase Jenis Kelamin Responden	39
IV. 3. Presentase Usia Responden	39
IV. 4. Presentase Pendidikan Responden	40
IV. 5. Skor Variabel Lingkungan Kerja (X).....	41
IV. 6. Skor Variabel Prestasi Kerja (Y).....	43
IV. 7. Skor Variabel Kedisiplinan Kerja (Z).....	45
IV. 8. Uji Multikolonieritas Coefficients.....	48
IV. 9. Autokorelasi data Durbin Waston.....	50
IV. 10. Nilai Standart Coefsients X terhadap Z.....	51
IV. 11. Model Summary X terhadap Z.....	52
IV. 12. Model Summary X, Z dan Y	54
IV. 13. Model ANOVA X, Z dan Y	55
IV. 14. Nilai Standart Coefsiens X, Z dan Y	56
IV. 15. Hasil Kesimpulan Analisis Jalur	60

DAFTAR GAMBAR

II. 1. Paradigma Penelitian X terhadap Y	22
II. 2. Paradigma Penelitian X terhadap Z	23
II. 3. Paradigma Penelitian Z terhadap Y	24
II. 4. Paradigma Penelitian X terhadap Y dimediasi Z.....	25
III. 1. Model Analisis Jalur	36
IV. 1. Uji Normalitas Metode P-Plot Of Regression	47
IV. 2. Uji Heterokedastisitas Scatterplot	49
IV. 3. Model Teoritik Penelitian (Model variabel).....	50
IV. 4. Persamaan struktural pertama	53
IV. 6. Persamaan struktural kedua	58
IV. 7. Persamaan struktural 1 dan 2	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan, artinya jika suatu perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas, maka perusahaan itu akan maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud antara keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Sebaliknya jika suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. (Sutrisno, 2016, hal. 3).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaan, karena pada dasarnya lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat karyawan menjadi malas dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. (Afandi, 2018, hal. 65)

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Bagi karyawan, lingkungan kerja merupakan faktor pendukung yang mampu mempengaruhi para pegawai yang menjalankan proses pekerjaan tersebut. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi di suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kerja, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Maka dari itu, lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaannya, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja dalam perusahaan tersebut. Menurut Afandi (2018, hal. 66) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada didalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja juga merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sementara lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Fatoni, dkk (2015, hal. 149) secara statistik menemukan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja semakin baik maka variabel disiplin kerja juga semakin meningkat.

Selain lingkungan kerja, faktor kedisiplinan juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pegawai yang disiplin tentunya akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Namun tidak semua karyawan di suatu perusahaan memiliki pola pikir yang sama, yang selalu menaati dan melaksanakan peraturan yang telah disepakati oleh suatu perusahaan. Maka dari itu, sikap sadar akan kedisiplinan perlu ditanamkan dalam diri masing-masing pegawai. Menurut Hasibuan (2002, hal. 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, sebab disiplin yang semakin baik, prestasi kerja yang dapat dicapaipun maka akan semakin baik pula. Instansi atau perusahaan yang tidak berdisiplin baik akan sulit mencapai hasil yang optimal. Menurut Sutrisno (2016, hal. 88) disiplin kerja merupakan 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 secara tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan penelitian Sukandi, dkk (2017, hal. 472) secara statistik menemukan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel disiplin kerja semakin baik maka variabel prestasi kerja juga semakin meningkat.

Demikian pula halnya dengan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang sangat memperhatikan prestasi kerja setiap karyawannya. Dinas yang bergerak dalam bidang kesehatan provinsi Sumatera Utara ini selalu memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman untuk pegawainya. Hal ini dimaksudkan agar kantor Dinas Kesehatan memperoleh prestasi kerja yang baik dan mampu mencapai tujuannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu membuat pegawai merasa nyaman dan tidak bermalas-malasan saat bekerja. Namun berdasarkan penelitian yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah. Permasalahan yang terjadi pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara salah satunya adalah masalah lingkungan kerja, dimana kurangnya lahan parkir yang menimbulkan ketidaknyamanan karyawan pada saat bekerja. Tidak hanya permasalahan lingkungan kerja, Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara juga memiliki permasalahan kedisiplinan, dimana para pegawai masih sering datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan. Akibatnya adalah adanya kecenderungan menurunnya prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Dimediasi Oleh Kedisiplinan Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dilakukan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara ditemukan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang tidak memadai menimbulkan ketidak nyamanan karyawan pada saat bekerja
2. Kurangnya upaya peningkatan prestasi kerja yang dimiliki karyawan seperti penggunaan alat kerja di kantor
3. Kurangnya disiplin karyawan dalam pemanfaatan waktu kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam pelaksanaan untuk mendapatkannya, namun dalam penelitian ini, penulis membatasi pada lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Selain itu, dalam penelitian ini penulis menggunakan faktor disiplin sebagai variabel penengah (*mediating*) antara lingkungan kerja dan prestasi kerja.

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara?

- c. Apakah ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja karyawan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
- d. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kedisiplinan kerja karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian di masa yang akan datang, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kedisiplinan kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Universitas atau Instansi dalam merumuskan kebijakan pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

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

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Samsudin, (2010, hal. 162) prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Kasmir (2015, hal. 177) prestasi kerja adalah prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam instansi tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

b. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

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

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 69) penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 153) penilaian prestasi kerja adalah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Menurut Sunyoto (2015, hal. 200) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Samsudin (2010, hal. 162) penilaian prestasi kerja adalah suatu evaluasi terhadap penampilan prestasi kerja. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan itu berhasil dikerjakan dengan baik.

Menurut Kadarman, dkk (2001, hal. 123) penilaian prestasi kerja adalah salah satu tugas manajer yang paling penting, namun juga merupakan hal yang diakui kebanyakan manajer sebagai sesuatu yang sulit untuk ditangani secara memadai

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan dengan melakukan peninjauan kembali dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

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

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya yaitu:

- 1). Faktor Kemampuan (*ability*)
- 2). Faktor Motivasi (*motivation*)

Menurut Sutrisno (2016, hal. 151) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

- 1). Kondisi fisik
- 2). Supervisi Peralatan
- 3). Desain Organisasi

- 4). Waktu
- 5). Pelatihan
- 6). Material
- 7). Keberuntungan
- 8). Pendidikan

d. Indikator Prestasi Kerja

Indikator merupakan variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau status dan memungkinkan dilakukannya pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Adapun indikator-indikator prestasi kerja sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2016, hal. 152) indikator prestasi kerja yaitu :

1). Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2). Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3). Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4). Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5). Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6). Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai.

Menurut Nurhasanah (2010, hal. 135) indikator prestasi kerja yaitu:

1). Kualitas Hasil kerja

Menilai akurasi dan ketelitian, penampilan dan kerapian pekerja yang dilakukan karyawan

2). Supervisi

Keperluan akan saran, arahan dan perbaikan atasan

3). Kehadiran

Ketetapan waktu kerja dan efektivitas menggunakan waktu dalam melakukan pekerjaannya

4). Konservasi

Usaha karyawan dalam mencegah kerusakan dan usaha pemeliharaan sarana dan peralatan

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berarti situasi keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari. Ada kalanya setiap karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena jika karyawan jika

karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa mengeluh.

Menurut Afandi (2018, hal. 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Supomo (2018, hal. 18) lingkungan kerja adalah pola semua kondisi-kondisi atau faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi atay menuntun kearah kesempatan atau ancaman-ancaman pada kehidupan dan pengembangan perusahaan dan lingkungan secara relevan mempengaruhi terhadap proses atau operasi kerja.

Menurut Rahman (2017, hal. 47) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai disaat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018, hal. 66) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1). Bangunan tempat kerja
- 2). Ruang kerja yang lapang
- 3). Ventilasi udara yang baik
- 4). Tersedianya tempat ibadah
- 5). Tersedianya sarana angkutan karyawan

Menurut Laksmi (2016, hal. 172) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1). Kebersihan,
- 2). Luas ruangan,
- 3). Suhu udara,
- 4). Ventilasi,
- 5). Penerangan,
- 6). Fasilitas kesehatan,
- 7). Perlindungan dari kebakaran,
- 8). Pemberitahuan kecelakaan.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018, hal. 66) jenis lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu :

- 1). Lingkungan Fisik
 - a. Rencana ruang kerja

- b. Rancangan pekerjaan
- c. Kondisi lingkungan kerja
- d. Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Pripacy*

2). Lingkungan Psikis

- a. Pekerjaan yang berlebihan
- b. Sistem pengawasan yang buruk
- c. Frustrasi
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Menurut Sopomo (2018, hal. 20) jenis lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu :

1). Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan ini sangat penting bagi keberlangsungan kelanjutan perusahaan, dan lingkungan ini merupakan *strength and weakness* yang merupakan faktor internal perusahaan yang sepenuhnya adalah berada di dalam kendaki perusahaan.

2). Lingkungan Kerja Eksternal

Memperhatikan lingkungan ini akan sangat menentukan keberlangsungan kelanjutan perusahaan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator merupakan variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau status dan memungkinkan dilakukannya pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Menurut Afandi (2018, hal. 71) indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1). Lampu penerangan tempat kerja
- 2). Jendela tempat kerja
- 3). Tata warna
- 4). Dekorasi
- 5). Bunyi musik
- 6). Bunyi mesin pabrik atau bengkel
- 7). Suhu udara
- 8). Kelembaban udara

Menurut Nitisemito (1997) yang menjadi indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Hubungan antara pimpinan dan bawahan
4. Fasilitas kerja

3. Kedisiplinan Kerja

a. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menurut Sutrisno (2016, hal. 88) disiplin kerja 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 secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Afandi (2018, hal. 11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan

komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 193) disiplin kerja fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang didapat dicapainya.

Menurut Sinambela (2018, hal. 334) disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi dan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja pada para pegawai.

Menurut Hamali (2018, hal. 25) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 129) disiplin kerja adalah suatu pelaksanaan manajemen untuk memeperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seorang pegawai untuk menaati semua peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018, hal. 18) ada 3 bentuk disiplin, yaitu :

1). Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk mendorong disiplin pegawai sehingga mereka bisa menjaga sikap disiplin, dan jika melanggarnya maka akan dikenakan sanksi.

2). Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

3). Disiplin Progresif

Disiplin Progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 129) ada 2 bentuk disiplin, yaitu :

1). Disiplin Preventif

Merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

2). Disiplin Korektif

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Hamali (2018, hal. 216) ada beberapa macam bentuk disiplin:

1). Disiplin Preventif

Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

2). Disiplin Korektif

Disiplin korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

3). Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan disiplin yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018, hal. 20) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1). Faktor kepemimpinan
- 2). Faktor kompensasi
- 3). Faktor penghargaan
- 4). Faktor kemampuan
- 5). Faktor keadilan
- 6). Faktor pengawasan
- 7). Faktor lingkungan
- 8). Faktor sanksi hukum
- 9). Faktor loyalitas

Menurut Hasibuan (2012, hal. 194) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

- 1). Tujuan & kemampuan

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

- 2). Teladan dan pimpinan

Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, namun jika sebaliknya maka disiplin bawahan pun akan kurang baik pula.

- 3). Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaannya.

4). Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya yang paling penting.

5). Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan dan lainnya.

6). Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

7). Ketegasan

Dengan seorang pemimpin yang tegas, maka akan dapat memelihara kedisiplinan yang baik. Jika sebaliknya maka perusahaan tersebut akan sulit untuk menegakkan disiplin.

8). Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2018, hal. 356) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

- 1). Frekuensi kehadiran
- 2). Tingkat kewaspadaan
- 3). Ketaatan pada standar kerja
- 4). Ketaatan pada peraturan kerja

5). Etika kerja

d. Indikator Kedisiplinan

Indikator merupakan variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau status dan memungkinkan dilakukannya pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Menurut Afandi (2018, hal. 21) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai yaitu:

- 1). Masuk kerja tepat waktu
- 2). Penggunaan waktu secara efektif
- 3). Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
- 4). Memahami semua peraturan organisasi atau organisasi
- 5). Target pekerjaan
- 6). Membuat laporan kerja harian

Menurut Sutrisno (2016, hal. 86) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai yaitu:

- 1). Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2). Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3). Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4). Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi
- 5). Meningkatnya efisien dan produktivitas kerja para karyawan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan prestasi kerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya di suatu organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018, hal. 66) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada didalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa, adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Latifah dkk (2018, hal. 58), Nurhasanah (2010, hal. 1355), Wahyuni dkk (2014, hal. 13), Zuana, dkk (2014, hal. 9), Warnanti, dkk (2014, hal. 293) dan Lukiyana, dkk (2017, hal. 167).



Gambar II.1 Paradigma penelitian lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan

itu, jika dilaksanakan tepat waktu, tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Jufrizen (2018, hal. 411).

Jika lingkungan kerja disuatu perusahaan semakin baik, maka tingginya sikap disiplin karyawan semakin baik pula. Karena, lingkungan sangat mempengaruhi kenyamanan para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori Nitisemito, dalam Inbar dkk (2018, hal. 90) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Afandi (2018, hal. 12) disiplin merupakan 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.

Selanjutnya menurut beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Inbar, dkk (2018, hal. 91), Hermawan, dkk (2018, hal. 136), Wahono (2016, hal. 6), Oktaria, dkk (2017, hal. 8), Fatoni, dkk (2017, hal. 149), Primandaru, dkk (2018, hal. 210) dan Shintaomi, dkk (2017, hal. 9).



Gambar II.2 Paradigma penelitian lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja

3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2002, hal. 193) kedisiplinan adalah fungsi optif MSDM yang terprnting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya pencapaian organisasi. Disamping itu jika karyawan sudah bersemangat dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, maka tidak menutup kemungkinan untuk mendapatkan prestasi dalam bekerja. Dalam meningkatkan prestasi kerja, haruslah diterapkan disiplin yang baik pula. Maka demikian disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja.

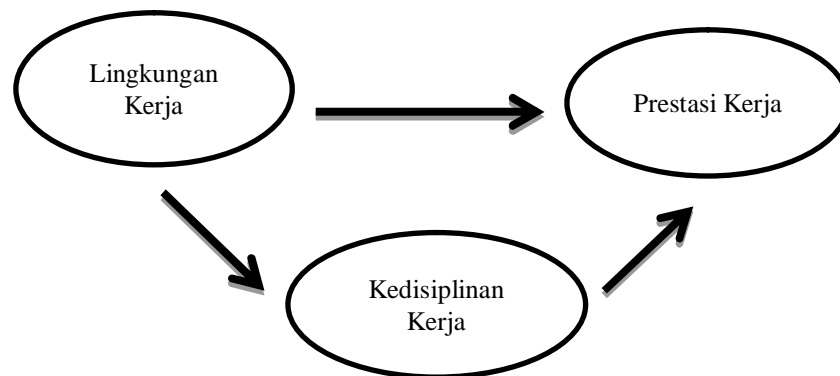
Berdasarkan penelitian terdahulu, menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Kiling, dkk (2016, hal. 84), Rahmi, dkk (2017, hal. 30), Sukandi, dkk (2017, hal. 475) dan Kandang (2010, hal. 1554).



Gambar II.3 Paradigma penelitian kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja yang dimediasi oleh Kedisiplinan Kerja

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan sebelumnya (Nitisemaito, 2010) ditambah dengan hasil penelitian yang sudah diambil dari beberapa jurnal dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja. Jika lingkungan kerja di suatu perusahaan baik, maka akan mempengaruhi prestasi karyawan tersebut. Namun disamping itu kedisiplinan juga ikut berperan dalam mempengaruhi karyawan dalam prestasi kerjanya. Dikarenakan lingkungan yang baik akan memberi dampak yang baik pula pada karyawan, dengan memberi rasa nyaman. Jika karyawan sudah merasa nyaman maka kedisiplinan akan tercipta pada diri masing-masing individu karyawan tersebut. Maka, dari dari ketiga variabel tersebut dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu :



Gambar II.4 Paradigma penelitian lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kedisiplinan kerja

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- a. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara
- b. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara
- c. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara
- d. Ada pengaruh disiplin kerja karyawan dalam memediasi lingkungan kerja dan prestasi kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Dimana dilihat dari datanya maka penelitian menggunakan kuantitatif, namun apabila dilihat cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017, hal. 33) penelitian kuantitatif digunakan untuk mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi. Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelidiki permukaan saja. Menurut Sugiyono (2017, hal. 86) penelitian asosiatif yaitu metode yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional variabel, maka dibuatlah tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel III.1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No Urut Angket	Literatur
1.	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017)	Hasil Kerja	1	Sutrisno (2016)
			Pengetahuan Pekerjaan	2	
			Inisiatif	3	
			Kecekatan Mental	4	
			Sikap	5	

			Disiplin waktu dan absensi	6,7,8	
2.	Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya. Afandi (2018)	Suasana kerja	1,2	Nitisemito (1997)
			Hubungan dengan rekan kerja	3.,4	
			Hubungan antara pimpinan dan bawahan	5,6	
			Fasilitas kerja	7,8	
3.	Disiplin Kerja (Z)	Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Afandi (2018)	Masuk kerja tepat waktu	1	Afandi (2018)
			Penggunaan waktu secara efektif	2	
			Tidak pernah tidak bekerja	3	
			Memahami semua peraturan organisasi	4,7,8	
			Terget pekerjaan	5	
			Membuat laporan kerja harian	6	

(Sumber : Pengolahan Data)

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian yang direncanakan pada bulan Desember, sejak mulai penelitian ini disetujui. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Prof.H.M.Yamin SH No. 41 AA Medan, Sumatera Utara. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel III.2 Jadwal Penelitian (Rencana)

No	Kegiatan	Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Pra Riset		■														
3	Penyusunan Proposal			■													
4	Seminar Proposal				■												
5	Pengumpulan Data					■											
6	Pengolahan Data						■	■	■	■	■	■					
7	Penyusunan Skripsi												■	■	■	■	
8	Sidang Skripsi																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sementara itu, menurut Nasution (2008, hal. 103) populasi adalah semua unit yang menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan tetap pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara berjumlah 860 orang.

Tabel III.3 Jumlah Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Struktural Dinas & UPT	43
2.	Sekretariat	86
3.	Bidang Kesehatan Masyarakat	90
4.	Bidang Pencegahan & Pengendalian Penyakit	84
5.	Bidang Pelayanan Kesehatan	70
6.	Bidang Sumber Daya Kesehatan	67
7.	UPT	411
8.	Bekerja diluar Dinkes	9
TOTAL		860

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017, hal. 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sementara itu, menurut Nasution (2008, hal. 103) sampel adalah bagian populasi yang menjadi objek penelitian. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Sugiyono (2017, hal. 118) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Berdasarkan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut :

Rumus Slovin menurut Slovin, yang dikutip oleh Ruslan (2013, hal. 150) adalah :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misal, 1%, 5%, 10%)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 860 orang, dan tingkat signifikan 0,1 maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{860}{1 + (854 (0,1^2))}$$

$$n = 89,5\% \text{ dibulatkan menjadi } 90$$

Namun disini penulis mempunyai inisiatif untuk menambah jumlah responden sebanyak 40 orang, jadi jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 130 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Jenis pernyataan yang digunakan dalam kuesioner merupakan pernyataan terstruktur (tertutup). Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2017, hal. 132) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, seperti pada tabel 3.4.

Tabel III.4 Instrumen Skala Likert

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

(sumber : Ruslan, 2013, hal. 198)

Penelitian dilakukan dengan cara melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku perpustakaan maupun uraian teoritis dari bahan tulisan yang berhubungan dalam geladikarya ini dalam mengaplikasikannya terhadap kondisi yang ada pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017, hal. 455) uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan menggunakan produk momen rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

n = Sampel

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat (Prestasi)

(Sumber : Sarwono dkk, 2017, hal 22)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017, hal. 456) realibilitas berkenaan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua tau lebih peneliti dalam objek yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Untuk itu menggunakan **Rumus Kuder Richardson** yang dikutip oleh (Sugiyono, 2017, hal. 186) sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{M(k-M)}{k st^2} \right]$$

Dimana :

k = Banyaknya butir pernyataan

M = Mean skor total

st² = Varians total

Kriteria pengujian Realibilitas Instrumen :

- a. Jika nilai koefisien reabilitas mendekati 1 maka instrumennya sangat baik
 - b. Jika nilai koefisien reabilitas berada diatas 0,8 maka instrumennya baik
 - c. Jika nilai koefisien reabilitas berada dibawah 0,6 maka instrumennya tidak baik
- (sumber : Nasution dkk, 2008, hal. 112).

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017, hal. 428) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam

pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis dibantu dengan menggunakan software SPSS, dengan ketentuan uji T, taraf signifikan $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T), dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana merupakan prosedur yang berfungsi untuk melihat hubungan linear antara suatu variabel yang diidentifikasi sebagai variabel independen atau bebas dengan variabel lain yang diidentifikasi sebagai variabel dependen atau tergantung. Linearitas dalam hubungan ini menyiratkan fluktuasi nilai variabel bebas diasumsikan mempengaruhi variabel tergantung. Hubungan ini dikategorikan sebagai hubungan dependensi. Oleh karena itu dalam regresi linear sederhana terdapat satu variabel bebas satu variabel tergantung. Variabel bebas berhubungan dengan variabel tergantung saat data dalam variabel-variabel tersebut berdistribusi normal. Normalitas data merupakan identitas penghubung antara variabel bebas dan variabel tergantung.

2. Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat menemukan analisis dan melihat apakah metode yang dirancang dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka diperlukan pengujian data sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik. (Priyono, 2011, hal. 277)

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

Jika nilai variance inflasifaktor (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 atau 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen tersebut. (Priyono, 2011, hal. 296)

c. Uji Heteroskedastisitas

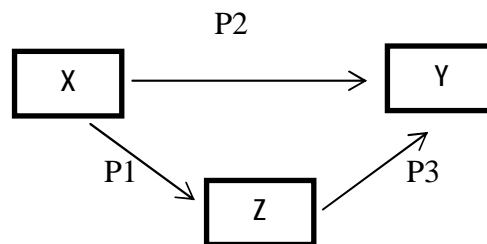
Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dan suatu pengamatan yang lain. Jika variabel residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain, maka disebut homokedastisitas, dan jika variabel berbeda disebut heterokedastisitas.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

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi homokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin)

menyebar dibawah dan diatasangka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.(Priyono, 2011, hal. 277)

3. Teknik Analisis Jalur

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (Juliandi dkk 2015, hal. 165). Dalam menggunakan statistik SPSS. Model satu jalur digambarkan sebagai berikut :



Gambar III.1 Model Analisis Jalur

4. Uji Hipotesis

Penguji hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesisi penelitian.

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesisi pengaruh X (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Prestasi Kerja) yang dimediasi oleh Z (Kedisiplinan Kerja).

Kesimpulan :

1. Pengaruh langsung variabel X terhadap Z mempunyai koefisien jalur $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X terhadap Z adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X terhadap Y mempunyai koefisien $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel Z terhadap Y mempunyai koefisien jalur (Orginal sample/O) $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel Z terhadap Y adalah signifikan.

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung.

Kesimpulan :

Nilai pengaruh tida langsung X terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y. Dengan demikian, Z bersifat memediasi pengaruh X terhadap Y dengan kata lain variabel Z berperan sebagai variabel intervening.

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X) adalah lingkungan kerja didalamnya terdapat 8 butir pernyataan, variabel (Y) adalah prestasi kerja, terdapat 8 butir pernyataan dan variabel (Z) adalah kedisiplinan kerja yang didalamnya juga terdapat 8 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada 130 orang karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

Tabel IV-1
Skala Likert

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

Ketentuan Skala Likert berlaku didalam menghitung variabel Lingkungan Kerja (X), Prestasi Kerja (Y), Kedisiplinan Kerja (Z).

2. Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu, jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	78	60,0	60,0	60,0
Perempuan	52	40,0	40,0	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase untuk jumlah responden para pekerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dimana yang jenis kelamin laki-laki berjumlah 78 orang persentasenya sebanyak (60,0%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 52 orang persentasenya sebanyak (40,0%). Hal ini berarti pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara lebih banyak yang perempuan, disebabkan di bidang kesehatan memerlukan banyak pekerja wanita karena wanita lebih mudah berempati, sensitif terhadap keadaan dan mungkin lebih teliti dalam membuat kebijakan.

b. Usia

Tabel IV-3
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	12	9,2	9,2	9,2
31-40	69	53,1	53,1	62,3
41-50	49	37,7	37,7	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dimana yang berusia dibawah 20-30

tahun berjumlah 12 orang persentasenya sebanyak (9,2%), lalu yang berusia diantara 31-40 tahun berjumlah 69 orang persentasenya sebanyak (53,1%), yang berusia diatas 41-50 tahun berjumlah 49 orang persentasenya sebanyak (37,7%). Hal ini berarti pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara memiliki lebih banyak karyawan yang berusia 31-40 tahun, mungkin usia tersebut dianggap sebagai usia yang sudah memiliki banyak pengalaman, selain itu para karyawan yang berusia 31-40 tahun sudah memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

c. Pendidikan

Tabel IV-4
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1/D3	12	9,2	9,2	9,2
	S1	34	26,2	26,2	35,4
	S2	79	60,8	60,8	96,2
	SLTA	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Dari tabel diatas bisa dilihat hasil presentase dari pendidikan responden di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dimana yang berpendidikan SLTA berjumlah 5 orang persentasenya sebanyak (3,8%), yang berpendidikan D1/D3 berjumlah 12 orang persentasenya sebanyak (9,2%), lalu yang berpendidikan S-1 berjumlah 34 orang persentasenya sebanyak (26,2%), dan yang berpendidikan S-2 berjumlah 79 orang persentasenya sebanyak (6,08%). Hal ini berarti pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara memiliki lebih banyak karyawan yang berusia sudah S2.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tabel IV-5
Skor Variabel Lingkungan Kerja (X)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	3,00	77	59,2	14	10,8	-	-	-	-	130	100
2	45	34,6	77	59,2	6	4,6	2	1,5	-	-	130	100
3	40	30,8	73	56,2	17	13,1	-	-	-	-	130	100
4	40	30,8	78	6,00	10	7,7	2	1,5	-	-	130	100
5	39	3,00	64	49,2	25	19,2	2	1,5	-	-	130	100
6	37	28,5	72	55,4	19	14,6	2	1,5	-	-	130	100
7	43	33,1	82	63,1	4	3,1	1	0,8	-	-	130	100
8	40	30,8	78	60,0	11	8,5	1	0,8	-	-	130	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya merasakan suasana kerja yang nyaman, lebih banyak responden menjawab setuju 59,2% yaitu sejumlah 77 orang.
2. Jawaban responden tentang saya merasakan suasana kerja yang harmonis, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 59,2% yaitu sejumlah 77 orang.
3. Jawaban responden tentang saya mempunyai rekan kerja yang bisa bekerjasama, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 56,2% yaitu sejumlah 73 orang.
4. Jawaban responden tentang saya mempunyai rekan kerja yang bisa saling mendukung, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 6,00% yaitu sejumlah 78 orang.

5. Jawaban responden tentang saya mempunyai pimpinan yang perhatian dengan pendapat para karyawannya, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 49,2% yaitu sejumlah 64 orang.
6. Jawaban responden tentang saya mempunyai pimpinan yang peduli dengan kebutuhan para karyawannya, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 55,4% yaitu sejumlah 72 orang.
7. Jawaban responden tentang lapangan parkir yang ada dikantor tersedia dengan memadai, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 63,1% yaitu sejumlah 82 orang.
8. Jawaban responden tentang perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 60,0% yaitu sejumlah 78 orang.

Dari uraian diatas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara sudah dianggap baik, terbukti dari jawaban karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang kurangnya perhatian pemimpin yang berdampak pada disiplin karyawan dalam pemanfaatan waktu, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara merupakan pendapat subjektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

b. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel IV-6
Skor Variabel Prestasi Kerja (Y)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	52	4,00	72	55,4	6	4,6	-	-	-	-	130	100
2	46	35,4	71	54,6	9	6,9	4	3,1	-	-	130	100
3	40	30,8	81	62,3	8	6,2	1	0,8	-	-	130	100
4	46	35,4	79	60,8	5	3,8	-	-	-	-	130	100
5	44	33,8	76	58,8	8	6,2	2	1,5	-	-	130	100
6	40	30,8	84	64,6	6	4,6	-	-	-	-	130	100
7	48	36,9	76	58,8	6	4,6	-	-	-	-	130	100
8	53	40,8	73	56,2	4	3,1	-	-	-	-	130	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mampu menunjukkan hasil kerja yang baik pada kantor, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 55,4% yaitu sejumlah 72 orang.
2. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 54,6% yaitu sejumlah 71 orang.
3. Jawaban responden tentang saya selalu memberikan inisiatif dalam menjalankan pekerjaan saya, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 62,3% yaitu sejumlah 81 orang.
4. Jawaban responden tentang saya mampu mengendalikan emosi saya pada saat bekerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 60,8% yaitu sejumlah 79 orang.

5. Jawaban responden tentang saya mempunyai komitmen kerja yang tinggi terhadap kantor, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 58,8% yaitu sejumlah 76 orang.
6. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh kantor, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 64,6% yaitu sejumlah 84 orang.
7. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditentukan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 58,8% yaitu sejumlah 76 orang.
8. Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 56,2% yaitu sejumlah 73 orang.

Dari uraian diatas, menunjukkan bahwa prestasi kerja yang ada pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara sudah dianggap baik, terbukti dari jawaban karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang kurangnya perhatian pemimpin yang berdampak pada disiplin karyawan dalam pemanfaatan waktu, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara merupakan pendapat subjektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

c. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kedisiplinan Kerja (Z)

Tabel IV-7
Skor Variabel Kedisiplinan Kerja (Z)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	3,00	77	59,2	14	10,8	-	-	-	-	130	100
2	45	34,6	77	59,2	6	4,6	2	1,5	-	-	130	100
3	40	30,8	73	56,2	17	13,1	-	-	-	-	130	100
4	40	30,8	78	6,00	10	7,7	2	1,5	-	-	130	100
5	39	3,00	64	49,2	25	19,2	2	1,5	-	-	130	100
6	37	28,5	72	55,4	19	14,6	2	1,5	-	-	130	100
7	43	33,1	82	63,1	4	3,1	1	0,8	-	-	130	100
8	40	30,8	78	60,0	11	8,5	1	0,8	-	-	130	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya merasakan suasana kerja yang nyaman, lebih banyak responden menjawab setuju 59,2% yaitu sejumlah 77 orang.
2. Jawaban responden tentang saya merasakan suasana kerja yang harmonis, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 59,2% yaitu sejumlah 77 orang.
3. Jawaban responden tentang saya mempunyai rekan kerja yang bisa bekerjasama, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 56,2% yaitu sejumlah 73 orang.
4. Jawaban responden tentang saya mempunyai rekan kerja yang bisa saling mendukung, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 6,00% yaitu sejumlah 78 orang.
5. Jawaban responden tentang saya mempunyai pimpinan yang perhatian dengan pendapat para karyawannya, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 49,2% yaitu sejumlah 64 orang.

6. Jawaban responden tentang saya mempunyai pimpinan yang peduli dengan kebutuhan para karyawannya, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 55,4% yaitu sejumlah 72 orang.
7. Jawaban responden tentang lapangan parkir yang ada dikantor tersedia dengan memadai, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 63,1% yaitu sejumlah 82 orang.
8. Jawaban responden tentang perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 60,0% yaitu sejumlah 78 orang.

Dari uraian diatas, menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang ada pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara sudah dianggap baik, terbukti dari jawaban karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang kurangnya perhatian pemimpin yang berdampak pada disiplin karyawan dalam pemanfaatan waktu, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara merupakan pendapat subjektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

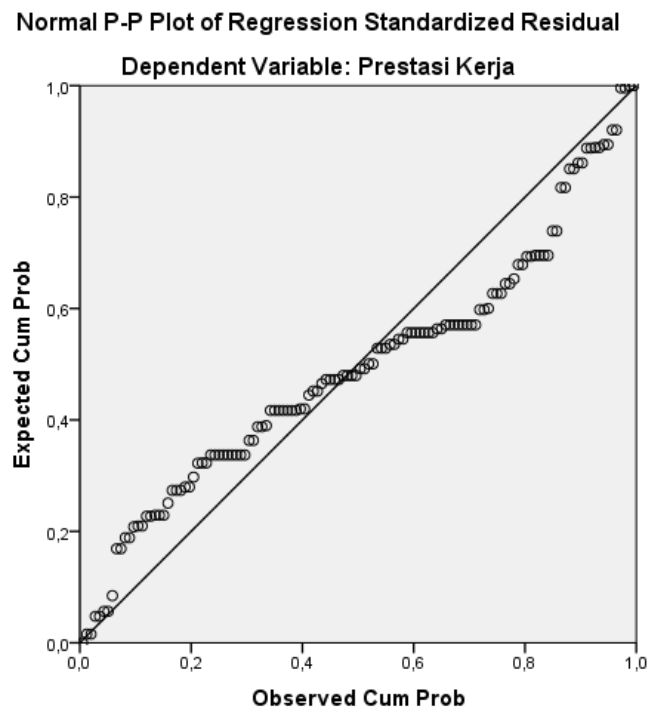
4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model

regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Juliandi (2015, hal 160). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.berikut adalah gambar normal P-P plot of regression standardized residual dibawah :

Gambar IV-1. Uji Normalitas



Gambar IV-1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen dengan variabel dependen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah melihat nilai faktor

inflasi varian VIF (*Variance InflasiFactor*), yang digunakan tidak melebihi 4 atau 5. Juliandi (2015, hal 160). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-8
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Lingkungan Kerja	,768	,260	,148	,303	3,304
Disiplin Kerja	,822	,512	,328	,303	3,304

a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

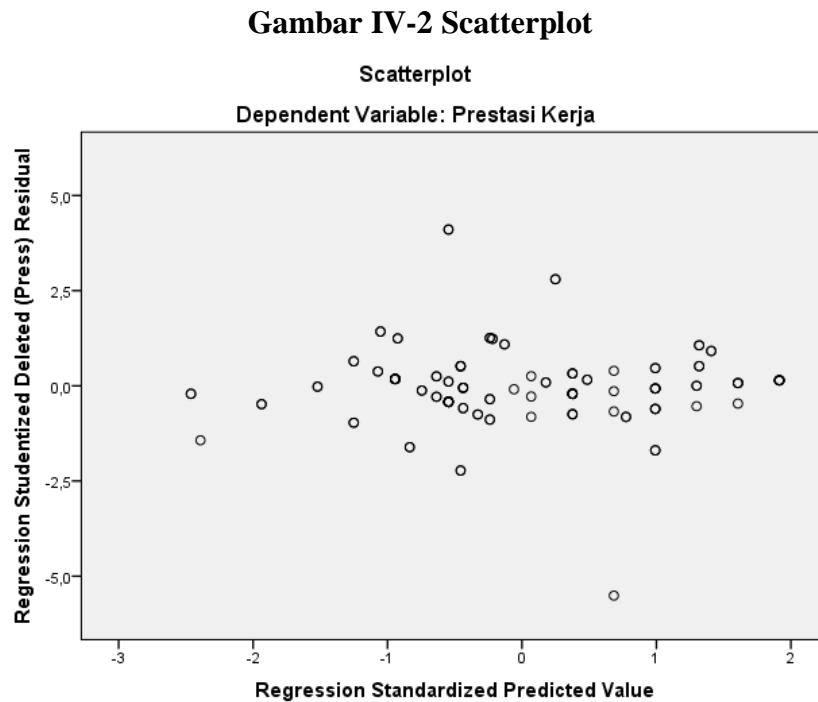
Kedua variabel independent yakni Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar kebawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dengan “demikian tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini. Dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pada priode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model korelasi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. (Juliandi 2015, hal 163).

Salah satu cara mengidentifikasi adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (W-D) :

1. Jika D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi yang positif

2. Jika D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Tabel IV-9
Autokorelasi data Durbin Waston
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,835 ^a	,697	,692	1,87558	,697	146,116	2	127	,000	1,244

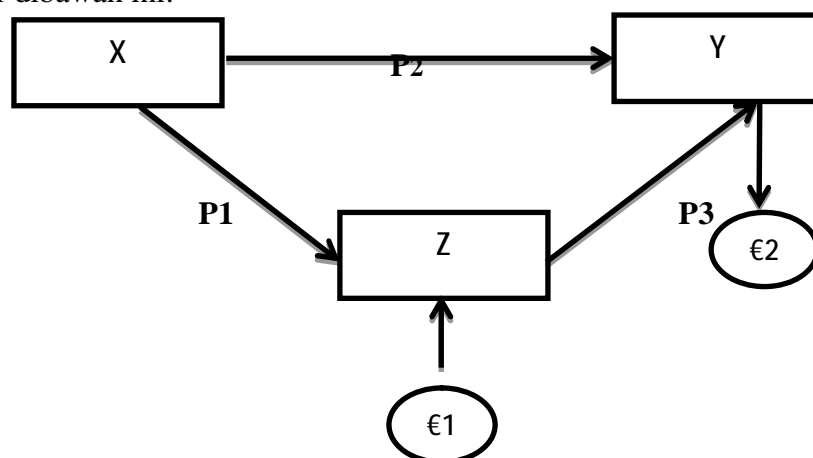
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel diatas bahwa nilai Durbin Waston adalah 1.244, dengan demikian terjadi autokorelasi didalam model regresi.

5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam analisis jalur penggunaan teoritis dalam mengembangkan dengan alur pada penelitian ini digambarkan dalam upaya memberikan kemudahan dalam pemahaman terhadap hubungan antar variabel khususnya dalam melihat variabel intervening sebagai variabel yang menimbulkan analisis jalur pada penelitian ini. Adapun hasil pengembangan model dari analisis jalur dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:



Gambar IV-3 Model Teoritik Penelitian (Model Variabel)

Berdasarkan gambar diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam pengembanga hipotesis yang akan diuji berdasarkan masing-masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. Adapun persamaannya :

Persamaan struktural 1 : $Z = P_1X + \epsilon$

Persamaan struktural 2 : $Y = P_2X + P_3Z + \epsilon$

a. Pengujian Persamaan Struktural 1

Pengujian pada persamaan struktural 1 dimana dilakukan dengan satu bagian yaitu melihat pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z).

1). Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z) dapat ditemukan pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-10
Nilai Standart Coefisients Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,172	2,027		-,578	,564
Lingkungan Kerja	1,013	,059	,835	17,174	,000

a. Dependent Variable : Disiplin Kerja

Dari nilai standart Coefficients diatas terlihat bahwa nilai-nilai koefisien regresinya adalah :

Koefisien X adalah $P_1 = 0,835$

Tabel IV-11
Model Summary Lingkungan Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,697	,695	1,98613

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sedangkan dari tabel model summary diatas, nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,697 menunjukkan bahwa kontribusi nilai variabel X tidak mempengaruhi varians nilai Z adalah sebesar 69,7 sisanya 30,3%. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni :

$$P_{E1} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - (0,697)} = 0,303.$$

Untuk melihat apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

H_a : Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H₀ dan terima H_a

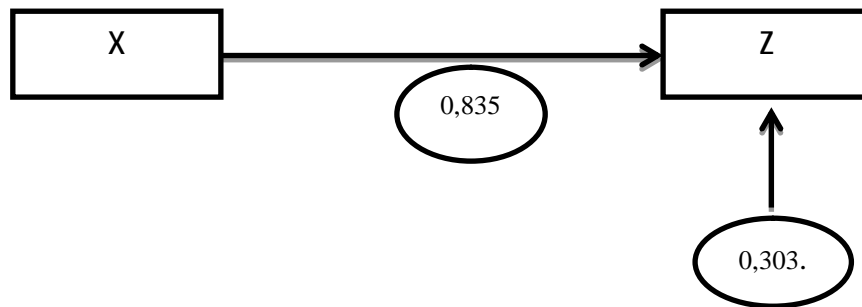
Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H₀ dan tolak H_a

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel IV-11 dimana nilai sig pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Z). Adapun Standardized

Coefficients pada Beta sebesar 0,835.

Berdasarkan hasil analisis pada sub-struktur mengenai pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :



Gambar IV-4 Persamaan struktural pertama

Berdasarkan diagram pada gambar diatas maka dapat diketahui hubungan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dapat disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut :

$$Z = P_2X = \beta_1$$

$$Z = 0,835 + 0,303$$

b. Pengujian Persamaan Struktural 2

Pengujian pada persamaan struktur 2, dimana dilakukan pengujian mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja (X), terhadap disiplin kerja (Z) dan prestasi (Y).

1). Pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja (X), Disiplin Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh simultan (bersama-sama) pada variabel Lingkungan Kerja (X), Disiplin Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y) dalam persamaan struktural 2 dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-12
Model Summary Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,697	,692	1,87558

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Dependent Variable: Prestasi

Sumber : data pengolahan SPSS 23

Dalam mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis, maka dapat dilihat dari model summary pada tabel IV-13, yaitu pada nilai R Square besarnya 0,697. Maka dengan demikian disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, terhadap prestasi kerja karyawan sebesar $0,697 \times 100\% = 69,7\%$ sedangkan sisanya sebesar 99,3% dipengaruhi faktor lain diluar model dalam penelitian ini. Sementara itu dalam mengetahui besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi prestasi dapat dihitung ketentuan sebagai berikut :

$$R^2 = 0,697$$

$$\varepsilon_2 = \sqrt{(1 - 0,697)} = 0,550$$

Dalam model regresi pada persamaan struktural 2 untuk melihat berpengaruh atau tidak secara simultan, maka dapat dilakukan uji hipotesis

dengan melihat nilai sig atau pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-13
Model ANOVA Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, terhadap Prestasi Kerja
Karyawan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1028,016	2	514,008	146,116	,000 ^b
Residual	446,761	127	3,518		
Total	1474,777	129			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Adapun ketentuan dalam uji hipotesis dikemukakan dibawah ini :

H₀ : Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X), Disiplin Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y)

H_a : Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X), Disiplin Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai probabilitas sig pada tabel ANOVA. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas sig \leq probabilitas 0,05, maka tolak H₀ dan terima H_a

Jika probabilitas sig \geq probabilitas 0,05, maka terima H₀ dan tolak H_a

Berdasarkan tabel IV-14 dimana nilai sig sebesar $0,000 \leq 0,05$, dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X), Disiplin Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

2). Pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja (X), Disiplin Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara parsial (satu per satu) pada variabel Lingkungan Kerja (X), Disiplin Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y), dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-14 Coefficients^a
Nilai Standart Coefisiens Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,007	1,917		2,612	,010
Lingkungan Kerja	,307	,101	,270	3,036	,003
Disiplin Kerja	,561	,083	,597	6,719	,000

a. Dependent Variable : Prestasi kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

Penentuan hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

H_a : Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Penentuan kriteris pengambilan keputusan

Jika probabilitas sig \leq probabilitas 0,05, maka tolak H₀ dan terima H_a

Jika probabilitas sig \geq probabilitas 0,05, maka terima H₀ dan tolak H_a

Penentuan pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel IV-15 dimana nilai sig pada variabel lingkungan kerja diketahui sebesar 0,003. Maka dapat dikemukakan bahwa $0,003 \leq 0,05$, dengan

demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antar Lingkungan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Adapun nilai Standardized Coefficients 0,270.

d. Pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

Penentuan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

H_a : Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Penentuan kriteris pengambilan keputusan

Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

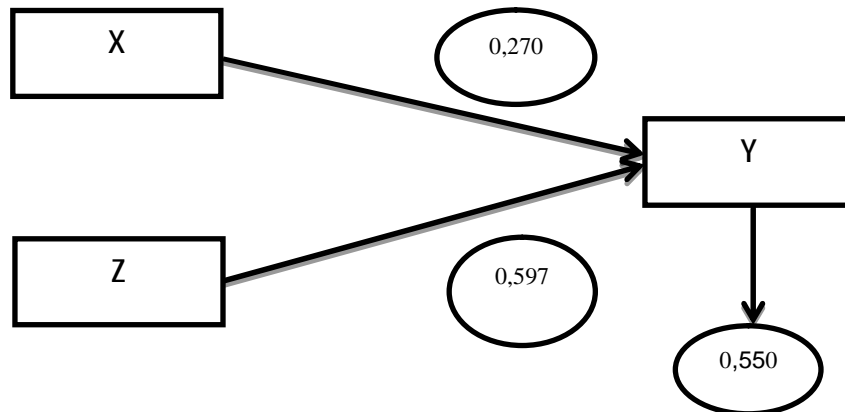
Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a

Penentuan pengambilmn keputusan

Berdasarkan tabel IV-15 dimana sig pada variabel disiplin kerja diketahui sebesar 0,000. Maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 \leq 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antar Disiplin Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Adapun nilai Standardized Coefficients 0,597.

Berdasarkan hasil analisis jalur baik secara simultan dan parsial pada sub-struktural 2 yang dikembangkan diatas, maka dapat dikemukakan digram gambar

dari model persamaan struktural 2 sebagai berikut :



Gambar IV-6 Persamaan struktural kedua

Berdasarkan diagram pada gambar IV-6 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat ditekemukkan pada persamaan struktural 2 sebagai berikut :

$$Y = P_2X + P_3Z + \epsilon_2$$

$$Y = 0,270 X + 0,597 Z + 0,550$$

e. Hasil Pengujian Analisis Jalur pada Persamaan Struktural 1 & 2

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahapan-tahapan yang telah dikemukakan diatas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada persamaan sub-struktural 1 dan 2, maka akhirnya dapat disimpulkan masing-masing persamaan struktural adalah sebagai berikut :

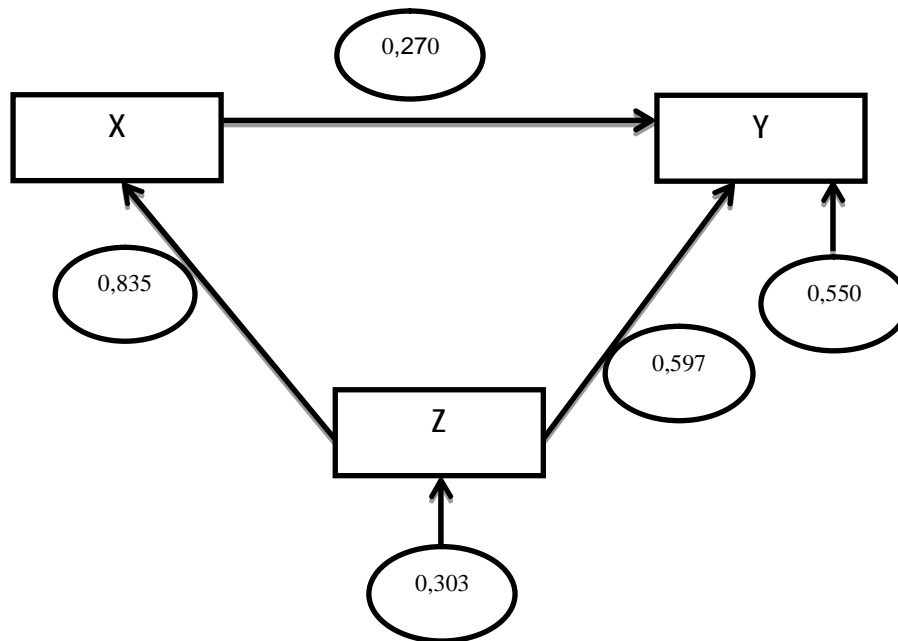
Persamaan struktural 1 : $Z = P_1X + \epsilon_1$

$$Z = 0,835 X + 0,303$$

Persamaan struktural 2 : $Y = P_2X + P_3Z + \epsilon_2$

$$Y = 0,270 X + 0,597 Z + 0,550$$

Adapun diagram gambar pada model persamaan struktural 1 dan 2 dalam analisis data diatas, maka dapat dikemukakan gambar sebagai berikut :



Gambar IV-7 Persamaan Struktural 1 dan 2

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada gambar IV-7 diatas, maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), dan pengaruh total (*total effect*), diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

6. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Langsung (*direct effect*)

Adapun pengaruh langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada formulasi dibawah ini :

- a. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z) dengan nilai beta sebesar 0,835

- b. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai beta sebesar 0,270
- c. Pengaruh variabel disiplin kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai beta sebesar 0,597

b. Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut :

- a. Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) melalui disiplin kerja (Z), dengan nilai beta sebesar $0,835 \times 0,597 = 0,498$

c. Pengaruh Total (*total effect*)

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut :

- a. Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) melalui disiplin kerja (Z), dengan nilai beta sebesar $0,835 + 0,498 = 1,333$

Adapun rangkuman hasil analisis jalur pada penjabaran mengenai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-15
Hasil Kesimpulan Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Pengaruh Simultan
	Langsung	Tidak Langsung	Total	
Pengaruh X terhadap Z	0,835	-	-	-
Pengaruh X terhadap Y melalui Z	0,270	0,498	1,333	-
Pengaruh Z terhadap Y	0,597	-	-	-
€	0,303	-	-	-
€	0,550	-	-	-
Pengaruh X dan Z terhadap Y	-	-	-	0,697

Berdasarkan hasil keseluruhan pengaruh kausalitas diantara variabel lingkungan kerja (X), prestasi kerja (Y) terhadap disiplin kerja (Z) sebagai variabel intervening dapat dirangkum sebagai berikut :

7. Penafsiran

- a. Adapun pengaruh langsung lingkungan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z) adalah sebesar 0,835
- b. Adapun pengaruh langsung disiplin kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,597
- c. Adapun pengaruh langsung lingkungan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,270
- d. Adapun pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) melalui disiplin kerja (Z) adalah sebesar 0,498
- e. Adapun pengaruh total lingkungan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) melalui disiplin kerja (Z) adalah sebesar 1,333
- f. Adapun pengaruh simultan lingkungan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) melalui disiplin kerja (Z) adalah sebesar 0,697

B. Pembahasan

Hasil dari pengujian dari seluruh variabel dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat, secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan persetujuan yang tinggi dari responden.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

Adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,036 dan nilai beta sebesar 0,270 dengan signifikan sebesar 0,003 ($\text{sig. } 0,003 < 0,05$) sehingga lingkungan kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian Latifah dkk (2018, hal. 58), Nurhasanah (2010, hal. 1355), Wahyuni dkk (2014, hal. 13), Zuana, dkk (2014, hal. 9), Warnanti, dkk (2014, hal. 293) dan Lukiyana, dkk (2017, hal. 167)., yang menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Disiplin Kerja (Z) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

Adapun pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 17,174 dan nilai beta sebesar 0,000 dengan signifikan sebesar ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$) sehingga lingkungan kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian, Inbar, dkk (2018, hal. 91), Hermawan, dkk (2018, hal. 136), Wahono (2016, hal. 6), Oktaria, dkk (2017, hal. 8), Fatoni, dkk (2017, hal. 149), Primandaru, dkk (2018, hal. 210) dan Shintaomi, dkk (2017, hal. 9), yang menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

Adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 6,719 dan nilai beta sebesar 0,597 dengan signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$) sehingga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian, Kiling, dkk (2016, hal. 84), Rahmi, dkk (2017, hal. 30), Sukandi, dkk (2017, hal. 475) dan Kandang (2010, hal. 1554), yang menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

Adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yg dimediasi oleh kedisiplinan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 3,036 dan nilai beta sebesar 0,270 dengan signifikan sebesar 0,000 sehingga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan proses pekerjaannya. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dan sekaligus menjadi pendorong terhadap disiplin kerja. Jika lingkungan kerjanya baik atau memenuhi syarat maka akan menanamkan sifat disiplin pada diri masing-masing karyawan. Selanjutnya jika karyawan sudah disiplin maka akan mematuhi peraturan yang ada, seperti salah

satunya menyelesaikan tugas tepat waktu, dan hal itu dapat memberikan prestasi kerja pada karyawan tersebut.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil dari kesimpulan dari peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kedisiplinan kerja karyawan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
3. Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, karena ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kedisiplinan pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang berada pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara sudah baik, namun kantor harus lebih meningkatkan

lingkungan kerja agar karyawan yang bekerja merasa lebih nyaman. Apabila terlaksanakan makan akan memberikan dampak positif pada seluruh karyawan , baik atasan maupun bawahannya.

2. Untuk seluruh karyawan maupun atasan pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara agar lebih meningkatkan kedisiplinannya agar tercipta disiplin yang baik. Karena disiplin merupakan hal penting yang perlu ditanamkan pada diri sendiri.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian tentang prestasi kerja dengan menambah jumlah variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). "*Manajemen Sumberdaya Manusia*" (cetakan ke-1) Pekanbaru : Zanafha Publishing.
- Buku Pedoman Skripsi (2018). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Fatoni, Akhmad., Sunaryo, Hadi. H., Priyono. Agus. (2017). Pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen*. 02 (03), 137-149.
- Hamali, Yusuf, Arif. (2018). "*Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*" (cetakan ke-2) Jakarta : CAPS.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2002). "*Manajemen Sumberdaya Manusia*" (cetakan ke-5) Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawan. Dafid., Modhakomala., dan Suryadi. (2018). Pengaruh Supervisi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Guru PNS Gugus I Sawangandi Kecamatan Sawangan Kota Depok. *Jurnal Pendidikan*. 02 (03), 129-138.
- Inbar, Dinata, Rika., Astuti, Siti, Endang., Sulistiyo, Widyo, M. Cahyo. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 58 (02), 84-92.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memodernasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding NCMAB 2018*. 405-424.
- Juliandi, Azuar., Irfan., Manurung, Saprinal. (2015). "*Metode Penelitian Bisnis*" (cetakan ke-2) Medan: Umsu Press.
- Kadarman., Udaya, Jusuf. (2001). "*Pengantar Ilmu Manajemen*" Jakarta : Gloria.
- Kadang, Tandi. (2010). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Eksis*. 06 (02), 1550-1554.
- Kasmir. (2015). "*Manajemen Perbankan*" (cetakan ke-15) Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Killing, Sinta. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16 (03), 74-84.
- Laksmi., Gani, Fuad., Budiantoro. (2016). "*Manajemen Perkantoran Modern*" (cetakan ke-2) Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Latifah., Nurmalasari. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Ketapang. *Jurnal Feb Unmul.* 20 (01), 31-39.
- Lukiyana., Firdaus, Davi, Firman. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta. *Manajalah Ilmiah Institut STIAMI.* 14 (02), 162-168.
- Mangkunegra, Prabu, Anwar. (2017). “*Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*” (cetakan ke-11) Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Edwin, Mustafa., Usman, Hardius. (2016). “*Proses Penelitian Kuantitatif*” Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nurhasanah, Andi. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Eksis.* 06 (01), 1349-1356.
- Oktaria, Annisa, Rifka., Nugraheni, Rini. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal Manajemen.* 06 (03), 1-9.
- Primandaru, Leksi, Dinarizka., Tobing, Sulianti, Diana., Prihatini, Dewi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen.* 12 (02) 204-211.
- Rahman, Mariati (2017). “*Ilmu Administrasi*” (cetakan ke-1) Makassar : CV. Sah Media.
- Rahmi, Amelia., Aziz, Abdul. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi.* 06 (02), 24-31.
- Pardede, Ratlan., Manurung, Renhard. (2014). “*Analisis Jalur*” (cetakan ke-1) Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ruslan, Rosady. (2016). “*Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi*” (cetakan ke-6) Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2010). “*Manajemen Sumberdaya Manusia*” (cetakan ke-3) Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sarwono, Jonathan., Salim, Nur, Hendra. (2017). “*Prosedur-prosedur Populer Statistik Untuk Analisis Data Riset Skripsi*” (cetakan ke-1) Yogyakarta : PT. Grava Media.

- Shintaomi, Deski., Wira, Winata., Akhirman. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Atasan, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor X. *Jurnal Bisnis Administrasi*. 07 (01), 1-9.
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. 09 (01), 44-53.
- Sinambela, Poltak, Lijan. (2018). “*Manajemen Sumberdaya Manusia*” (cetakan ke-3) Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). “*Metode Penelitian Bisnis*” (cetakan ke-15) Bandung : Alfabeta.
- Sukandi, Pipin., Dwiputri, Laras, Risa. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus : Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung). *Jurnal Universitas Tarumanegara*. 12 (02), 468-476.
- Sutrisno, Edy. (2016). “*Manajemen Sumberdaya Manusia*” (cetakan ke-8) Jakarta : Prenadamedia Group.
- Supomo, R. (2010). “*Pengantar Manajemen*” (cetakan ke-1) Bandung : Penerbit Yrama Widya.
- Sunyoto, Danang. (2015). “*Manajemen Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*” (cetakan ke-1) Jakarta : CAPS.
- Suwondo, Indrani, Diah., Sutanto. Madiono. Eddy. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 17 (02), 135-144.
- Wahono, Tria. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada UD. Sari Bumi Sragen. *Jurnal Manajemen*. 15 (02), 1-7.
- Wahyuni, Zuria, Wan., Machasin., Nuryanti. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Oto Multi Artha Cabang Pekanbaru. *Jurnal Fekon*. 01 (02), 1-14
- Warnanti, Asri., Maulida. (2015). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada P.T Bank Central Asia Tbk Cabang Kcu Thamrin Jakarta Pusat. *Jurnal Serambi Hukum*. 08 (02), 285-295.
- Wulandari, Siti. (2015). Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Dan Liris. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 09 (01), 1-7.

Zuana, Indah, Citra., Swasto, Bambang., Susilo, Heru. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Publik*. 07 (01), 1-9.