

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS
KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :
YOPI FITRI UTAMI
1505160473

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : YOPI FITRI UTAMI
N P M : 1505160473
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(Hj. DEWI ANDRIANY, S.E.,MM.)

Penguji II

(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E.,M.Si.)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, S.E.,MM.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

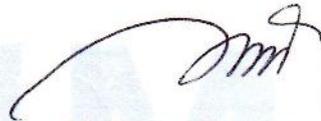
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : YOPI FITRI UTAMI
N.P.M : 1505160473
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si



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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA SKRIPSI

UNIV/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
 JURUSAN/PROG. STUDI : MANAJEMEN
 JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PRODI : JASMAN SYARIFUDDIN HASIBUAN, SE, M.SI
 PEMBIMBING SKRIPSI : SUSI HANDAYANI, SE, MM

NAMA MAHASISWA : YOPI FITRI UTAMI
 NPM : 1505160473
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
10/2 - 2019	Koreksi Kuisisioner		
25/2 - 2019	Abstrak		
	- Kt Pengantar		
	- Perhatikan penulisan sumber		
	- Perhatikan format penulisan		
	- Perhatikan redaksional		
	- Perbaiki pembahasan		
	- Perbaiki kesimpulan & saran		
	- Perbaiki Daftar		
10/3 - 2019	Pertajam pembahasan		
15/3 - 2019	Aao		
	Dpt distangkan		

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE, MM

JASMAN SYARIFUDDIN HS, SE, M.SI

ABSTRAK

YOPI FITRI UTAMI :1505160473 : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 58 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan angket. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun agar dapat menyempurnakan skripsi ini. Sejak awal penulis telah banyak menerima bimbingan, bantuan dan arahan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang tidak lain

1. Teristimewa sekali penulis tujukan dengan rasa syukur dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Mahyudin dan Ibu Nurmalianti yang penuh dengan rasa kasih sayang dan cinta yang telah banyak mengorbankan materi, moral dan spiritual dalam membesarkan dan mengasuh Penulis dari kecil hingga dewasa.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
3. Bapak Januri, SE.,MM.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE,M.Si. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin H.,SE,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen,SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Susi Handayani, SE.,M.M Selaku pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya Skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Pegawai beserta Staff Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini berupa waktu maupun motivasi.
10. Untuk kakak saya ika viliani fitri yang telah banyak membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna serta banyak memiliki kekurangan, baik dari segi tata bahasa, teknik penyajian maupun penulis, oleh karena itu Penulis memohon bantuan, kritik serta saran yang dapat membangun dalam penyempurnaan dan perbaikan skripsi ini.

Medan, Maret 2019

Penulis,

YOPI FITRI UTAMI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja.....	7
2. Disiplin Kerja	10
3. Lingkungan Kerja.....	14
B. Kerangka Konseptual	17
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	17
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karywan	18
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	19
C. Hipotesis.....	19

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	21
	A. Pendekatan Penelitian	21
	B. Defenisi Operasional.....	21
	C. Tempat dan Waktu Penelitian	23
	D. Populasi Dan Sampel	23
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
	F. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	31
	A. Hasil Penelitian.....	31
	1. Deskripsi Hasil Penelitian	31
	2. Analisis Data	38
	B. Pembahasan	48
	1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	48
	2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	49
	3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	50
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	52
	A. Kesimpulan.....	52
	B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Disiplin Kerja Karyawan.....	21
Tabel 3.2. Indikator Lingkungan Kerja	22
Tabel 3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	22
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian.....	23
Tabel 3.5. Jumlah Populasi	24
Tabel 3.6. Skala Pengukuran Likert.....	25
Tabel 3.7. Uji Validitas Angket (X ₁)	26
Tabel 3.8. Uji Validitas Angket (X ₂)	27
Tabel 3.9. Uji Validitas Angket (Y).....	28
Tabel 3.10. Uji Reliabilitas	29
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	36
Tabel 4.4. Penyajian Data Disiplin Kerja.....	37
Tabel 4.5. Penyajian Data Lingkungan Kerja	38
Tabel 4.6. Penyajian Data Kinerja Karyawan.....	40

Tabel 4.7. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	42
Tabel 4.8. Multikolinearitas	44
Tabel 4.9. Regresi Linear Berganda.....	46
Tabel 4.10 Uji t (Hipotesis 1).....	47
Tabel 4.11. Uji t (Hipotesis 2).....	48
Tabel 4.12. Uji f	50
Tabel 4.13. Koefisien Determinasi.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Paragdimia Penelitian.....	18
Gambar 2.2. Paragdimia Penelitian.....	19
Gambar 2.3. Paragdimia Penelitian.....	19
Gambar 4.1. Uji Normalitas P-P Plot Standardized.....	43
Gambar 4.2. Uji Heterokedastisitas	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dieras ekarang, manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia di tuntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang, sehingga pelaksanaan berorientasi pada model kompetensi.

Dengan SDM berbasis kompetensi tentunya perusahaan juga meningkatkan kinerja karyawan untuk memajukan tujuan perusahaan. Salah satu meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang khusus kepada karyawan sesuai dengan posisi jabatannya yang ada didalam perusahaan, selain itu juga kedisiplinan kerja juga harus di tingkatkan di dalam diri karyawan, agar karyawan mematuhi segala aturan yang berlaku di dalam perusahaan, selain itu juga lingkungan kerja harus di kedepankan agar karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Menurut Sidanti (2015) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pada awal pengamatan yang penulis lakukan di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perternakan yaitu kinerja para pegawai masih kurang optimal sehingga tidak mampu melaksanakan

tugasnya dengan baik. Ini menunjukkan bahwasannya kinerja karyawan kurang dan perlu di perbaiki maupun di awasi agar keseriusan karyawan dalam bekerja bisa di tingkatkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor disiplin kerja.

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tolo (2016) kinerja adalah sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja.

Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan. Baik norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku di dalam organisasi atau di tengah-tengah masyarakat. Menurut Hasibuan (2012,hal.193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Tanjung (2015) kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai.

Pada awal pengamatan yang penulis lakukan di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provsu yaitu dengan beberapa karyawan penulis perhatikan di dalam ruang kerja, bahwa terdapat beberapa karyawan masih kurang mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Seperti karyawan tidak menaati peraturan disiplin kerja di dalam perusahaan, sehingga terdapat beberapa karyawan yang masih ada menunda-nunda masuk, pada saat jam istirahat telah selesai, selain itu beberapa karyawan masih ada pulang kerja lebih awal dari waktu yang di tentukan sehingga tugas pekerjaannya belum selesai. Selain disiplin kerja yang

mempengaruhi kinerja karyawan, Lingkungan kerja juga mempengaruhi factor kinerja karyawan.

Menurut Saripuddin (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut pengamatan penulis dengan disiplin kerja karyawan yang masih kurang sehingga lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Elizar dan Tanjung (2018) lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Jadi hasil pengamatan yang penulis lakukan di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara yaitu sudah cukup baik, baik dengan kinerjanya, disiplin kerja dan lingkungan kerja, tetapi di dalam bagian ruangan kerja terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya masih rendah yaitu dengan menunda-nunda pekerjaan yang telah di berikan kepadanya sehingga tidak dapat di selesaikan pada tepat waktu, dan tingkat kedisiplinan masih kurang sehingga beberapa karyawan masih ada yang menunda masuk jam kerja pada setelah jam istirahat, dan beberapa karyawan masih ada pulang lebih awal sebelum jam pulang kerja sehingga tugas yang dikerjakan tidak selesai. Selain disiplin kerja yang masih kurang, begitu juga dengan tingkat lingkungan kerja karyawan yang masih belum efektif, ditandai dengan peralatan dan perlengkapan yang belum lengkap sehingga membuat karyawan kurang nyaman melakukan pekerjaan.

Dari beberapa permasalahan di atas, penulis mencoba mengangkat permasalahan tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam bekerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis mencoba menulis permasalahan tersebut dalam tulisan yang berbentuk tulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Karyawan kurang kreatif saat bekerja
2. Karyawan sering pulang sebelum jam pulang kerja.
3. Karyawan sering keluar kantor saat jam kerja.
4. Atasan tidak melihat hal yang telah dikerjakan karyawan.
5. Beberapa peralatan dan perlengkapan kantor tidak bersih.
6. Beberapa karyawan kurang disiplin saat berpakaian ke kantor.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas, maka penelitian ini di fokuskan pada Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang penulis buat adalah di antaranya sebagai berikut:

- a) Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara
- b) Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara.
- c) Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang di buat penulis adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang di buat penulis adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dan pengalaman yang lebih dalam hal manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan Dinas Ketahanan Pangan dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Bagi perusahaan, dengan memberikan masukan-masukan ataupun dalam hal kritikan sehingga di jadikan sebagai bahan informasi sehingga karyawan menjadi lebih giat dalam melaksanakan tugasnya dan mampu bersaing dengan karyawan yang lainnya sehingga tercapai hasil kerja dan tujuan perusahaan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang relevan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Noor (2013, hal. 270) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di konfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Kasmir (2016, hal. 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Akdon (2016,hal.166) kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 171) kinerja karyawan adalah prestasi yang di peroleh seseorang dalam melakukan tugas.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal. 189) factor yang mempengaruhi kinerja ada 13 yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja

- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Selain itu, menurut Amstrong (Sopiah dan Sangadji, 2018, hal.352) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor Individu

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.

- 2) Faktor Kepemimpinan

Faktor yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh manajer, atau ketua kelompok kerja

- 3) Faktor Kelompok /Rekan Kerja

Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

- 4) Faktor Sistem

Faktor yang berkaitan dengan system metode kerja yang ada dan fasilitas yang ada disediakan oleh prganisasi.

5) Faktor Situasi

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun eksternal.

c. Indikator Kinerja

Menurut Lopes (Sutrisno, 2010, hal.180) kinerja mempunyai indikator sebagai berikut :

- 1). Kuantitas Kerja
- 2). Kualitas Kerja
- 3). Pengetahuan tentang pekerjaan
- 4). Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- 5). Keputusan yang diambil
- 6). Perencanaan kerja
- 7). Daerah organisasi kerja

Selain itu, menurut Robbins (SangadjudanSopiah, 2018, hal. 351) ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018, hal. 335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Tobing dan Natipulu (2011, hal. 52) disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku di dalam organisasi atau di tengah-tengah masyarakat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (Sinambela, 2018, hal. 356) berpendapat bahwa faktor-faktor disiplin ada lima :

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standart kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja

Sedangkan menurut Singodimedjo (Sutrisno2009, hal.89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

- 1). Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2). Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

- 3). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

- 4). Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5). Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6). Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- 7). Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Septiasari (Bangun, 2017) indicator disiplin adalah:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerjasama

Sedangkan menurut Setiayawan, dkk (2017) indicator disiplin adalah :

- 1) Kehadiran
- 2) Tingkat kewaspaan tinggi
- 3) Ketaatan pada peraturan
- 4) Ketaatan pada standar kerja
- 5) Etika kerja

3.Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Saripuddin (Simanjuntak 2017,hal.86) bahwa “Lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan”.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Menurut Sunyoto (2015, hal. 38) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Menurut Tolo, dkk (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi idirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sidanti (2015) factor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1) Tata Ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. tata ruang kantor merupakan

penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang di pandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.

2) Penerangan (cahaya)

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas di perlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang di sertai keletihan mata, perasaan mudah marah dengan gangguan fisik lainnya.

3) Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

4) Pertukaran udara (sirkulasi udara/ventilasi)

Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja.

5) Musik

Dalam menggunakan music sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dapat memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan sarta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadi kan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

6) Suara (tingkat kebisingan)

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan

kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

Selain itu, menurut Sadarmayanti (2011,hal.28) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan, cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 4) Kelembaban di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Musik di tempat kerja
- 10) Keamanan di tempat kerja

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Setiyawan (2017) indicator lingkungan kerja :

- 1) Lingkungan kerja fisik
 - a. Suhu
 - b. Kebisingan
 - c. Penerangan
 - d. Mutu udara
- 2) Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan kerja antar pegawai

Selain itu, menurut Sadarmayanti (2011,hal.46) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Kondisi Penerangan
2. Kondisi Suhu Udara
3. Kebisingan Suara
4. Kondisi Penggunaan Warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan Kerja dan kebersihan
7. Hubungan karyawan

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (*Indefenden variable*) dengan variable terikat (*Dependent variable*) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antar variable dalam suatu penelitian, dimana disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X_1, X_2) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai:

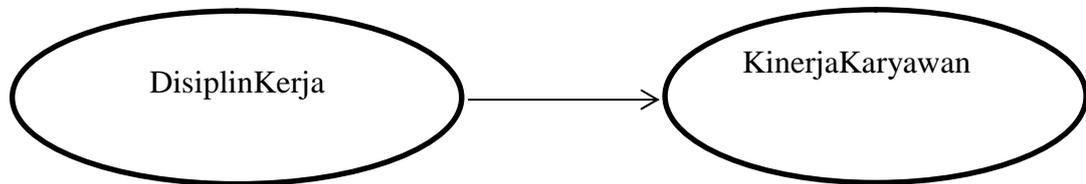
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin berkaitan langsung dengan kinerja. Disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik.

Menurut Sinambela (2018) disiplin yaitu kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dapat disimpulkan dengan adanya disiplin yang baik akan mendapatkan kinerja yang sebaik mungkin dan mendapatkan kerja yang optimal.

Menurut penelitian terdahulu oleh Jufrizen (2018), Sidanti (2015), Tolodkk (2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1. Paradigma Penelitian

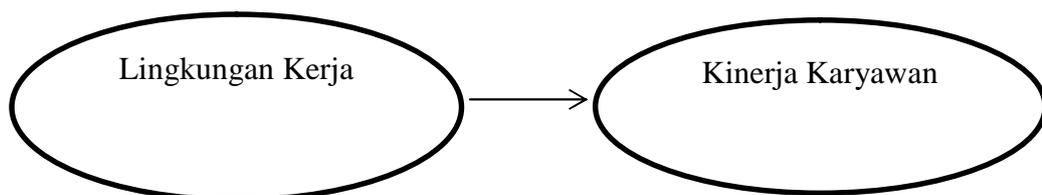
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu oleh Saripuddin (2017), Permadi (2017), Kholil (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.2. Paragdimia Penelitian

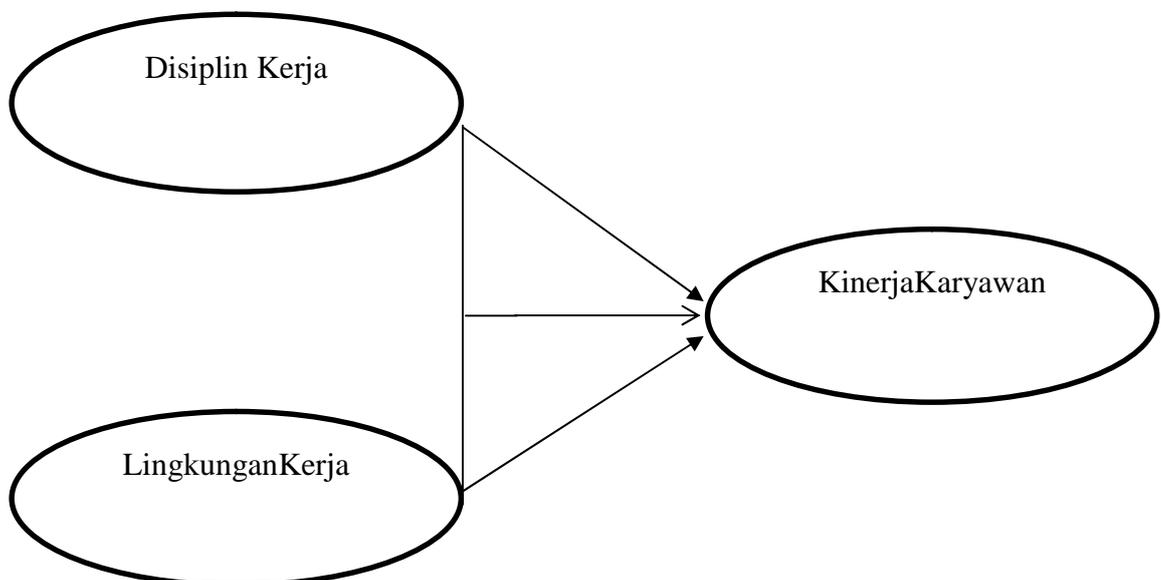
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Menurut Hasibuan (2012) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin yang baik akan mempengaruhi lingkungan kerja yang menjadi nyaman.

Menurut peneliti terdahulu oleh Setiyawan, dkk (2017), Hidayat dan Taufiq (2012) kemudian Siswati (2017) menyimpulkan bahwa Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3. Paragdimia Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah diatas, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan *kuantitatif*. Pendekatan *asosiatif* adalah suatu pendekatan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan pendekatan *kuantitatif* adalah penelitian berupa data yang telah di peroleh dan berwujud angka yang dapat di hitung jumlahnya.

B. Definisi Operasional

1. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009,hal.86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitar. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel III.1 Indikator Disiplin Kerja Karyawan

No.	Indikator
1.	Jumlah pekerjaan
2.	Kualitas pekerjaan
3.	Ketetapan waktu
4.	Kehadiran
5.	Kemampuan kerjasama

Septiasari (Bangun, 2017)

2. Lingkungan kerja

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

Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1.	Kondisi Penerangan
2.	Kondisi Suhu Udara
3.	Kebisingan Suara
4.	Kondisi Penggunaan Warna
5.	Ruang Gerak yang diperlukan
6.	Keamanan kerja dan kebersihan
7.	Hubungan karyawan

Sadarmayanti, (2011, hal. 46)

3. Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010, hal. 173) kinerja adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu, yang tidak dimiliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki sedikit nilai dalam budaya organisasi.

Tabel III.3 Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1.	Kuantitas kerja
2.	Kualitas kerja
3.	Pengetahuan tentang pekerjaan
4.	Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5.	Keputusan yang diambil
6.	Perencanaan kerja

Lopes, (Sutrisno, 2010, hal 180)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun tempat yang dijadikan objek penelitian dalam penelitian ini peneliti menentukan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provsu Medan yang beralamat di Jalan Gatot Subroto km 7 no. 225 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan November 2018 s/d Maret 2019.

Tabel III.4

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra riset/Penelitian	■	■	■	■																
2.	Pengajuan Judul			■	■																
3.	Penulisan proposal					■	■	■	■												
1.	Bimbingan proposal									■	■	■	■								
5.	Seminar Proposal											■	■								
6.	Pengumpulan Data											■	■								
7.	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
8.	Bimbingan Skripsi															■	■				
9.	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012, hal.115) populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber daya yang memilih karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara Medan sebanyak 58 pegawai.

Tabel III.5
Jumlah Populasi

No	Bagian	Populasi
1.	Bagian Umum & Kepegawaian	14
2.	Bagian Keuangan	20
3.	Bagian Program	7
4.	Bagian Ketersediaan Pangan	9
5.	Bagian Distribusi & Cadangan Makanan	8
	Jumlah	58

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Sumatera Utara

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012, Hal.116) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jadi, dalam penelitian ini terdapat sampel yang akan digunakan adalah dari jumlah populasi, karena kurang dari 100 orang, maka peneliti menentukan pengambilan sampel diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi yang ada di jadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 58 orang pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (*interview*)

Melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perternakan Provsu.

2. Daftar Pertanyaan (*QUESTIONER*)

Daftar pertanyaan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel III.6

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menguji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Menurut Umar (2008, hal. 53) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka gunakan teknik korelasi produk momen, yaitu:

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

Sumber : Umar (2008, hal. 53)

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- x_i = Jumlah pengamatan variabel x
- y_i = Jumlah pengamatan variabel y
- $(x_i)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(y_i)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Tabel III.7.
Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,509	0,263	0,000 < 0,05	Valid
2.	0,566	0,263	0,001 < 0,05	Valid
3.	0,583	0,263	0,002 < 0,05	Valid
4.	0,502	0,263	0,001 < 0,05	Valid
5.	0,439	0,263	0,001 < 0,05	Valid
6.	0,593	0,263	0,001 < 0,05	Valid
7.	0,511	0,263	0,000 < 0,05	Valid
8.	0,529	0,263	0,001 < 0,05	Valid
9.	0,687	0,263	0,000 < 0,05	Valid

10.	0,583	0,263	0,000 <0,05	Valid
-----	-------	-------	-------------	-------

Tabel III.8.
Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Lingkungan Kerja(X₂)

No item	Nilai Korelasi r _{hitung}	Nilai Ketentuan r _{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,588	0,263	0,000 <0,05	Valid
2.	0,683	0,263	0,001 <0,05	Valid
3.	0,329	0,263	0,002<0,05	Valid
4.	0,388	0,263	0,001<0,05	Valid
5.	0,394	0,263	0,001<0,05	Valid
6.	0,352	0,263	0,001<0,05	Valid
7.	0,510	0,263	0,000 <0,05	Valid
8.	0,537	0,263	0,000<0,05	Valid
9.	0,327	0,263	0,003<0,05	Valid
10.	0,697	0,263	0,000 <0,05	Valid
11.	0,308	0,263	0,000<0,05	Valid
12.	0,698	0,263	0,000<0,05	Valid
13.	0,543	0,263	0,006<0,05	Valid
14.	0,318	0,263	0,000<0,05	Valid

Tabel III.9.
Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,583	0,263	0,001<0,05	Valid
2.	0,695	0,263	0,000<0,05	Valid
3.	0,353	0,263	0,000<0,05	Valid
4.	0,404	0,263	0,000<0,05	Valid
5.	0,393	0,263	0,000<0,05	Valid
6.	0,243	0,263	0,000<0,05	Valid
7.	0,535	0,263	0,000 <0,05	Valid
8.	0,544	0,263	0,001<0,05	Valid
9.	0,793	0,263	0,000 <0,05	Valid
10.	0,657	0,263	0,001<0,05	Valid
11.	0,581	0,263	0,000<0,05	Valid
12.	0,618	0,263	0,000<0,05	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

- r = Realibilitas Instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum cb^2$ = Jumlah Varians butir
 σ^2 = Varians Total

TABEL III.10.
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach' Alpha	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,600	0,263	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,683	0,263	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,669	0,263	Reliabel

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Persamaan Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Sumber : Teguh (2008, hal. 106)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

= Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Error

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk mengetahui kondisi dan yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat dan untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang di peroleh linier dan dapat di gunakan untuk melakukan peramalan, maka di lakukan uji asumsi klasik dengan beberapa tahapan:

a. Uji Normalitas

Menurut Umar (2008, hal. 77) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Ada dua cara mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Uji kenormalan data juga bisa dilakukan tidak berdasarkan grafik, misalnya dengan uji Kolmogrov- Smirnov.

b. Uji Multikoleniaritas

Menurut Umar (2008, hal. 80) uji Multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan kolerasi

kuat antara variabel independen.

Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Besaran koefisien korelasi antar variabel independen yaitu, upah dan masa kerja adalah 0,041. Terjadinya multikolinieritas jika nilai korelasi adalah tinggi, biasanya melebihi 0,80. Oleh karena itu, diantara kedua variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

Mengukur multikolinieritas juga dapat diketahui dari besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*). Mengukur VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus :

$$\text{VIF} = 1/(1-R^2)$$

Umar (2008, hal 80)

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008, hal. 82) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidak samaan variabel dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model homoskedastisitas. Cara menentukan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya : Residual Plot, Metode Grafik, Uji Park, Uji Glejser, dan Kelaziman.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh

signifikan terhadap nilai variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}} \cdot \frac{1}{2}$$

Sugiyono (2010, hal. 212)

Dimana :

t= nilai t hitung

r_{xy} = korelasivariabel X dan Y yang ditemukan

n= jumlah sampel

b. Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk mengujinya taat atau tidaknya Tanya hubungan variable bebas dengan variable terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2017, hal. 192)

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan

koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 38 item pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_1), 14 item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan 14 item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket dalam penelitian ini disebarikan dan diberikan kepada 58 orang yang menjadi karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Dalam tahapan selanjutnya data angket penelitian yang disebarikan kemudian diberikan penilaian dengan metode *skala likert* dan kemudian dilakukan ditabulasi, kemudian diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS. Selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji tingkat kevalidannya dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut dibawah ini:

a. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria pengelompokkan

berdasarkan penilaian jenis kelamin,usia,tingkat pendidikan dan lama bekerja dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden yang dijadikan sampel penelitian. Data identitas responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	25	43.1	43.1	43.1
Perempuan	33	56.9	56.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah),2019

Berdasarkan data tabel persentase di atas dapat dipahami bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, minoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki laki yaitu sebesar 25 orang (43,1%) dan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak33 orang (56,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin perempuan.

Tabel IV.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	6	10.3	10.3	10.3
31-40 Tahun	23	39.7	39.7	50.0
41-50 Tahun	27	46.6	46.6	96.6
Diatas 51 Tahun	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan data tabel persentase di atas dapat dipahami bahwa berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki usia pada kelompok umur 41-50 Tahun sebanyak 27 (46,6%) dan minoritas pada kelompok 20-30 tahun 6 orang (10,3%) dan >51 Tahun sebanyak 2 orang (3,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan usia responden yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan lebih banyak didominasi pada kelompok dengan rentang usia 41-50 Tahun.

Tabel IV.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	5	8.6	8.6	8.6
Diploma	25	43.1	43.1	51.7
Valid S1	19	32.8	32.8	84.5
S2	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik diatas dapat dipahami bahwa tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 25 orang (43,1%) dan minoritas pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 5 orang (8,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dalam penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan SMA.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

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

1) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

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

Tabel IV.4.
Penyajian Data Disiplin Kerja (X_1)

No	PERNYATAAN					
		SS	S	KS	TS	STS
1	Jumlah Pekerjaan					
	<ul style="list-style-type: none"> Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang di berikan. Saya mengerjakan pekerjaan dengan dengan baik. 	41,4%	56,9%	1,7%	0,0%	0,0%
2	Kualitas pekerjaan					
	<ul style="list-style-type: none"> Mengerjakan pekerjaan dengan teliti Saya mengerjakan pekerjaan dengan mengutamakan hasil yang memuaskan 	44,8%	55,2%	0,0%	0,0%	0,0%
3	Ketetapan waktu					
	<ul style="list-style-type: none"> Mengerjakan pekerjaan tepat waktu Melakukan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan 	50,0%	44,8%	5,2%	0,0%	0,0%
		32,8%	37,9%	15,5%	8,6%	5,2%

4	Kehadiran					
	<ul style="list-style-type: none"> Menurut anda absensi penting dalam disiplin kerja Saya harus hadir setiap hari tepat waktu 	48,3%	50,0%	1,7%	0,0%	0,0%
5	Kemampuan Kerjasama					
	<ul style="list-style-type: none"> Saya mengerjakan pekerjaan dengan saling membantu. Saya melakukan pekerjaan dengan tim sehingga memiliki hasil memuaskan 	41,4%	53,4%	5,2%	0,0%	0,0%
		51,7%	48,3%	0,0%	0,0%	0,0%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel keputusan pembelian dimana mayoritas jawaban dari responden adalah setuju,hal ini berarti kuesioner yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis (khususnya bagian prodi manajemen) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut :

Tabel IV.5.
Penyajian Data Lingkungan Kerja(X_2)

No	PERNYATAAN					
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kondisi Penerangan					
	<ul style="list-style-type: none"> Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai Penerangan yang baik dapat membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan. 	48,3%	48,3%	3,4%	0,0%	0,0%
2	Kondisi Suhu Udara					
	<ul style="list-style-type: none"> Ventilasi udara di kantor cukup baik Suhu udara di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktifitas kerja. 	43,1%	51,7%	5,2%	0,0%	0,0%
		46,6%	50,0%	1,7%	1,7%	0,0%

3	Kebisingan Suara					
	<ul style="list-style-type: none"> • Suara yang ribut di tempat kerja mengurangi konsentrasi saat bekerja 	50,0%	41,4%	6,9%	1,7%	0,0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik jika lingkungan di sekitar mengganggu ketenangan saat bekerja. 	27,6%	36,2%	25,9%	8,6%	1,7%
4	kondisi Penggunaan Warna					
	<ul style="list-style-type: none"> • Warna cat di ruangan saya membuat ruangan menjadi fresh 	44,8%	43,1%	6,9%	3,4%	1,7%
	<ul style="list-style-type: none"> • Warna cat yang dipakai sudah tepat sehingga dapat membuat mata tenang saat melakukan pekerjaan 	46,6%	43,1%	6,9%	1,7%	1,7%
5	Ruang Gerak yang diperlukan					
	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang yang disediakan oleh perusahaan cukup luas 	44,8%	50,0%	5,2%	0,0%	0,0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Desain ruangan kerja memudahkan saya berkomunikasi dgn rekan kerja 	50,0%	34,5%	10,3%	3,4%	1,7%
6	Keamanan Kerja dan Kebersihan					
	<ul style="list-style-type: none"> • Kebersihan dilingkungan perusahaan sudah di kelolah dengan secara baik. 	43,1%	43,1%	5,2%	5,2%	3,4%
	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan dilingkungan perusahaan terkendali dengan aman 	50,0%	46,6%	1,7%	1,7%	0,0%
7	Hubungan Karyawan					
	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik. 	44,8%	53,4%	1,7%	0,0%	0,0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Bila terjadi kesalahpahaman diantara rekan kerja bisa langsung segera diselesaikan. 	56,9%	43,1%	0,0%	0,0%	0,0%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel lingkungan kerja mayoritas jawaban dari responden adalah sangat setuju. Hal ini berarti kuisioner yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis (khususnya bagian prodi manajemen) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel kinerja karyawan yang dirangkum di dalam frekwensi sebagai berikut :

Tabel IV.6.
Penyajian Data Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN					
		S	SS	KS	TS	STS
1	Kuantitas Kerja					
	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 	48,3%	48,3%	3,4%	0,0%	0,0%
	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya. 	51,7%	41,4%	5,2%	1,7%	0,0%
2	Kualitas Kerja					
	<ul style="list-style-type: none"> Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif. 	43,1%	51,7%	5,2%	0,0%	0,0%
	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. 	46,6%	50,0%	1,7%	1,7%	0,0%
3	Pengetahuan Tentang Pekerjaan					
	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberi tahu. 	50,0%	41,4%	6,9%	1,7%	0,0%
	<ul style="list-style-type: none"> Saya merasa sanggup bekerja secara mandiri tapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerja sama dengan orang lain. 	27,6%	36,2%	25,9%	8,6%	1,7%
4	Pendapat atau Pernyataan yang disampaikan					
	<ul style="list-style-type: none"> Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan. 	44,8%	43,1%	6,9%	3,4%	1,7%
	<ul style="list-style-type: none"> Saya bersedia menerima kritik dan saran atas hasil yang di peroleh. 	46,6%	43,1%	6,9%	1,7%	1,7%

5	Keputusan yang diambil					
	<ul style="list-style-type: none"> Sayaselalu mengambil keputusan untuk keuntungan bersama. 	44,8%	50,0%	5,2%	0,0%	0,0%
	<ul style="list-style-type: none"> Saya mengambil keputusan dengan adil dan benar. 	50,0%	34,5%	10,3%	3,4%	1,7%
6	Perencanaan Kerja					
	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu merencanakan target yang harus saya capai. 	43,1%	43,1%	5,2%	5,2%	3,4%
	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan. 	50,0%	46,6%	1,7%	1,7%	0,0%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden adalah Sangat Setuju. Hal ini berarti kuesioner yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis (khususnya bagian manajemen) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Analisis Data Penelitian

Adapun analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah didekripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal).

Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut dibawah ini :

a. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal

atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal *ordinal* dengan menggunakan ketentuan *kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan SPSS.

Tabel. IV.7.
Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

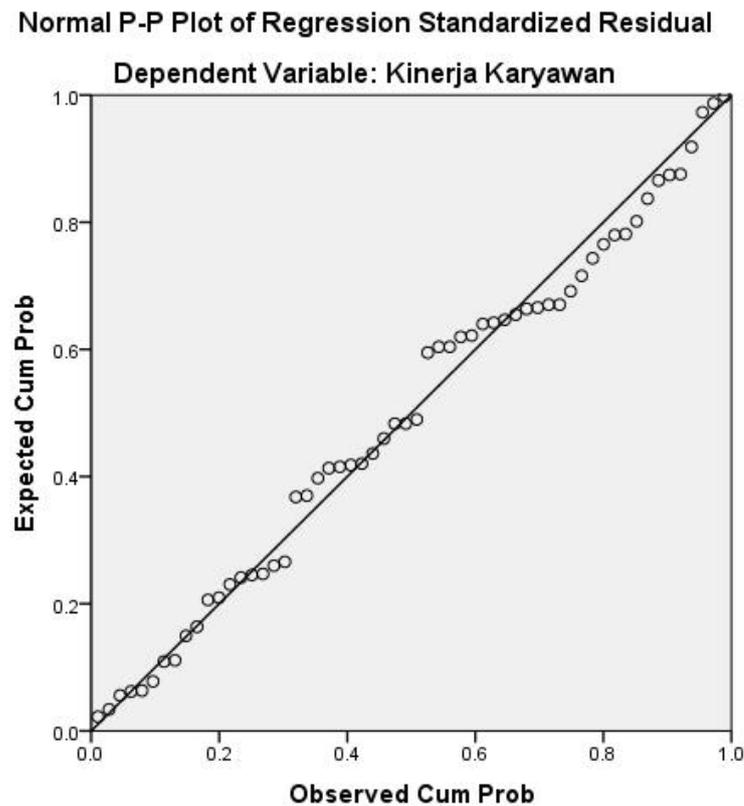
		Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		58	58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.6552	60.6897	51.6897
	Std. Deviation	3.17640	4.60056	4.31727
	Absolute	.091	.119	.140
Most Extreme Differences	Positive	.067	.083	.101
	Negative	.091	.119	.140
Kolmogorov-Smirnov Z		.691	.904	1.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.726	.387	.203

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data tabel uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan nilai *probabilitas* berdasarkan nilai *standardized* 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel yaitu Disiplin Kerja (X_1) = 0,525, untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) = 0,591 dan untuk variabel Kinerja karyawan (Y) = 0,205. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau distribusi variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah distribusi normal, karena nilai

variabel hasil pengujian normalitas diatas lebih besar dari nilai ketentuan *standardized* 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar dibawah ini :



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

Gambar uji normalitas *P-P Plot standardized* diatas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi ketentuan yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung merapat ke garis dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi normal.

2) Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas variabel ini melalui penelitian ini melalui perhitungan independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis

collinearty statistis. Dengan tujuan *multikolineartis* yaitu untuk melihat apakah diantara bahwa diterima Ho apabila nilai VIF <10 dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak Ho bila nilai VIF >10 dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependesi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.8.
Multikolinearitas
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	1.544	1.356			
1 Disiplin Kerja	.118	.030	.087	.799	1.252
Lingkungan Kerja	.962	.021	1.025	.799	1.252

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2019

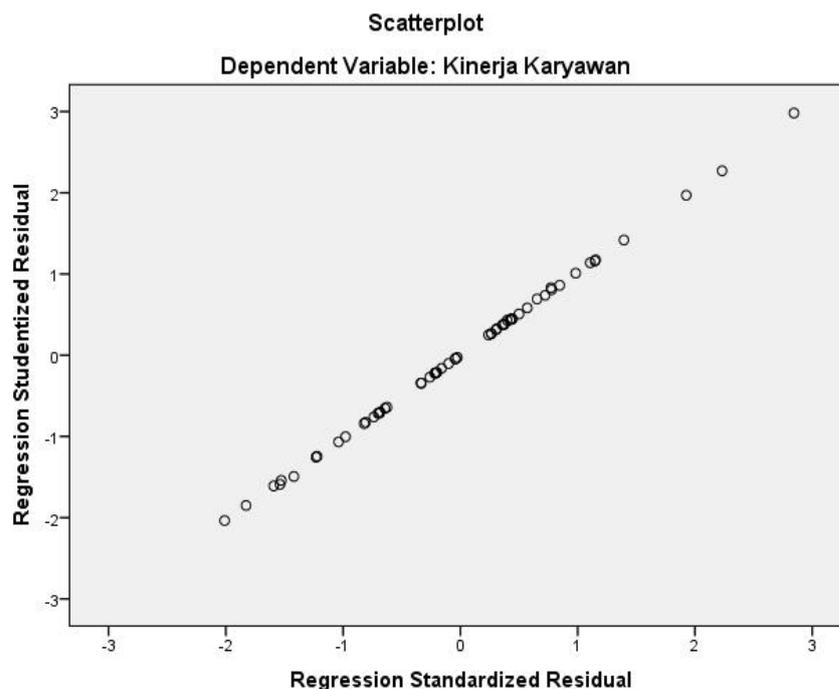
Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1,252. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas tingkat toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dalam variabel independen dalam penelitian ini.

3) Heterokedastisitas

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

penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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



Gambar IV.2
Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian data *heteroskedastisitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik dikatakan uji *heteroskedastisitas* pada variabel yang digunakan dalam penelitian

ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Analisis Hipotesis Penelitian

1) Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada *multiple regression analysis* tentang pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.9
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.544	1.356		1.139	.260		
Disiplin Kerja	.118	.030	.087	3.912	.000	.799	1.252
Lingkungan Kerja	.962	.021	1.025	46.261	.000	.799	1.252

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2019

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

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

Sumber : Teguh (2008,hal.106)

Maka diperoleh nilai :

$$Y = -1,544 + 0,118X_1 + 0,962X_2$$

Perolehan nilai dari persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) semuanya memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa seluruh variabel bebas yang variabel

Y (Kinerja Karyawan) dengan asumsi bahwa koefisien variabel Disiplin kerja (X_1) memberikan nilai sebesar 0,118 yang berarti bahwa jika disiplin kerja dilakukan dengan baik dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka secara otomatis kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien Lingkungan (X_2) memberikan nilai sebesar 0,962 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja karyawan dapat dijaga dan ditingkatkan, dengan asumsi nilai pada variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

2) Uji t

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

a) Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.10.
Uji t (Hipotesis 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.544	1.356		1.139	.260
Disiplin Kerja	.118	.030	.087	3.912	.000
Lingkungan Kerja	.962	.021	1.025	46.261	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2019

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

$$t_{hitung} = 3.912$$

$$t_{\text{tabel}} = 2.004$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan hipotesis :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{tabel} sebesar 2.004, dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3.912 dengan artian bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Disiplin kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

b) Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.11.
Uji t (Hipotesis 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.544	1.356		1.139	.260
Disiplin Kerja	.118	.030	.087	3.912	.000
Lingkungan Kerja	.962	.021	1.025	46.261	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2019

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

$$t_{\text{hitung}} = 46.261$$

$$t_{\text{tabel}} = 2.004$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan hipotesis :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < - t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila: Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} > - t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas tentang pengaruh antara variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{tabel} sebesar 2.004, dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 46.261 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

3) Uji F

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

H_0 : $\beta = 0$ (Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y))

H_0 : $\beta \neq 0$ (Ada pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y))

Kriteria Hipotesis :

~ Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05

~ Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05

Tabel IV.12.
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1039.504	2	519.752	1247.770	.000 ^b
	Residual	22.910	55	.417		
	Total	1062.414	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2019

Berdasarkan data tabel uji f dengan kriteria Anova diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1247.770, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3.164, dengan tingkat signifikan $0.000^a < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian secara *simultan* terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan pengujian uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} adalah 1247.770, sedangkan f_{tabel} sebesar 3.164. berdasarkan data tersebut diatas dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

4) Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coefficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel.IV.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.989 ^a	.978	.978	.64540	1.501

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model *summary^b* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,978. Hal ini memiliki arti bahwa 97,80% variabel Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 36,9% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya.

Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan yang dicita-citakan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{tabel} sebesar 2.004, dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3.912 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan

bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Disiplin kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Jufrizen (2018), Sidanti (2015), Tolo dkk (2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan yang harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian dalam buku Agustini (2012, hal. 72) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja secara komperatif dengan karyawan lain. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang melakukan antara variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 2.004 dan peroleh nilai t_{hitung} sebesar 46.261 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Menurut penelitian terdahulu oleh Saripuddin (2017), Permadi (2017), Kholil (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Nitisemito (2008, hal. 183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di beri.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang ataupun pekerja dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajibannya, bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dapat bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa data tabel uji f dengan kriteria Anova diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1247.770, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3.164, dengan tingkat signifikan $0.000^a < 0.05$. berdasarkan data tersebut diatas dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Menurut peneliti terdahulu oleh Setiyawan, dkk(2017), HidayatdanTaufiq (2012) kemudianSiswati (2017) menyimpulkan bahwa Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Miner dalam Sutrisno (2011, hal. 170) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat di kemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya disiplin kerja dapat terus di pertahankan dan lebih di tingkatkan lagi agar kinerja dapat meningkatkan sehingga institusi dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan.
2. Institusi harus dapat terus menjaga lingkungan kerja para karyawannya untuk dapat lebih baik lagi dengan cara membuat lingkungan kerjanya menjadi aman dan nyaman.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja dan menjaga suatu keharmonisan antara karyawan dan organisasi dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2016). *Strategic Management*. Bandung: Alfabeta.
- Elizar & Tanjung, Hasrudy. (2018). “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Hidayat, Zainul & Taufiq Muchammad. (2012). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79-97.
- Jufrizen (2018). “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*. 2018.
- Kholil, M Abdul, Marzolina & Taufiqurrahman (2014). “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung”. *Jurnal Fekon*, 1(2), 1-13.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*, Edisi Pertama, Jakarta: Fajar Interparatama Mandiri.
- Permadi, Indra.(2017).”Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada CV Alam Hijau Suka Bumi”. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 19-27.
- Siswati, ETTY. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari”. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(2), 17-23.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- _____.(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama.

Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Septiasari, Devy Dayang. (2017) “Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1),93-106.

Setiawan, Doni. (2017).”Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(2),47-55.

Saripuddin, Jasman. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan”, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10),1-20.

Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.

Sinambela, Lilan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 3. Jakarta : PT. Bumi Akara.

Sopiah & Sangadji, Etta Mamang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Tanjung, Hasrudy. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27-36.

Teguh, Muhammad. (2014). *Metode Kuantitatif untuk Analisis Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan ke-1, Jakarta : Rajawali Pers.

Tolo, Indri, sepang, Jantje, dan Dotulong,Lucky. (2016). “Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado”. *Jurnal EMBA*, 4(4),256-267.

Tobing, Josephine dan Napitupulu Amrin Harianto. (2011). *Supervisor Andal* . Jakarta : PT.Gelora Aksara Pratama.

Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta:
PT.RajaGrafindo Persada.

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability (Disiplin Kerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.600	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39.2586	8.265	.509	.532
VAR00002	39.2069	8.202	.566	.552
VAR00003	39.2069	8.167	.583	.521
VAR00004	39.3966	8.805	.502	.629
VAR00005	39.2069	8.062	.493	.528
VAR00006	39.8103	8.191	.593	.665
VAR00007	39.1897	8.227	.511	.530
VAR00008	39.1897	9.841	.529	.636
VAR00009	39.2931	9.439	.687	.613
VAR00010	39.1379	8.156	.583	.520

Reliability (Lingkungan Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	56.24138	18.011	.588	.637
VAR00002	56.25862	16.897	.683	.616
VAR00003	56.31034	19.130	.329	.664
VAR00004	56.29310	18.351	.388	.655
VAR00005	56.31034	18.007	.394	.653
VAR00006	56.89655	18.831	.352	.696
VAR00007	56.43103	16.776	.510	.632
VAR00008	56.37931	16.871	.537	.629
VAR00009	56.29310	20.141	.327	.686
VAR00010	56.41379	19.545	.697	.700
VAR00011	56.51724	19.237	.308	.703
VAR00012	56.24138	20.221	.698	.690
VAR00013	56.25862	20.195	.543	.683
VAR00014	56.12069	19.511	.318	.667

Reliability (Kinerja Kerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	47.2414	15.695	.583	.617
VAR00002	47.2586	14.581	.695	.591
VAR00003	47.3103	16.604	.353	.645
VAR00004	47.2931	15.895	.404	.635
VAR00005	47.3103	15.656	.393	.635
VAR00006	47.8966	15.919	.243	.672
VAR00007	47.4310	14.355	.535	.606
VAR00008	47.3793	14.555	.544	.606
VAR00009	47.2931	17.825	.793	.677
VAR00010	47.4138	17.370	.657	.696
VAR00011	47.5172	16.991	.581	.697
VAR00012	47.2414	18.151	.618	.687

Frequencies (Karakteristik)

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
N	Valid	58	58	58
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	43.1	43.1	43.1
	Perempuan	33	56.9	56.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	6	10.3	10.3	10.3
	31-40 Tahun	23	39.7	39.7	50.0
	41-50 Tahun	27	46.6	46.6	96.6
	Diatas 51 Tahun	2	3.4	3.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	8.6	8.6	8.6
	Diploma	25	43.1	43.1	51.7
	S1	19	32.8	32.8	84.5
	S2	9	15.5	15.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Frequencies (Disiplin Kerja)

Frequency Table

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.7	1.7	1.7
	S	33	56.9	56.9	58.6
	SS	24	41.4	41.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	S	26	44.8	44.8	48.3
	SS	30	51.7	51.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	55.2	55.2	55.2
	SS	26	44.8	44.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.4	3.4	3.4
	TS	1	1.7	1.7	5.2
	KS	1	1.7	1.7	6.9
	S	30	51.7	51.7	58.6
	SS	24	41.4	41.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.2	5.2	5.2
	S	26	44.8	44.8	50.0
	SS	29	50.0	50.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

VAR00006

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	5.2	5.2	5.2
TS	5	8.6	8.6	13.8
KS	9	15.5	15.5	29.3
S	22	37.9	37.9	67.2
SS	19	32.8	32.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00007

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1.7	1.7	1.7
S	29	50.0	50.0	51.7
SS	28	48.3	48.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5.2	5.2	5.2
S	25	43.1	43.1	48.3
SS	30	51.7	51.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00009

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5.2	5.2	5.2
S	31	53.4	53.4	58.6
SS	24	41.4	41.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00010

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	28	48.3	48.3	48.3
SS	30	51.7	51.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Frequencies (Lingkungan Kerja)

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3.4	3.4	3.4
S	28	48.3	48.3	51.7
SS	28	48.3	48.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.7	1.7	1.7
KS	3	5.2	5.2	6.9
S	24	41.4	41.4	48.3
SS	30	51.7	51.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00003

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5.2	5.2	5.2
S	30	51.7	51.7	56.9
SS	25	43.1	43.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00004

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.7	1.7	1.7
KS	1	1.7	1.7	3.4
S	29	50.0	50.0	53.4
SS	27	46.6	46.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00005

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.7	1.7	1.7
KS	4	6.9	6.9	8.6
S	24	41.4	41.4	50.0
SS	29	50.0	50.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00006

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.7	1.7	1.7
TS	5	8.6	8.6	10.3
KS	15	25.9	25.9	36.2
S	21	36.2	36.2	72.4
SS	16	27.6	27.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00007

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.7	1.7	1.7
TS	2	3.4	3.4	5.2
KS	4	6.9	6.9	12.1
S	25	43.1	43.1	55.2
SS	26	44.8	44.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.7	1.7	1.7
TS	1	1.7	1.7	3.4
KS	4	6.9	6.9	10.3
S	25	43.1	43.1	53.4
SS	27	46.6	46.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00009

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5.2	5.2	5.2
S	29	50.0	50.0	55.2
SS	26	44.8	44.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00010

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.7	1.7	1.7
TS	2	3.4	3.4	5.2
KS	6	10.3	10.3	15.5
S	20	34.5	34.5	50.0
SS	29	50.0	50.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00011

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3.4	3.4	3.4
TS	3	5.2	5.2	8.6
KS	3	5.2	5.2	13.8
S	25	43.1	43.1	56.9
SS	25	43.1	43.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00012

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.7	1.7	1.7
KS	1	1.7	1.7	3.4
S	27	46.6	46.6	50.0
SS	29	50.0	50.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00013

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1.7	1.7	1.7
S	31	53.4	53.4	55.2
SS	26	44.8	44.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00014

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	25	43.1	43.1	43.1
SS	33	56.9	56.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Frequencies (Kinerja Karyawan)

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3.4	3.4	3.4
S	28	48.3	48.3	51.7
SS	28	48.3	48.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.7	1.7	1.7
KS	3	5.2	5.2	6.9
S	24	41.4	41.4	48.3
SS	30	51.7	51.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00003

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5.2	5.2	5.2
S	30	51.7	51.7	56.9
SS	25	43.1	43.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00004

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.7	1.7	1.7
KS	1	1.7	1.7	3.4
S	29	50.0	50.0	53.4
SS	27	46.6	46.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00005

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.7	1.7	1.7
KS	4	6.9	6.9	8.6
S	24	41.4	41.4	50.0
SS	29	50.0	50.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00006

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.7	1.7	1.7
TS	5	8.6	8.6	10.3
KS	15	25.9	25.9	36.2
S	21	36.2	36.2	72.4
SS	16	27.6	27.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00007

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.7	1.7	1.7
TS	2	3.4	3.4	5.2
KS	4	6.9	6.9	12.1
S	25	43.1	43.1	55.2
SS	26	44.8	44.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.7	1.7	1.7
TS	1	1.7	1.7	3.4
KS	4	6.9	6.9	10.3
S	25	43.1	43.1	53.4
SS	27	46.6	46.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00009

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5.2	5.2	5.2
S	29	50.0	50.0	55.2
SS	26	44.8	44.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00010

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.7	1.7	1.7
TS	2	3.4	3.4	5.2
KS	6	10.3	10.3	15.5
S	20	34.5	34.5	50.0
SS	29	50.0	50.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00011

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3.4	3.4	3.4
TS	3	5.2	5.2	8.6
KS	3	5.2	5.2	13.8
S	25	43.1	43.1	56.9
SS	25	43.1	43.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

VAR00012

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.7	1.7	1.7
KS	1	1.7	1.7	3.4
S	27	46.6	46.6	50.0
SS	29	50.0	50.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Regression**Variables Entered/Removed^a**

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.989 ^a	.978	.978	.64540	1.501

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1039.504	2	519.752	1247.770	.000 ^b
	Residual	22.910	55	.417		
	Total	1062.414	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.544	1.356		1.139	.260		
	Disiplin Kerja	.118	.030	.087	3.912	.000	.799	1.252
	Lingkungan Kerja	.962	.021	1.025	46.261	.000	.799	1.252

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	31.508	.08	.42	.94
	3	.003	34.134	.92	.58	.06

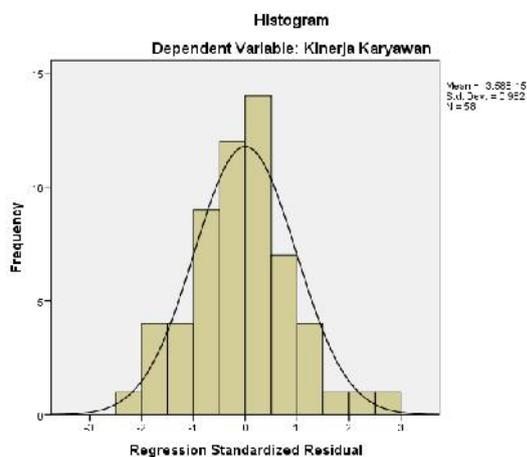
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	42.7998	60.1334	51.6897	4.27047	58
Std. Predicted Value	-2.082	1.977	.000	1.000	58
Standard Error of Predicted Value	.087	.245	.141	.040	58
Adjusted Predicted Value	42.7785	60.1472	51.6854	4.27309	58
Residual	-1.29748	1.83558	.00000	.63398	58
Std. Residual	-2.010	2.844	.000	.982	58
Stud. Residual	-2.036	2.982	.003	1.008	58
Deleted Residual	-1.33035	2.01857	.00422	.66780	58
Stud. Deleted Residual	-2.098	3.228	.007	1.032	58
Mahal. Distance	.047	7.226	1.966	1.707	58
Cook's Distance	.000	.296	.018	.041	58
Centered Leverage Value	.001	.127	.034	.030	58

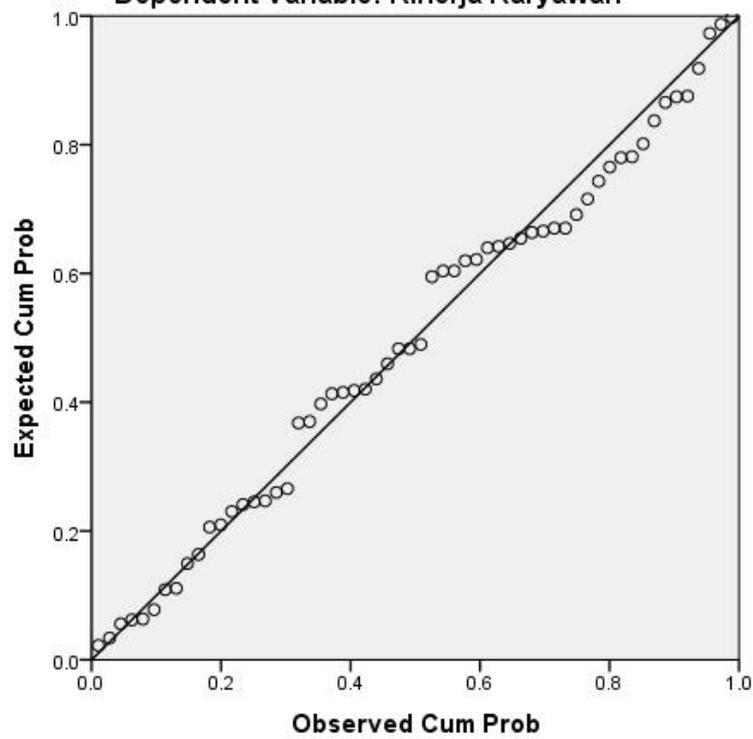
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts



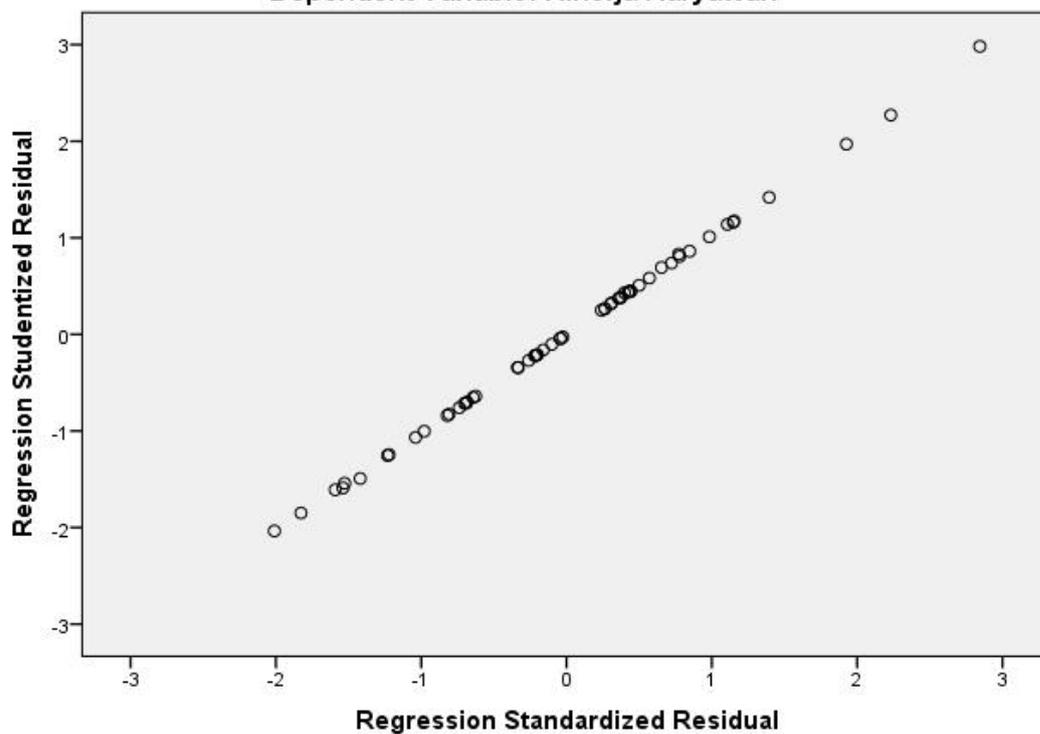
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		58	58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.6552	60.6897	51.6897
	Std. Deviation	3.17640	4.60056	4.31727
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.119	.140
	Positive	.067	.083	.101
	Negative	.091	.119	.140
Kolmogorov-Smirnov Z		.691	.904	1.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.726	.387	.203

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

F tabel = 3.164993396

t tabel = 2.004044769



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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 7/111 TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 05 Desember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : YOPI FITRI UTAMI
N P M : 1505160473
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketahanan Pangan Dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : SUSI HANDAYANI,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **05 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan,
Pada Tanggal : 27 Rabiul Awwal 1440 H
04 Desember 2018 M

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

Tembusan :

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



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

2018

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap :

Y	O	P	I	F	I	T	R	I	U	T	A	M	I				
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--

NPM :

1	5	0	5	1	6	0	4	7	3								
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/Tgl. Lahir :

K	E	R	I	N	C	I		1	4	J	A	N	U	A	R	I	
1	9	9	8														

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

J	L	B	U	N	G	A	R	A	K	O	M	P	L	E	K	
G	R	I	Y	A	A	S	A	M	K	U	M	B	A	N	G	

Tempat Penelitian :

D	I	N	A	S	K	E	T	A	H	A	M	A	N	P	A	N	G	A
N	P	E	R	T	E	R	N	A	K	A	N	P	R	O	V	S	U	

Alamat Penelitian :

J	L	G	A	T	O	T	S	U	B	R	O	T	O	K	M	7	
N	O	2	5	5	M	E	D	A	N								

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui:
Ketua Prodi/ Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(Yopi Fitri Utami)

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi ...
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Medan H
M

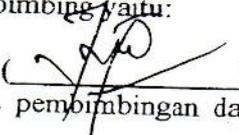
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YUPI FITRI UTAMI
NPM : 505160473
Konsentrasi : MSDM
Kelas / Sem : A - Manajemen Malam / VII (Tukul)
Alamat : Komplek Griya Alam Kumbang Blok H No. 8

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

Nama Pembimbing : SUSI HANDAYANI disetujui Prodi ()
Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Karyawan sering datang terlambat
2. Lingkungan kerja yang tidak nyaman
3. Karyawan kurang kreatif saat kerja

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Prodi Su
--

Medan, 20..

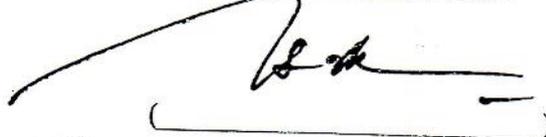
Dosen Pembimbing



Peneliti / Mahasiswa


(YUPI FITRI UTAMI)

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Jurusan



Diagendakan pada tanggal : 21-12-2018
Nomor Agenda : 1119

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah diparaf oleh ketua program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Yopi Fitri Utami
NPM : 1505160473
Konsentrasi : MSOM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 30 Desember 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 07 Januari 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : YOPI FITRI UTAMI
N.P.M. : 1505160473
Tempat / Tgl.Lahir : Kerinci, 14 Januari 1998
Alamat Rumah : Sunggal Komplek Griya Asam Kumbang
Judul Proposal : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Data jumlah karyawan yang sering datang terlambat dan kurangnya penertan dibarengi dengan pengetahuan & keterampilan latar belakang.
Bab II	Sistematika penulisan dikecilkan
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

TIM SEMINAR

Medan, Senin, 07 Januari 2019

Ketua



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

Pembimbing



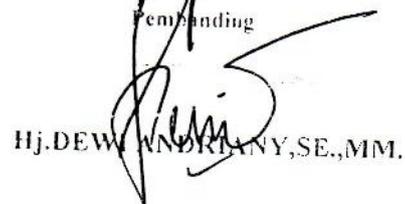
SUSI HANDAYANI, SE., MM.

Sekretaris



Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing



Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 07 Januari 2019** menerangkan bahwa:

Nama : YOPI FITRI UTAMI
N.P.M. : 1505160473
Tempat / Tgl.Lahir : Kerinci, 14 Januari 1998
Alamat Rumah : Sunggal Komplek Griya Asam Kumbang
JudulProposal :PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

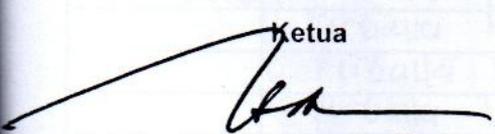
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **SUSI HANDAYANI,SE.,MM.**

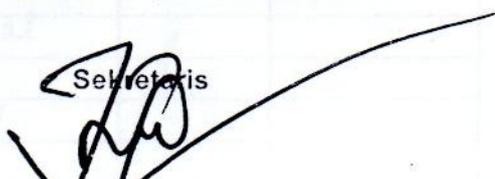
Medan, Senin, 07 Januari 2019

TIM SEMINAR

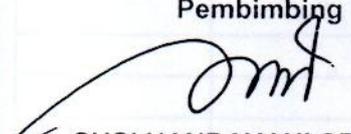
Ketua


JASMAN SYARIFUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris


Dr. JUFERZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing


SUSI HANDAYANI,SE.,MM.

Pembanding


Hj. DEWI ANDRIANY,SE.,MM.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : YOPI FITRI UTAMI
N.P.M : 1505160473
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
28/11-2018	- Perantuan judul berdasarkan bentuk fikasi masalah		
3/12-2018	- Perbaiki redaksional format pe- nulisan. tabel: sesuai dgn buku pedoman - Perbaiki latar belakang - Perbaiki identifikasi masalah		
10/12-2018	- Perbaiki kerangka konseptual - Perbaiki hipotesis - Perbaiki populasi dan sampel - Perbaiki Daftar Pustaka		
19/12-2018	- /soi		

Pembimbing Proposal


SUSI HANDAYANI, SE, MM

Medan, Desember 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si



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

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

MSU

Cerdas Terpercaya

Setelah dipertimbangkan

Nomor : 7674/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018
 Lampiran :
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 27 Rabiul Awwal 1440 H
 05 Desember 2018 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
 DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVSU
 Jl.Gatot Subroto No.255 Medan
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : YOPI FITRI UTAMI
 Npm : 1505160473
 Jurusan : MANAJEMEN
 Semester : VII (Tujuh)
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketahanan Pangan Dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara

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

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

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

ambusan :

Wakil Rektor II UMSU Medan
 Peninggal



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN

Jalan Jend. Gatot Subroto Km. 7 No. 255 Telp. (061) 8461436 - 8474976
MEDAN - 20127

Medan, 19 Desember 2018

Kepada Yth :

Nomor : 423.4/17037 / Sekr.
Tempiran :
Perihal : Izin Riset Pedahuluan

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
di

Medan

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 7672/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 Tanggal 05 Desember 2018 Perihal izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami beritahukan kepada Saudara bahwa kami dapat menerima Mahasiswi Saudara :

No.	Nama	NIRM	Jurusan
1	Yofi Fitri Utami	1505160473	Manajemen

untuk melaksanakan Riset pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, dengan catatan yang bersangkutan harus mematuhi segala peraturan yang berlaku..

Demikian disampaikan untuk dimaklumi.

An.KEPALA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Sekretaris
ZUBIR HARAHAP, Sos.M.AP
NIP. 196706101988111002



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Jawab surat ini agar disebutkan
tanggalnya

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

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

Nomor : 121 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019

Lamp. : -

Medan, 27 Jumadil Akhir 1440 H
04 Maret 2019 M

H a l : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Pimpinan

DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVSU

Di

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : YOPI FITRI UTAMI

N P M : 1505160473

Semester : VII (Tujuh)

Jurusan : MANAJEMEN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perternakan Provinsi Sumatera Utara

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

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

Tembusan :

1. Wakil Rektor - II UMSU Medan
2. Peringgai.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN

Jalan Jend. Gatot Subroto Km. 7 No. 255 Telp. (061) 8461436 - 8474976
MEDAN - 20127

Nomor : 423.4/ 5366 / Sekr.
Lampiran :
Perihal : Menyelesaikan Riset

Medan, 11 Maret 2019

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di

Medan

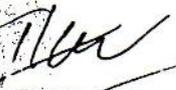
Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 1211/II.3-AU/UMSU-05/F/2019 tanggal 04 Maret 2019 perihal Menyelesaikan Riset, dengan ini kami beritahukan kepada Saudara bahwa kami dapat menerima Mahasiswa/Siswi Saudara yaitu :

NO	N a m a	N I M	Jurusan
1.	Yopi Fitri Utami	1505160473	Manajemen

untuk melaksanakan Menyelesaikan Riset pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, dengan catatan yang bersangkutan harus mematuhi segala peraturan yang berlaku..

Demikian disampaikan untuk dimaklumi.

An. KEPALA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA
Sekretaris


ZUBIR HARAHAP, S.Sos.M.AP
Pembina Tk.I
NIP.19670610 198811 1 002

KUISONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN SUMATERA UTARA

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun

31 – 40 tahun Di atas 51 tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1

Diploma S2

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang () pada jawaban yang sesuai dengan pendapat masing-masing.

Keterangan :SS =Sangat Setuju

S =Setuju

KS =Kurang Setuju

TS =Tidak Setuju

STS =Sangat Tidak Setuju

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon memberi tanda silang () pada jawaban yang Bapak/Ibu /Saudara/i anggap yang paling benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuisoner ini pertama kali.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN SUMATERA UTARA

1. Disiplin Kerja

No	PERNYATAAN					
		SS	S	KS	TS	STS
1	Jumlah Pekerjaan					
	<ul style="list-style-type: none">• Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang di berikan.• Saya mengerjakan pekerjaan dengan dengan baik.					
2	Kualitas pekerjaan					
	<ul style="list-style-type: none">• Mengerjakan pekerjaan dengan teliti• Saya mengerjakan pekerjaan dengan mengutamakan hasil yang memuaskan					
3	Ketetapan waktu					
	<ul style="list-style-type: none">• Mengerjakan pekerjaan tepat waktu• Melakukan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan					
4	Kehadiran					
	<ul style="list-style-type: none">• Menurut anda absensi penting dalam disiplin kerja• Saya harus hadir setiap hari tepat waktu					

5	Kemampuan Kerjasama					
	<ul style="list-style-type: none"> • Sayamengerjakan pekerjaan dengan saling membantu. • Saya melakukan pekerjaan dengan tim sehingga memiliki hasil memuaskan. 					

2. Lingkungan Kerja

No	PERNYATAAN					
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kondisi Penerangan					
	<ul style="list-style-type: none"> • Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai • Penerangan yang baik dapat membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan. 					
2	Kondisi Suhu Udara					
	<ul style="list-style-type: none"> • Ventilasi udara di kantor cukup baik • Suhu udara di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktifitas kerja. 					
3	Kebisingan Suara					
	<ul style="list-style-type: none"> • Suara yang ribut di tempat kerja mengurangi konsentrasi saat bekerja • Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik jika lingkungan di sekitar mengganggu ketenangan saat bekerja. 					
4	kondisi Penggunaan Warna					
	<ul style="list-style-type: none"> • Warna cat di ruangan saya membuat ruangan menjadi fresh • Warna cat yang dipakai sudah tepat sehingga dapat membuat mata tenang saat melakukan pekerjaan 					
5	Ruang Gerak yang diperlukan					
	<ul style="list-style-type: none"> • Ruangan yang disediakan oleh perusahaan cukup luas • Desain ruangan kerja memudahkan saya berkomunikasi dgn rekan kerja 					

6	Keamanan Kerja dan Kebersihan					
	<ul style="list-style-type: none"> Kebersihan dilingkungan perusahaan sudah di kelolah dengan secara baik. Keamanan dilingkungan perusahaan terkendali dengan aman 					
7	Hubungan Karyawan					
	<ul style="list-style-type: none"> Kerja sama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik. Bila terjadi kesalahpahaman diantara rekan kerja bisa langsung segera diselesaikan. 					

3. Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN					
		S	SS	KS	TS	STS
1	Kuantitas Kerja					
	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya. 					
2	Kualitas Kerja					
	<ul style="list-style-type: none"> Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. 					
3	Pengetahuan Tentang Pekerjaan					
	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberi tahu. Saya merasa sanggup bekerja secara mandiri tapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerja sama dengan orang lain. 					
4	Pendapat atau Pernyataan yang disampaikan					
	<ul style="list-style-type: none"> Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan. Saya bersedia menerima kritik dan saran atas hasil yang di peroleh. 					

5	Keputusan yang diambil					
	<ul style="list-style-type: none"> • Sayaselalu mengambil keputusan untuk keuntungan bersama. • Saya mengambil keputusan dengan adil dan benar. 					
6	Perencanaan Kerja					
	<ul style="list-style-type: none"> • Saya selalu merencanakan target yang harus saya capai. • Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan. 					