

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

ARIFADILLAH NASUTION

NPM : 1405160749



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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 Sabtu, tanggal 24 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ARIFADILLAH NASUTION
N P M : 1405160749
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I


Ir. ALRID WIRSAH, M.M.

Penguji II


MUSLIH, S.E., M.Si

Pembimbing


MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.

PANITIA UJIAN

Sekretaris




Ir. ALRID WIRSAH, M.M., M.Si


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
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> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Unggul, Berkeadilan & Berprestasi

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : ARIFADILLAH NASUTION
NPM : 1405160749
JURUSAN : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan , Maret 2018

Pembimbing Skripsi

(MUHAMMAD ARIF, SE, MM)

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, MS.i)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(H. JANURI, SE, MM, MS.i)



Unggul Prestasi & Cerdas

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
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> E-mail: rektor@umsu.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD ARIF, SE, MM

Nama Mahasiswa : ARIFADILLAH NASUTION
NPM : 1405160749
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA
MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
5-03-2018	Diskusi pengalokasian Sarana proposal		
07-03-2018	Perbaikan hasil penelitian		
09-03-2018	Revisi penulisan isi		
13-03-2018	Acara lanjut sedang mega lanjut		

Medan, Maret 2018

Dosen Pembimbing Skripsi

(MUHAMMAD ARIF, SE, MM)

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ARIFADILLAH NASUTION
NPM : 1405160749
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 5 Des 2017
Pembuat Pernyataan



Arifadillah Nasution
ARIFADILLAH NASUTION

NB :

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

ABSTRAK

Arifadillah Nasution. NPM. 1405160749. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Skripsi. 2018.

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis instansi yang akan dikelola. Kinerja suatu instansi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Jika pegawai memiliki disiplin yang baik dan memiliki rasa aman dan nyaman terhadap lingkungan kerja, maka kinerja pegawai dapat meningkat lebih baik.

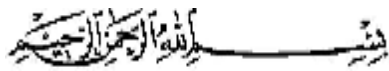
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan apakah ada pengaruh antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, yang berjumlah 50 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik sensus sampling atau sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinan.

Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa, pertama disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,695 dengan adanya hubungan tersebut terdapat ada pengaruh yang baik antara disiplin terhadap kinerja di dinas terkait. Kedua lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,541 dengan adanya hubungan tersebut terdapat ada pengaruh yang baik antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Ketiga disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan ditunjukkan dengan hasil Nilai F_{hitung} sebesar $29,750 > F_{tabel}$ 3,195 artinya bahwa disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan ridhonya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan”**, dengan lancar dan baik sebagaimana mestinya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Ayahanda Drs. H. Arifullah Nasution (Alm) dan Ibunda tercinta Kresni Dewi yang telah membekali ilmu dan tiada henti-hentinya memberikan doa dan dukungan serta nasehat kepada penulis dalam bentuk apapun dan tidak lupa untuk selalu memberikan semangat dan harapan sehingga penulis termotivasi untuk menggapai segala cita-cita.
2. Bapak Dr. Agusani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Jasman Sarifudin, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dewi Andriany, SE, MM selaku Dosen Penasihat Akademik Kelas.
7. Bapak Muhammad Arif, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh Staf Dosen Pengajar dan Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi perkuliahan.
9. Bapak Drs. OK Zulfi, M.Si selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang telah memberikan izin penelitian.
10. Ibu Adisti Maritadinda Admar, S.T, M.Si selaku Kepala Sub Bagian Penyusunan Program yang telah membimbing dan membantu proses penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
11. Seluruh Staf Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang telah membantu meluangkan waktunya memudahkan penulis dalam proses penelitian.
12. Teman - teman penulis kelas D Manajemen Siang yang selama ini selalu memberikan dorongan dan semangat dalam proses penyusunan proposal ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, dengan demikian adanya saran dan kritik yang bersifat membangun diharapkan dari para pembaca sehingga mencapai hasil yang maksimal. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua terutama bagi penulis sendiri, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Akhir kata penulis mengucapkan Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Medan, Maret 2018

Arifadillah Nasution
NPM : 1405160749

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Kajian Teoritis	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Indikator Kinerja	11
2. Disiplin	12
a. Pengertian Disiplin	12
b. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	13
c. Indikator Disiplin	15

3.	Lingkungan Kerja	16
a.	Pengertian Lingkungan Kerja	16
b.	Jenis - Jenis Lingkungan Kerja	17
c.	Faktor - Faktor Lingkungan Kerja	17
d.	Indikator Lingkungan Kerja.....	18
B.	Kerangka Konseptual.....	20
1.	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	20
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	21
3.	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .	21
C.	Hipotesis Penelitian	22
BAB III	METODE PENELITIAN.....	23
A.	Pendekatan Penelitian	23
B.	Definisi Operasional	23
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	25
D.	Populasi dan Sampel	26
E.	Teknik Pengumpulan Data	27
F.	Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV	DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	39
A.	Hasil Penelitian.....	39
1.	Deskripsi Data.....	39
2.	Identitas Responden.....	39
3.	Deskripsi Variabel Penelitian	42
4.	Analisis Data.....	48
B.	Pembahasan	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja	24
Tabel III.2 Indikator Disiplin	24
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	25
Tabel III.4 Tabel Jadwal Penelitian.....	26
Tabel III.5 Pengukuran Skala Likert	28
Tabel III.6 Uji Validitas Variabel Disiplin	30
Tabel III.7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	31
Tabel III.8 Uji Validitas Variabel Kinerja	32
Tabel III.9 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	33
Tabel IV.1 Pengukuran Skala Likert	39
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin (X1).....	42
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	44
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)	46
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas	50
Tabel IV.10 Hasil Uji Linear Berganda.....	52
Tabel IV.11 Hasil Uji t	53
Tabel IV.12 Uji F	55
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi (R-Square).....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja.....	20
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	21
Gambar II.3 Paradigma Penelitian.....	22
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	32
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	33
Gambar IV.1 Uji Normalitas	49
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas	51
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Disiplin.....	54
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Lingkungan Kerja	55
Gambar IV.5 Hasil Kriteria Pengujian Nilai F.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan merupakan salah satu organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pengaturan, dan pemberian pelayanan kepada masyarakat di bidang pemerintahan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

Pelayanan yang baik pada masyarakat menjadi tolak ukur dari keberhasilan suatu pembangunan bangsa, dalam proses pelayanan publik masyarakat dalam hal ini merupakan pengguna jasa pelayanan yang diberikan oleh pemerintah melalui instansi- instansi pemerintah dan didalamnya diisi oleh pegawai khususnya pegawai negeri sipil. Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan menjadi suatu kewajiban bagi Negara yang harus dilakukan mengingat dalam pembukaan UUD

1945 dalam mencapai tujuan nasional yang mana adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan tersebut dapat diwujudkan apabila pembangunan dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat diwujudkan dengan baik.

Pegawai negeri sipil merupakan salah satu unsur aparatur pemerintah yang memegang peranan penting dan cukup menentukan dalam pelaksanaan pembangunan daerah maupun nasional. Oleh karena itu, kelancaran penyelenggaraan kegiatan pemerintah serta pelaksanaan pembangunan hanya dapat dilakukan oleh pegawai negeri sipil yang bermutu tinggi, bermental baik, jujur, bersih serta bertanggungjawab. Pegawai negeri sipil adalah mesin birokrasi pemerintahan, sehingga kualitas pegawai dan kinerja yang dijalankannya akan mempengaruhi pelayanan publik atau berdampak terhadap mutu kesejahteraan masyarakat dalam arti luas. Namun, dilihat dari sejarah, pegawai pemerintah selalu mendapat pandangan negatif dari masyarakat.

Kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. (Wibowo, 2014, hal 11). Kinerja dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan meliputi perbaikan seluruh proses manajemen kinerja. Perbaikan kinerja dapat dilakukan terhadap seluruh proses manajemen kinerja, meliputi perumusan tujuan dan sarana, proses pelaksanaan kinerja,

coaching, dan pengawasan sumber daya manusia, proses penilaian dan *review*, dan pengukuran kinerja dalam melakukan evaluasi kinerja.

Di era globalisasi seperti saat ini tentunya pelayanan yang baik menjadi tolak ukur terhadap efektivitas dari kinerja pegawai disuatu instansi. Karena tercapainya tujuan suatu organisasi sangat berbanding lurus dengan kinerja pegawai yang ada diinstansi tersebut. Setiap Instansi tentunya mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, produktif dan profesional. Hal ini ditujukan untuk sumber daya manusia serta memiliki daya saing untuk menghasilkan pelayan masyarakat sesuai dengan keinginan masyarakat. Maka dari itu untuk memberikan pelayanan yang baik, haruslah didukung dengan kedisiplinan para pegawai dan lingkungan kerja yang baik pula agar kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dapat berjalan maksimal.

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh instansi tersebut untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan pegawai. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. (Hasibuan, 2016, hal 193).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Sutrisno, 2016, hal 118).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan kecenderungan kurangnya kedisiplinan para pegawai. Kurang disiplinnya pegawai dapat di tandai dengan masih ada pegawai yang belum menggunakan waktu kerja secara optimal, dimana masih terdapat pegawai yang keluar pada saat jam kerja. Hal tersebut dapat mengganggu tujuan kinerja instansi karena pegawai yang tidak patuh pada aturan instansi.

Dimana disiplin adalah suatu alat yang di gunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan hasil penelitian tentang masalah lingkungan kerja diantaranya kapasitas gedung yang kecil (belum memadai) tidak sebanding dengan banyaknya masyarakat yang berurusan tiap harinya di instansi ini serta kondisi tata ruangan kerja yang terlalu berdekatan masih belum tertata rapi dengan baik. Dimana lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendukung pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaan yang baik, mendorong pegawai lebih bersemangat dan antusias dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja seseorang terhadap organisasi/instansi sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap instansi ingin pegawainya memiliki

kinerja yang baik dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja pegawai yang baik di kalangan pegawai, maka di butuhkan kedisiplinan yang baik dari pegawai dan lingkungan kerja yang baik dalam mendukung aktivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik mengambil judul :
“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, maka dapat diperoleh informasi permasalahan yang timbul didalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pegawai yang belum menggunakan waktu kerja secara optimal.
2. Kapasitas gedung yang kecil (belum memadai) serta tata ruangan kerja yang terlalu berdekatan masih belum tertata rapi dengan baik.
3. Tidak meratanya kualitas atau hasil kinerja dari beberapa pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan dan sesuai dengan kondisi lapangan yaitu disiplin dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini, penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan ?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas / instansi dalam merumuskan kebijakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan khususnya tentang Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

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

Sedangkan menurut Wibowo (2014, hal 11) kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi diatas pengertian kinerja pegawai dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga

berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016, hal 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.
2. Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Memotivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan tersinggung atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

6. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Budaya oganisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perushanaan.
8. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
9. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja misalnya berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
10. Loyalitas merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
11. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
12. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peratuan perusahaan dalam bekerja.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017, hal 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowladge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai prestasi yang

diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

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

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal 75) indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kinerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan dari hasil kinerja seseorang.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu nilai untuk menentukan karya tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang

diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruktur ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin, dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perubahan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Kedisiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang di berikan. Hal ini mendorong gairah dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawai.

Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2017, hal 129) adalah disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016, hal 86) disiplin adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Hasibuan (2016, hal 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Oleh karena itu disiplin merupakan alat untuk menggerakkan pegawai, sehingga bekerja dengan efektif dan terarah kepada sasaran yang dituju.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016, hal 89) menyatakan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi 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 ditetapkan.

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

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menciptakan kebiasaan-kebiasaan positif seperti halnya : saling menghormati bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

c. Indikator Disiplin

Indikator disiplin pegawai, menurut Agustini (2011, hal 73) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai bagian terpenting dalam suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang memicu pegawai untuk bekerja secara optimal. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja sebagai suatu kondisi, suasana dan situasi dimana pegawai melakukan proses pekerjaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Logahan (dalam Runtuuwu, dkk, 2015, hal 83) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya.

Sedangkan menurut Sunyoto (2016, hal 43) lingkungan kerja adalah bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja.

Menurut Sutrisno (2016, hal 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung dan tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011, hal 183) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan yang berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan

kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja di katakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan yang optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung di perolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011, hal 28), berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja :

1. Penerangan, cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara 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. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2016, hal 44) adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5. Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi udara yang cukup maka hal yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

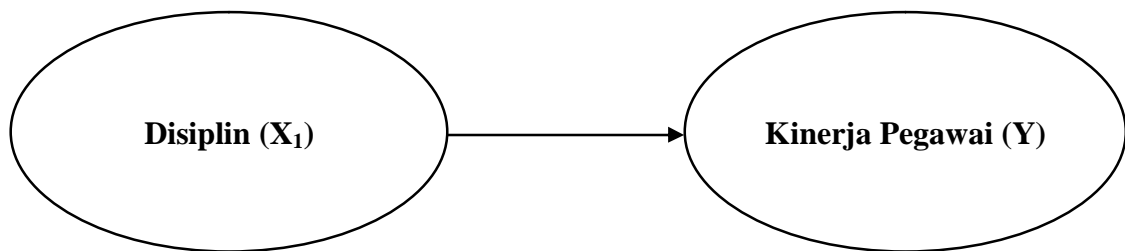
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2016, hal 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan orang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dalam perusahaan akan membuat kekuatan bagi pegawai dalam

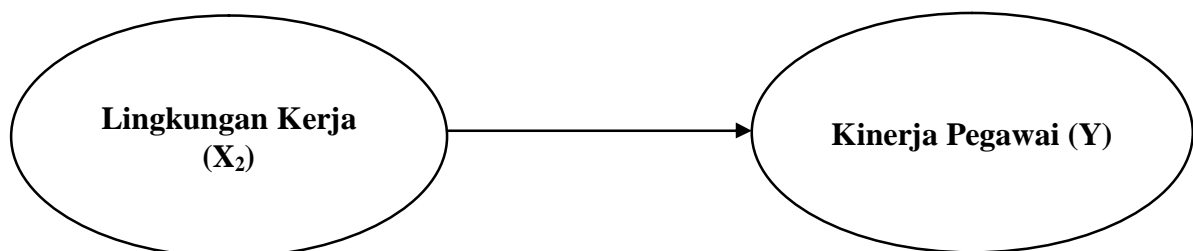
meningkatkan kinerjanya, disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan dalam organisasi-organisasi. Hasil penelitian Hartanti Nugrahaningsih, dkk (2017) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.1 : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

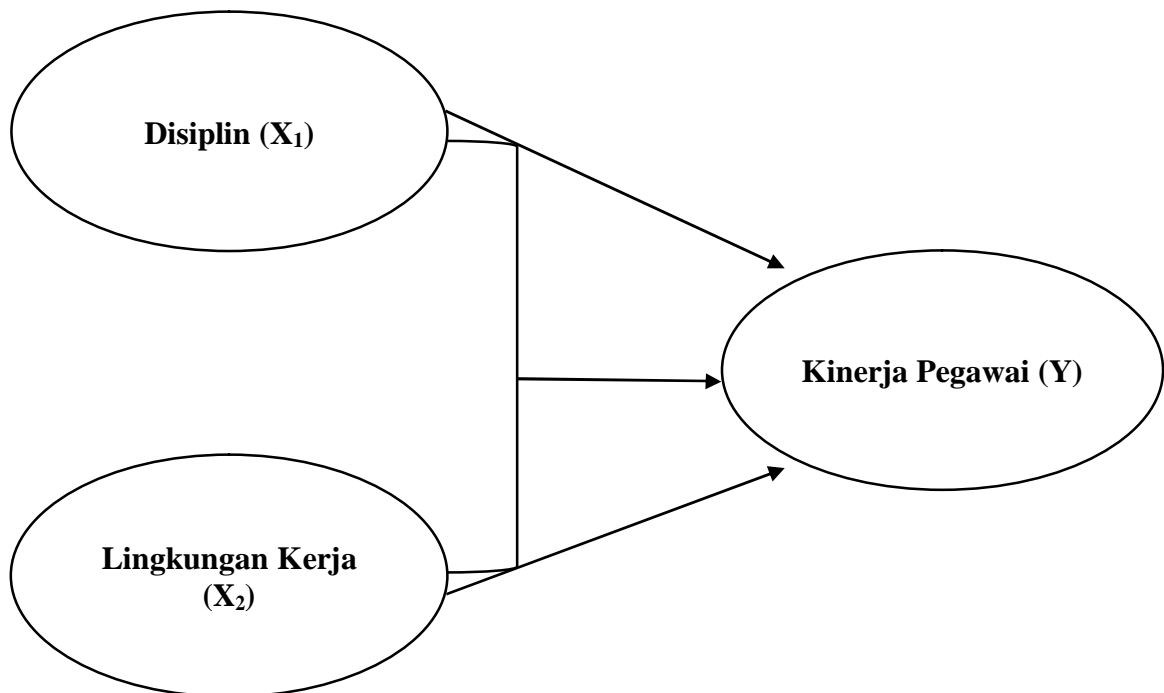
Dalam mencapai kinerja yang baik, harus di dukung dengan lingkungan kerja yang baik pula. Hal ini sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai, karena keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien. Hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai juga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hiskia Jonest Runtuuwu dkk (2015) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin dan Lingkungan Kerja sangat berhubungan erat dalam meningkatkan prestasi dan kualitas kinerja. Karena pada dasarnya nya kedisiplinan yang ada pada karyawan sangat tergantung dengan lingkungan kerja yang membuat karyawan itu taat pada peraturan dan nyaman saat berada di dalam ruangan kerja. Hasil penelitian Ni Made Diah Yudiningsih, dkk (2013) menyimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.3: Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal 44) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Adanya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2016, hal 12) kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka - angka dan analisis menggunakan statistik kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono (2016, hal 55) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Kinerja Pegawai (Y)

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

Tabel III.1
Indikator Kinerja Pegawai

No.	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan
4	Sikap

Sumber : Mangkunegara (2017, hal 75)

2. Disiplin (X₁)

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016, hal 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Indikator dari disiplin kerja pegawai. Menurut Agustini (2011, hal 73) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Disiplin

No.	Indikator
1	Tingkat kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber : Agustini (2011, hal 73)

3. Lingkungan Kerja (X₂)

Menurut Sunyoto (2016, hal 43) lingkungan kerja adalah bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Menurut Sunyoto (2016, hal 44) Indikator lingkungan kerja adalah :

Tabel III.3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1	Hubungan karyawan
2	Tingkat kebisingan
3	Peraturan kerja
4	Penerangan
5	Sirkulasi udara
6	Keamanan

Sumber : Sunyoto (2016, hal 44)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang beralamat di Jl. Iskandar Muda No. 270, Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini yang dilaksanakan pada bulan Desember 2017 - bulan Maret 2018 dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel III.4
Tabel Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Des-17				Jan-18				Feb-18				Mar-18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Pra riset																
3	Penyusunan proposal		■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar proposal								■								
5	Pengumpulan data									■							
6	Penyusunan skripsi										■	■	■				
7	Bimbingan skripsi												■	■	■	■	
8	Sidang meja hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016, hal 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di bagian Sekretariat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang berjumlah 50 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua anggota populasi kurang dari 100 orang sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut Sugiyono (2016, hal 122) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Dalam hal ini peneliti mengambil seluruh pegawai di bagian Sekretariat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan sebagai objek yang berjumlah 50 orang pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang. Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, dan data lain yang mendukung penelitian ini.

3. Angket (*Questioner*)

Angket adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.5
Pengukuran Skala Likert

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

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji Validitas dan Reliabilitas.

a) Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrument kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Juliandi, dkk, 2015, hal 77)

Dimana :

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	= Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y$	= Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum xy$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

Hipotesisnya adalah:

1. $H_0: P = 0$ [Tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor
(Tidak Valid)]
2. $H_1: P \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor
(Valid)].

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. 2 tailed $<$ α 0,05)
- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $>$ α 0,05).

1) Uji Validitas Disiplin (X1)

Tabel III.6
Uji Validitas Variabel Disiplin

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.587 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.548 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.494 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.586 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.441 (positif)	0.001 < 0.05	Valid
Item 6	0.307 (positif)	0.030 < 0.05	Valid
Item 7	0.359 (positif)	0.010 < 0.05	Valid
Item 8	0.587 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 9	0.566 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0.585 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil validitas di atas dapat dilihat bahwa item 1 sampai item 10 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel disiplin (X1) dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.335 (positif)	0.017 < 0.05	Valid
Item 2	0.716 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.596 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.563 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.402 (positif)	0.004 < 0.05	Valid
Item 6	0.334 (positif)	0.018 < 0.05	Valid
Item 7	0.572 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0.716 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 9	0.650 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0.716 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 11	0.563 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 12	0.402 (positif)	0.004 < 0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil validitas di atas dapat dilihat bahwa item 1 sampai item 12 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.697 (positif)	0.000 $<$ 0.05	Valid
Item 2	0.612 (positif)	0.000 $<$ 0.05	Valid
Item 3	0.440 (positif)	0.001 $<$ 0.05	Valid
Item 4	0.561 (positif)	0.000 $<$ 0.05	Valid
Item 5	0.641 (positif)	0.000 $<$ 0.05	Valid
Item 6	0.582 (positif)	0.000 $<$ 0.05	Valid
Item 7	0.567 (positif)	0.000 $<$ 0.05	Valid
Item 8	0.496 (positif)	0.000 $<$ 0.05	Valid
Item 9	0.697 (positif)	0.000 $<$ 0.05	Valid
Item 10	0.574 (positif)	0.000 $<$ 0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil validitas di atas dapat dilihat bahwa item 1 sampai item 10 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variable penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus Cronbach Alpha menurut (Arikunto) dikutip oleh Juliandi dkk (2015, hal 82) dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

- r = Reliabilitas instrument
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah variabel butir
- k = Banyaknya butir pernyataan
- $\sigma 1^2$ = Variabel total

Kriteria pengujian reliabilitas instrument adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III.9
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan

Disiplin (X1)	0.662	0,6	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0.788		Reliable
Kinerja (Y)	0.787		Reliable

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis penelitian dengan rumus-rumus dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan dimana data penelitiannya berupa angka menggunakan statistik. Adapun nama statistik yang digunakan berupa korelasi sederhana dan korelasi berganda yaitu :

1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Sugiyono (2016, hal 277)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ dan b₂ = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Pengaruh Disiplin

X₂ = Pengaruh Lingkungan Kerja

E = Standar Error

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Gujarati dalam Juliandi dkk, 2015 hal 160).

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Gujarati dalam Juliandi dkk, 2015 hal 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan Montgomery dalam Juliandi dkk 2015, hal 161)

c. Heterokedastisitas

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

heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Gujarati dalam Juliandi dkk, 2015 hal 161).

3. Uji Hipotesis

a. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

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

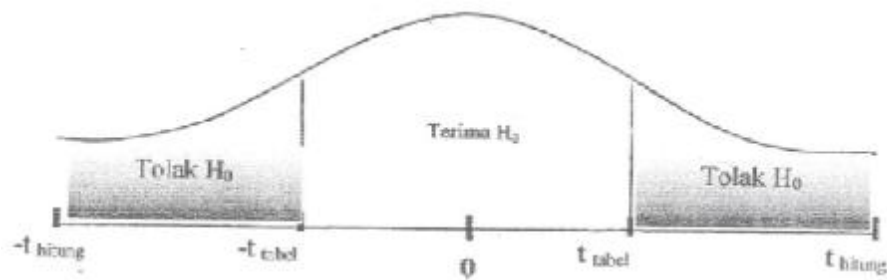
Sugiyono (2016, hal 250)

Keterangan :

t = nilai t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = koefisien korelasi

n = Jumlah sampel



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

- c) Jika nilai Sig. < 0.05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- d) Jika nilai Sig. > 0.05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

Sugiyono (2016, hal 257)

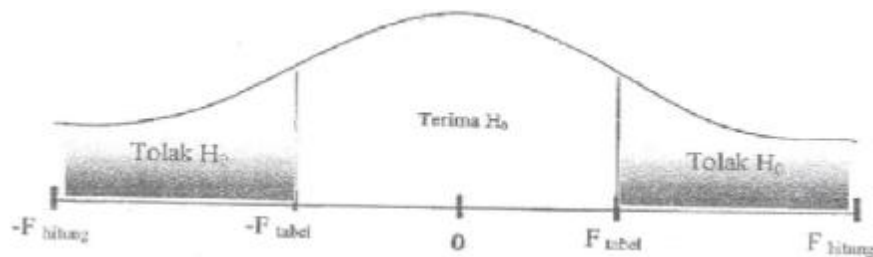
Keterangan :

F_h = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda faktor sosial dan faktor pribadi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian :

- a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_0 ditolak bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$
- b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_0 diterima bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$.

4. Koefisien Determinan (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

(Sugiyono, 2013, hal 277)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel (X1), 12 butir pernyataan untuk variabel (X2), dan 10 butir untuk pernyataan variabel (Y). Variabel (X1) adalah disiplin, variabel (X2) adalah lingkungan kerja dan yang menjadi variabel (Y) adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel IV.1
Pengukuran Skala Likert

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

Dengan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel (X1) dan variabel (X2) yaitu Disiplin dan Lingkungan Kerja maupun terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja. Dengan demikian setiap responden yang menjawab angket penelitian ini maka skor tertinggi diberikan bobot 5 (lima) dan skor terendah diberikan bobot 1 (satu).

2. Identitas Responden

Data dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja pegawai

Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	24	48.0	48.0	48.0
Perempuan	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari 50 orang responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan terdiri dari 24 orang pegawai laki-laki yang memiliki persentase (48.0%) dan 26 orang pegawai perempuan yang memiliki persentase (52.0%).

a. Berdasarkan Usia

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 tahun	2	4.0	4.0	4.0
25-40 tahun	24	48.0	48.0	52.0
>40 tahun	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari 50 orang responden yang diteliti, banyaknya responden yang berusia <25 tahun sebanyak 2 orang pegawai (4.0%), 25-40 tahun sebanyak 24 orang pegawai (48.0%), dan >40 tahun sebanyak 24 orang pegawai (48.0%).

b. Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	6	12.0	12.0	12.0
	S1	30	60.0	60.0	72.0
	S2	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 30 orang pegawai (60.0%), dan S2 sebanyak 14 orang pegawai (28.0%), selanjutnya D3 sebanyak 6 orang pegawai (12.0%).

c. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	9	18.0	18.0	18.0
	5-10 tahun	22	44.0	44.0	62.0
	>10 tahun	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden yang dominan adalah 5-10 tahun sebanyak 22 orang pegawai (44.0%), > 10 tahun sebanyak 19 orang pegawai (38.0%) dan < 5 tahun sebanyak 9 orang pegawai (18.0%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu penelitian ini, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu :

a. Variabel Disiplin (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (Disiplin) yang diringkas dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin (X1)

No. Item	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	52.0	24	48.0	0	0	0	0	0	0	50	100
2	25	50.0	22	44.0	3	6.0	0	0	0	0	50	100
3	21	42.0	28	56.0	1	2.0	0	0	0	0	50	100
4	25	50.0	23	46.0	2	4.0	0	0	0	0	50	100
5	31	62.0	16	32.0	3	6.0	0	0	0	0	50	100
6	24	48.0	21	42.0	5	10.0	0	0	0	0	50	100
7	24	48.0	22	44.0	4	8.0	0	0	0	0	50	100
8	26	52.0	24	48.0	0	0	0	0	0	0	50	100
9	22	44.0	22	44.0	6	12.0	0	0	0	0	50	100
10	21	42.0	28	56.0	1	2.0	0	0	0	0	50	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan selalu meningkatkan tingkat kehadiran dalam menegakkan disiplin kerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang pegawai dengan persentase sebesar 52.0%.

2. Jawaban responden tentang pernyataan memiliki kemampuan memperbaiki hasil kerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang pegawai dengan persentase sebesar 50.0%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 28 orang pegawai dengan persentase sebesar 56.0%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan datang ke kantor selalu tepat pada waktunya, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang pegawai dengan persentase sebesar 50.0%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan menjalankan perintah pimpinan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang pegawai dengan persentase sebesar 62.0%
6. Jawaban responden tentang pernyataan patuh terhadap penugasan yang diberikan pimpinan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase sebesar 48.0%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase sebesar 48.0%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan memiliki kesadaran akan tugas dan pekerjaan yang dilakukan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang pegawai dengan persentase sebesar 52.0%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan mampu menangani masalah yang ada pada instansi, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang pegawai dengan persentase sebesar 44.0% dan sebagian responden

juga menjawab setuju sebanyak 22 orang pegawai dengan persentase sebesar 44.0%.

10. Jawaban responden tentang pernyataan bertanggung jawab pada apa yang telah dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang pegawai dengan persentase sebesar 56.0%.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X2 (Lingkungan Kerja) yang diringkas dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No. Item	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	48.0	22	44.0	4	8.0	0	0	0	0	50	100
2	28	56.0	17	34.0	5	10.0	0	0	0	0	50	100
3	1	2.0	7	14.0	42	84.0	0	0	0	0	50	100
4	24	48.0	21	42.0	5	10.0	0	0	0	0	50	100
5	20	40.0	30	60.0	0	0	0	0	0	0	50	100
6	11	22.0	38	76.0	1	2.0	0	0	0	0	50	100
7	9	18.0	8	16.0	33	66.0	0	0	0	0	50	100
8	28	56.0	17	34.0	5	10.0	0	0	0	0	50	100
9	12	24.0	37	74.0	1	2.0	0	0	0	0	50	100
10	28	56.0	17	34.0	5	10.0	0	0	0	0	50	100
11	24	48.0	21	42.0	5	10.0	0	0	0	0	50	100
12	20	40.0	30	60.0	0	0	0	0	0	0	50	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan hubungan baik antara atasan dan pegawai dapat membantu dalam bekerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase sebesar 48.0%.

2. Jawaban responden tentang pernyataan bekerjasama memberikan kemudahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang pegawai dengan persentase sebesar 56.0%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan suara bising dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 42 orang pegawai dengan persentase sebesar 84.0%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan ruangan kerja memiliki tingkat kebisingan yang normal, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase sebesar 48.0%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan peraturan kerja yang diterapkan oleh atasan didalam lingkungan kerja saya sudah sesuai dengan standart, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang pegawai dengan persentase sebesar 60.0%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan peraturan yang diterapkan ditempat kerja sudah berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang pegawai dengan persentase sebesar 76.0%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan cahaya pantulan sinar matahari membuat idak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 33 orang pegawai dengan persentase sebesar 66.0%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan penerangan lampu didalam ruangan sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang pegawai dengan persentase sebesar 56.0%.

9. Jawaban responden tentang pernyataan ventilasi udara sangat baik sehingga membuat nyaman bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang pegawai dengan persentase sebesar 74.0%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan suhu udara diruangan kerja telah cukup membuat nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang pegawai dengan persentase sebesar 56.0%.
11. Jawaban responden tentang pernyataan instansi telah memberikan jaminan keamanan didalam lingkungan kerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase sebesar 48.0%.
12. Jawaban responden tentang pernyataan mendapatkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang pegawai dengan persentase sebesar 60.0%.

c. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang diringkas dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.8
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No. Item	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	50.0	14	28.0	11	22.0	0	0	0	0	50	100
2	6	12.0	5	10.0	39	78.0	0	0	0	0	50	100
3	27	54.0	19	38.0	4	8.0	0	0	0	0	50	100
4	23	46.0	17	34.0	10	20.0	0	0	0	0	50	100
5	15	30.0	26	52.0	9	18.0	0	0	0	0	50	100
6	26	52.0	16	32.0	8	16.0	0	0	0	0	50	100
7	21	42.0	16	32.0	13	26.0	0	0	0	0	50	100
8	19	38.0	22	44.0	8	16.0	1	2.0	0	0	50	100
9	25	50.0	14	28.0	11	22.0	0	0	0	0	50	100
10	24	48.0	13	26.0	10	20.0	3	6.0	0	0	50	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang pegawai dengan persentase sebesar 50.0%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan (lembur), mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase sebesar 78.0%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang pegawai dengan persentase sebesar 54.0%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan pencapaian pekerjaan yang dihasilkan telah sesuai dengan yang diharapkan instansi, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase sebesar 46.0%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan selalu teliti dalam melaksanakan tugas yang diterima, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 26 orang pegawai dengan persentase sebesar 52.0%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang pegawai dengan persentase sebesar 52.0%.

7. Jawaban responden tentang pernyataan menghandalkan keahlian untuk mencapai pekerjaan yang terbaik, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase sebesar 42.0%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan mencari cara lain ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 22 orang pegawai dengan persentase sebesar 44.0%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang pegawai dengan persentase sebesar 50.0%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase sebesar 48.0%.

4. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

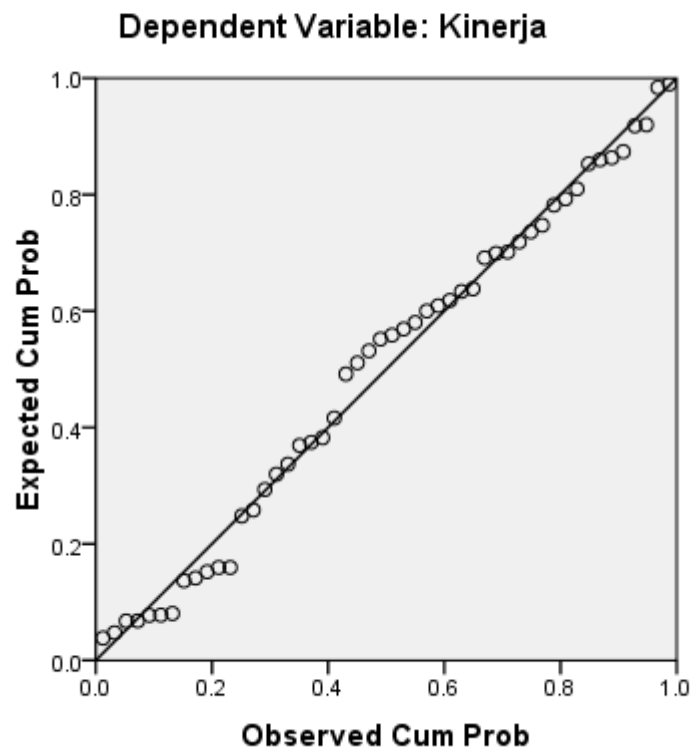
Dengan regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi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

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Uji Normalitas

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

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel

independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-16.550	7.627		-2.170	.035		
Disiplin	.695	.158	.449	4.400	.000	.902	1.108
Lingkungan Kerja	.541	.116	.474	4.644	.000	.902	1.108

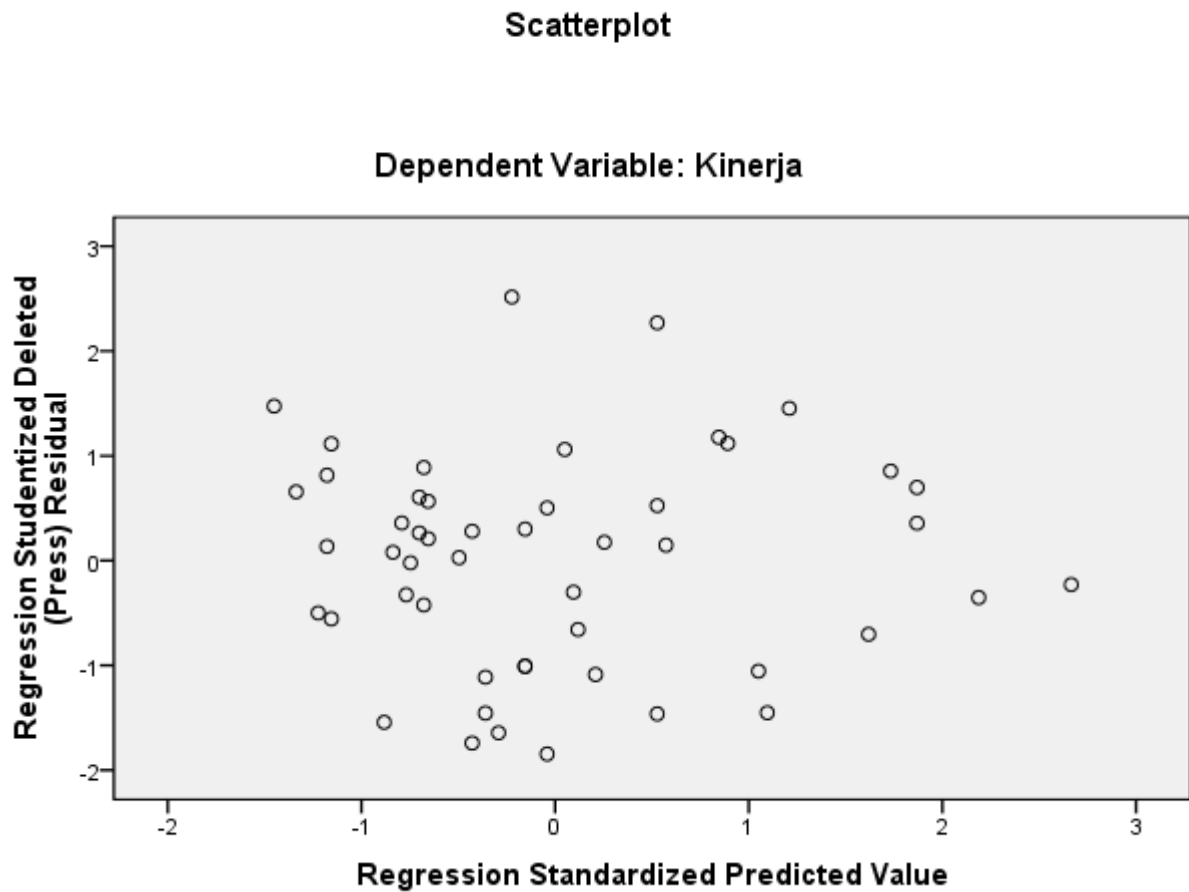
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas

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

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini adalah hasil uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel IV.10
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-16.550	7.627		-2.170	.035
Disiplin	.695	.158	.449	4.400	.000
Lingkungan Kerja	.541	.116	.474	4.644	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan aplikasi

SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat :

$$a = -16.550$$

$$X1 = 0,695$$

$$X2 = 0,541$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua predictor (Disiplin dan Lingkungan Kerja) adalah :

$$Y = -16.550 + 0,695 X1 + 0,541 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (disiplin dan lingkungan kerja) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel

Y (kinerja). Variabel X1 (disiplin) memiliki kontribusi relative yang paling besar diantara kedua variabel bebas.

c. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dengan Uji-t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

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

keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r^2 = korelasi parsial yang ditentukan

n = jumlah sampel

kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel IV.11
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-16.550	7.627		-2.170	.035
Disiplin	.695	.158	.449	4.400	.000

Lingkungan Kerja	.541	.116	.474	4.644	.000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

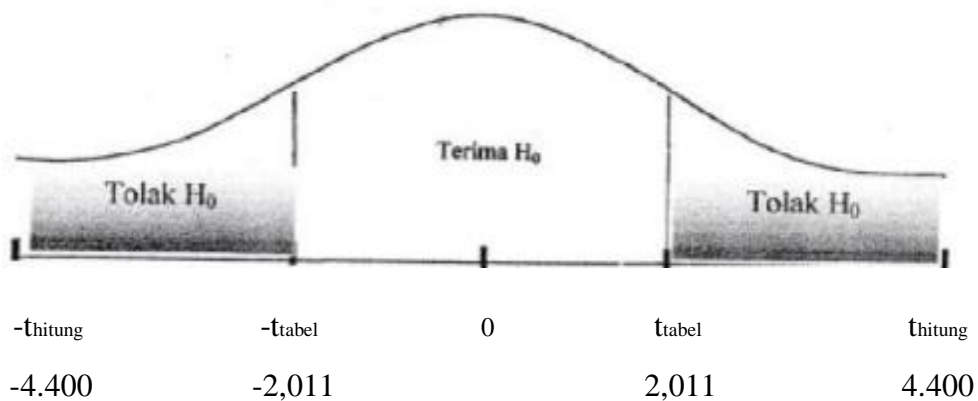
Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari pengolahan program SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 4.400$$

$$t_{tabel} = 2.011$$

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.400 > 2.011$. Dari hasil tersebut data disimpulkan bahwa Disiplin (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

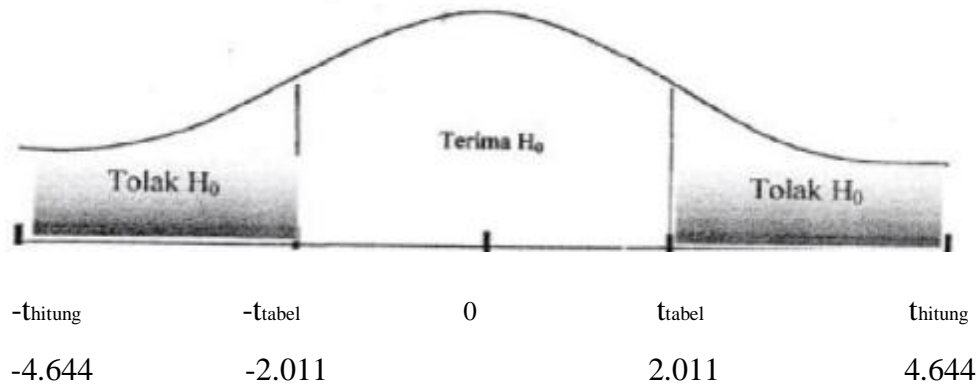
Dari pengolahan program SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 4.644$$

$$t_{tabel} = 2.011$$

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.644 > 2.011$. Dari hasil

tersebut data disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis

d. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.12
Uji F
ANOVA^b

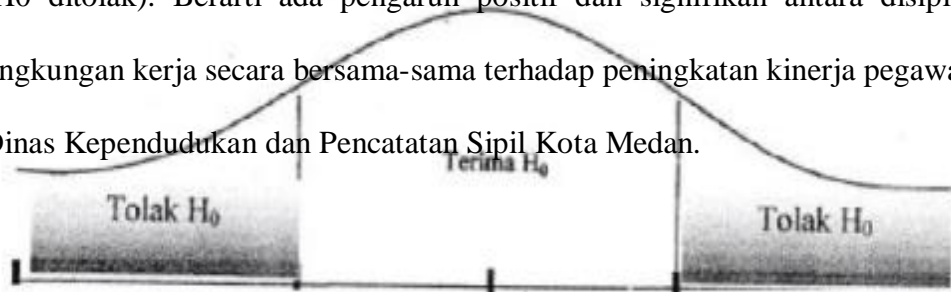
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	565.389	2	282.694	29.750	.000 ^a
	Residual	446.611	47	9.502		
	Total	1012.000	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $29.750 > 3.195$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a diterima (H_0 ditolak). Berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.



$-F_{hitung}$	$-F_{tabel}$	0	F_{tabel}	F_{hitung}
-29.750	-3.195		3.195	29.750

Gambar IV.5
Hasil Kriteria Pengujian Nilai F

e. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.559	.540	3.08259

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel diatas terlihat nilai R-Square adalah sebesar 0.559 atau sama dengan 55.9%, artinya bahwa Disiplin dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 55.9% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (disiplin dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam satu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai. Sehingga disiplin merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara disiplin terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.400 > 2.011$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Hasil di atas didukung oleh penelitian Hartanti Nugrahaningsih dkk (2017) menunjukkan bahwa Disiplin secara parsial mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan

optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.644 > 2.011$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil di atas selaras dengan penelitian penelitian Hiskia Jonest Runtuuwu dkk (2015) menyatakan: variabel lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji F adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin (X1) dan Lingkungan (X2) terhadap Kinerja (Y) yang ditunjukkan uji F dengan nilai F_{hitung} adalah 29.750 sedangkan F_{tabel} adalah 3.195. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29.750 > 3.195$, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Secara parsial Disiplin (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y) nilai regresi yang sebesar 0.695, Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.541. Sedangkan secara simultan sebesar 29.750. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Lingkungan harus ditingkatkan secara bersama-sama.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ni Made Diah Yudiningsih dkk (2013) yang menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

B. Saran

1. Disiplin pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan perlu ditingkatkan kembali dan sebaiknya pihak instansi dapat lebih tegas dalam sanksi hukuman agar lebih memberikan pelajaran bagi pegawai yang tidak disiplin mentaati peraturan yang telah dibuat, sebab disiplin merupakan hal yang cukup penting guna meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan instansi mudah tercapai.
2. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja seperti memperluas kapasitas gedung agar lebih memadai, ruang kerja pegawai yang luas, pencahayaan yang baik agar pegawai dapat merasa nyaman dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik

3. Kinerja pegawai yang ada didalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan dapat dibentuk melalui penerapan disiplin yang baik dan pemberian lingkungan kerja yang baik pula. Sebab dengan kedua faktor tersebut dinilai dapat meningkatkan hasil kerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Fadilah, Ade Dwi. (2017). *Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil. 1 Medan*. Medan : UMSU.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar, dkk. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU PRESS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nugrahaningsih, Hartanti. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas*. Jurnal Online Internasional & Nasional, Vol. 4, No. 1, Januari-Juni 2017.
- Runtuuwu, Lapihan dan Dotulong. (2015). *Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 3, No. 3, September 2015.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia..* Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapanbelas. Bandung : CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Syaputry, Winda Rizky. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota*. Medan : UMSU.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan : FE-UMSU.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.

Yudiningsih, Ni Made Diah. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Distanak Kabupaten Buleleng*. ejournal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 4, Tahun 2016.

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN”

Petunjuk Pengisian :

- Kuesioner ditunjukkan untuk pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
- Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
- Berilah tanda (√) pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.

Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS).

Identitas Responden :

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : < 25 tahun 25-40 tahun > 40 tahun
3. Pendidikan : SMA D3 S1 S2
4. Masa Kerja : < 5 tahun 5-10 tahun > 10 tahun

Pernyataan Variabel Disiplin (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu meningkatkan tingkat kehadiran dalam menegakkan disiplin kerja					
2	Saya memiliki kemampuan memperbaiki hasil kerja					
3	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan.					
4	Saya datang ke kantor selalu tepat pada waktunya					
5	Saya menjalankan perintah pimpinan dengan baik					
6	Saya patuh terhadap penugasan yang diberikan pimpinan					
7	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
8	Saya memiliki kesadaran akan tugas dan pekerjaan yang dilakukan					
9	Saya mampu menangani masalah yang ada pada instansi					
10	Saya bertanggung jawab pada apa yang telah dikerjakan					

Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan baik antara atasan dan pegawai dapat membantu saya dalam bekerja					
2	Bekerjasama memberikan saya kemudahan dalam bekerja					
3	Suara bising dapat mempengaruhi saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Ruangan kerja saya memiliki tingkat kebisingan yang normal					
5	Peraturan kerja yang diterapkan oleh atasan didalam lingkungan kerja saya sudah sesuai dengan standart					
6	Peraturan yang diterapkan ditempat kerja saya sudah berjalan dengan baik sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja					
7	Cahaya dari pantulan sinar matahari membuat saya tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan					

8	Penerangan lampu didalam ruangan sudah cukup baik sehingga mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Ventilasi udara sangat baik sehingga membuat saya nyaman bekerja					
10	Suhu udara diruangan kerja saya telah cukup membuat saya merasa nyaman					
11	Instansi telah memberikan jaminan keamanan bagi saya didalam lingkungan kerja					
12	Saya mendapatkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja					

Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan					
2	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan (lembur)					
3	Saya mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan					
4	Pencapaian pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan yang diharapkan instansi					
5	Saya selalu teliti dalam melaksanakan tugas yang diterima					
6	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
7	Saya mengandalkan keahlian untuk mencapai pekerjaan yang terbaik					
8	Saya mencari cara lain ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
10	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi					

LAMPIRAN



Foto. Peneliti bersama dengan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.



Foto. Peneliti sedang menyerahkan kuisisioner kepada pegawai Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

No.	Variabel Disiplin										Jumlah
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	
1	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	39
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	46
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
6	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
7	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	46
8	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	40
9	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	44
10	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
11	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
12	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
13	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
14	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
15	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
16	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
17	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
18	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
19	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
20	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
21	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
22	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
23	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
24	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
25	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
26	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45
27	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
28	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45
29	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44
30	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43

No.	Variabel Lingkungan Kerja												Jumlah
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	
1	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	49
2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	56
4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	55
5	5	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	50
6	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	55
7	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	5	54
8	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	47
9	5	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	50
10	4	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	52
11	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	4	52
12	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	53
13	3	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	4	50
14	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	45
15	4	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	5	53
16	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
17	3	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	4	50
18	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	50
19	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	48
20	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	4	4	50
21	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	43
22	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	44
23	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5	45
24	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
25	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
26	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	51
27	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	49
28	4	5	3	3	4	4	3	5	4	5	3	4	47
29	5	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	50
30	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	48
31	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44

No.	Variabel Kinerja										Jumlah
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	
1	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	39
2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	45
4	5	3	4	5	4	5	3	3	5	5	42
5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	43
6	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
7	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
8	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	41
9	3	3	5	3	4	5	3	4	3	5	38
10	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	36
11	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	43
12	5	3	4	3	3	5	4	4	5	3	39
13	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	45
14	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	41
15	5	3	4	3	4	5	3	3	5	5	40
16	5	3	4	5	3	4	5	3	5	2	39
17	3	3	5	3	4	4	3	5	3	4	37
18	3	3	4	5	3	4	4	5	3	2	36
19	4	3	3	5	4	5	3	4	4	3	38
20	4	3	3	5	4	4	3	5	4	3	38
21	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	41
22	3	3	4	5	3	4	5	4	3	2	36
23	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	39
24	5	3	3	4	4	4	5	3	5	4	40
25	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
26	4	3	5	3	3	5	5	4	4	3	39
27	5	3	5	4	3	3	4	4	5	5	41
28	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	35
29	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	42

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	2	3	3	2
2	2	3	3	2
3	2	3	3	3
4	1	3	3	3
5	1	3	3	2
6	2	2	3	2
7	1	2	4	2
8	2	2	4	1
9	1	2	3	2
10	1	2	4	2
11	2	2	4	2
12	2	2	4	1
13	1	2	3	1
14	2	2	3	2
15	2	2	3	2
16	1	1	3	1
17	2	2	3	1
18	2	3	4	3
19	1	3	4	3
20	2	2	3	2
21	1	2	4	3
22	2	2	4	1
23	2	3	4	2
24	2	2	3	1
25	1	2	3	3
26	2	2	4	2
27	2	2	2	2
28	2	2	3	1
29	1	3	3	2
30	2	1	3	2
31	2	3	4	3
32	2	2	2	2
33	1	2	2	1
34	1	3	4	3
35	2	2	4	2
36	2	3	3	2
37	1	3	3	3
38	1	3	3	3
39	2	3	2	3
40	2	3	3	3
41	2	3	3	3
42	1	3	3	3
43	1	3	2	2
44	1	3	3	3
45	1	2	2	2
46	1	3	3	3
47	1	3	3	3
48	1	3	3	3
49	1	3	3	2
50	1	2	3	3

Keterangan		
Jenis Kelamin	1	Laki – Laki
	2	Perempuan
Usia	1	< 25 tahun
	2	25-40 ahun
	3	>40 tahun
Tingkat Pendidikan	1	SMA
	2	D3
	3	S1
	4	S2
Masa Kerja	1	< 5 tahun
	2	5-10 tahun
	3	>10 tahun

Frequency Table X1 (Disiplin)**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	48.0	48.0	48.0
Sangat Setuju	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Setuju	22	44.0	44.0	50.0
Sangat Setuju	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.0	2.0	2.0

Setuju	28	56.0	56.0	58.0
Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Setuju	23	46.0	46.0	50.0
Sangat Setuju	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Setuju	16	32.0	32.0	38.0
Sangat Setuju	31	62.0	62.0	100.0

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Setuju	16	32.0	32.0	38.0
Sangat Setuju	31	62.0	62.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	10.0	10.0	10.0
Setuju	21	42.0	42.0	52.0
Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	22	44.0	44.0	52.0
	Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	48.0	48.0	48.0
	Sangat Setuju	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	22	44.0	44.0	56.0
	Sangat Setuju	22	44.0	44.0	100.0

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	12.0	12.0	12.0
Setuju	22	44.0	44.0	56.0
Sangat Setuju	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Setuju	28	56.0	56.0	58.0
Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequency Table X2 (Lingkungan Kerja)**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	8.0	8.0	8.0
Setuju	22	44.0	44.0	52.0
Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	10.0	10.0	10.0
Setuju	17	34.0	34.0	44.0
Sangat Setuju	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	42	84.0	84.0	84.0
Setuju	7	14.0	14.0	98.0
Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	10.0	10.0	10.0
Setuju	21	42.0	42.0	52.0
Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Setuju	30	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	38	76.0	76.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	33	66.0	66.0	66.0
	Setuju	8	16.0	16.0	82.0
	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	33	66.0	66.0	66.0
Setuju	8	16.0	16.0	82.0
Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	10.0	10.0	10.0
Setuju	17	34.0	34.0	44.0
Sangat Setuju	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Kurang Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	37	74.0	74.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	17	34.0	34.0	44.0
	Sangat Setuju	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	21	42.0	42.0	52.0

Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	30	60.0	60.0	60.0
Sangat Setuju	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequency Table Y (Kinerja)**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	22.0	22.0	22.0
Setuju	14	28.0	28.0	50.0
Sangat Setuju	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	39	78.0	78.0	78.0
Setuju	5	10.0	10.0	88.0
Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	8.0	8.0	8.0
Setuju	19	38.0	38.0	46.0
Sangat Setuju	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	20.0	20.0	20.0
Setuju	17	34.0	34.0	54.0
Sangat Setuju	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Kurang Setuju	9	18.0	18.0	18.0
	Setuju	26	52.0	52.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Setuju	16	32.0	32.0	48.0
	Sangat Setuju	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	26.0	26.0	26.0
	Setuju	16	32.0	32.0	58.0

Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Kurang Setuju	8	16.0	16.0	18.0
Setuju	22	44.0	44.0	62.0
Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	22.0	22.0	22.0
Setuju	14	28.0	28.0	50.0
Sangat Setuju	25	50.0	50.0	100.0

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	22.0	22.0	22.0
Setuju	14	28.0	28.0	50.0
Sangat Setuju	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Kurang Setuju	10	20.0	20.0	26.0
Setuju	13	26.0	26.0	52.0
Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequency Table Identitas Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	24	48.0	48.0	48.0
Perempuan	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 tahun	2	4.0	4.0	4.0
25-40 tahun	24	48.0	48.0	52.0
>40 tahun	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	6	12.0	12.0	12.0
	S1	30	60.0	60.0	72.0
	S2	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	9	18.0	18.0	18.0
	5-10 tahun	22	44.0	44.0	62.0
	>10 tahun	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Reliability X1 (Disiplin)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	10

Reliability X2 (Lingkungan Kerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	12

Reliability Y (Kinerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

Validitas X1 ((Disiplin)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.037	.121	.352*	.294*	.129	.101	1.000**	.099	.045	.587**
	Sig. (2-tailed)		.798	.402	.012	.038	.373	.484	.000	.492	.754	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.037	1	.137	.397**	.037	.182	-.094	.037	.486**	.450**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.798		.341	.004	.798	.205	.516	.798	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.121	.137	1	.251	.112	-.321*	.239	.121	.313*	.643**	.494**
	Sig. (2-tailed)	.402	.341		.079	.437	.023	.095	.402	.027	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.352*	.397**	.251	1	-.108	.120	.099	.352*	.291*	.251	.586**
	Sig. (2-tailed)	.012	.004	.079		.454	.408	.493	.012	.040	.079	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.294*	.037	.112	-.108	1	.368**	-.010	.294*	.100	.112	.441**
	Sig. (2-tailed)	.038	.798	.437	.454		.008	.943	.038	.491	.437	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.129	.182	-.321*	.120	.368**	1	.115	.129	-.138	-.206	.307*
	Sig. (2-tailed)	.373	.205	.023	.408	.008		.427	.373	.339	.151	.030

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.101	-.094	.239	.099	-.010	.115	1	.101	.028	.179	.359*
	Sig. (2-tailed)	.484	.516	.095	.493	.943	.427		.484	.847	.213	.010
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	1.000**	.037	.121	.352*	.294*	.129	.101	1	.099	.045	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.798	.402	.012	.038	.373	.484		.492	.754	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.099	.486**	.313*	.291*	.100	-.138	.028	.099	1	.481**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.492	.000	.027	.040	.491	.339	.847	.492		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	.045	.450**	.643**	.251	.112	-.206	.179	.045	.481**	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.754	.001	.000	.079	.437	.151	.213	.754	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.587**	.548**	.494**	.586**	.441**	.307*	.359*	.587**	.566**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.030	.010	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Validitas X2 (Lingkungan Kerja)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
X2.1 Pearson Correlation	1	.132	.248	.115	.000	.000	.065	.132	.247	.132	.115	.000	.335*
Sig. (2-tailed)		.360	.082	.427	1.000	1.000	.655	.360	.083	.360	.427	1.000	.017
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2 Pearson Correlation	.132	1	.335*	.148	-.012	.160	.193	1.000**	.386**	1.000**	.148	-.012	.716**
Sig. (2-tailed)	.360		.017	.307	.933	.266	.180	.000	.006	.000	.307	.933	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3 Pearson Correlation	.248	.335*	1	.250	-.057	.330*	.551**	.335*	.504**	.335*	.250	-.057	.596**
Sig. (2-tailed)	.082	.017		.079	.696	.019	.000	.017	.000	.017	.079	.696	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4 Pearson Correlation	.115	.148	.250	1	.148	.014	.160	.148	.318*	.148	1.000**	.148	.563**
Sig. (2-tailed)	.427	.307	.079		.304	.926	.267	.307	.025	.307	.000	.304	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5 Pearson Correlation	.000	-.012	-.057	.148	1	.183	.397**	-.012	.142	-.012	.148	1.000**	.402**
Sig. (2-tailed)	1.000	.933	.696	.304		.204	.004	.933	.325	.933	.304	.000	.004

X2.11	Pearson Correlation	.115	.148	.250	1.000**	.148	.014	.160	.148	.318*	.148	1	.148	.563**
	Sig. (2-tailed)	.427	.307	.079	.000	.304	.926	.267	.307	.025	.307		.304	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.12	Pearson Correlation	.000	-.012	-.057	.148	1.000**	.183	.397**	-.012	.142	-.012	.148	1	.402**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.933	.696	.304	.000	.204	.004	.933	.325	.933	.304		.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.335*	.716**	.596**	.563**	.402**	.334*	.572**	.716**	.650**	.716**	.563**	.402**	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000	.004	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Validitas Y (Kinerja)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.265	.022	.304*	.195	.403**	.486**	.081	1.000**	.231	.697**
	Sig. (2-tailed)		.063	.880	.032	.176	.004	.000	.577	.000	.106	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.265	1	.284*	.289*	.428**	.193	.264	.304*	.265	.381**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.063		.046	.042	.002	.179	.064	.032	.063	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.022	.284*	1	.001	.286*	.283*	.167	.280*	.022	.375**	.440**
	Sig. (2-tailed)	.880	.046		.996	.044	.046	.246	.049	.880	.007	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.304*	.289*	.001	1	.359*	.291*	.383**	.294*	.304*	.080	.561**
	Sig. (2-tailed)	.032	.042	.996		.010	.040	.006	.039	.032	.580	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.195	.428**	.286*	.359*	1	.191	.110	.341*	.195	.683**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.176	.002	.044	.010		.183	.446	.015	.176	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.403**	.193	.283*	.291*	.191	1	.171	.308*	.403**	.203	.582**

	Sig. (2-tailed)	.004	.179	.046	.040	.183	.236	.030	.004	.157	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y.7	Pearson Correlation	.486**	.264	.167	.383**	.110	.171	1	.212	.486**	.019	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.064	.246	.006	.446	.236		.140	.000	.897	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson Correlation	.081	.304*	.280*	.294*	.341*	.308*	.212	1	.081	.098	.496**
	Sig. (2-tailed)	.577	.032	.049	.039	.015	.030	.140		.577	.497	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.9	Pearson Correlation	1.000**	.265	.022	.304*	.195	.403**	.486**	.081	1	.231	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.063	.880	.032	.176	.004	.000	.577		.106	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.10	Pearson Correlation	.231	.381**	.375**	.080	.683**	.203	.019	.098	.231	1	.574**
	Sig. (2-tailed)	.106	.006	.007	.580	.000	.157	.897	.497	.106		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.697**	.612**	.440**	.561**	.641**	.582**	.567**	.496**	.697**	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.747 ^a	.559	.540	3.08259	.559	29.750	2	47	.000	1.802

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	565.389	2	282.694	29.750	.000 ^a
	Residual	446.611	47	9.502		
	Total	1012.000	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

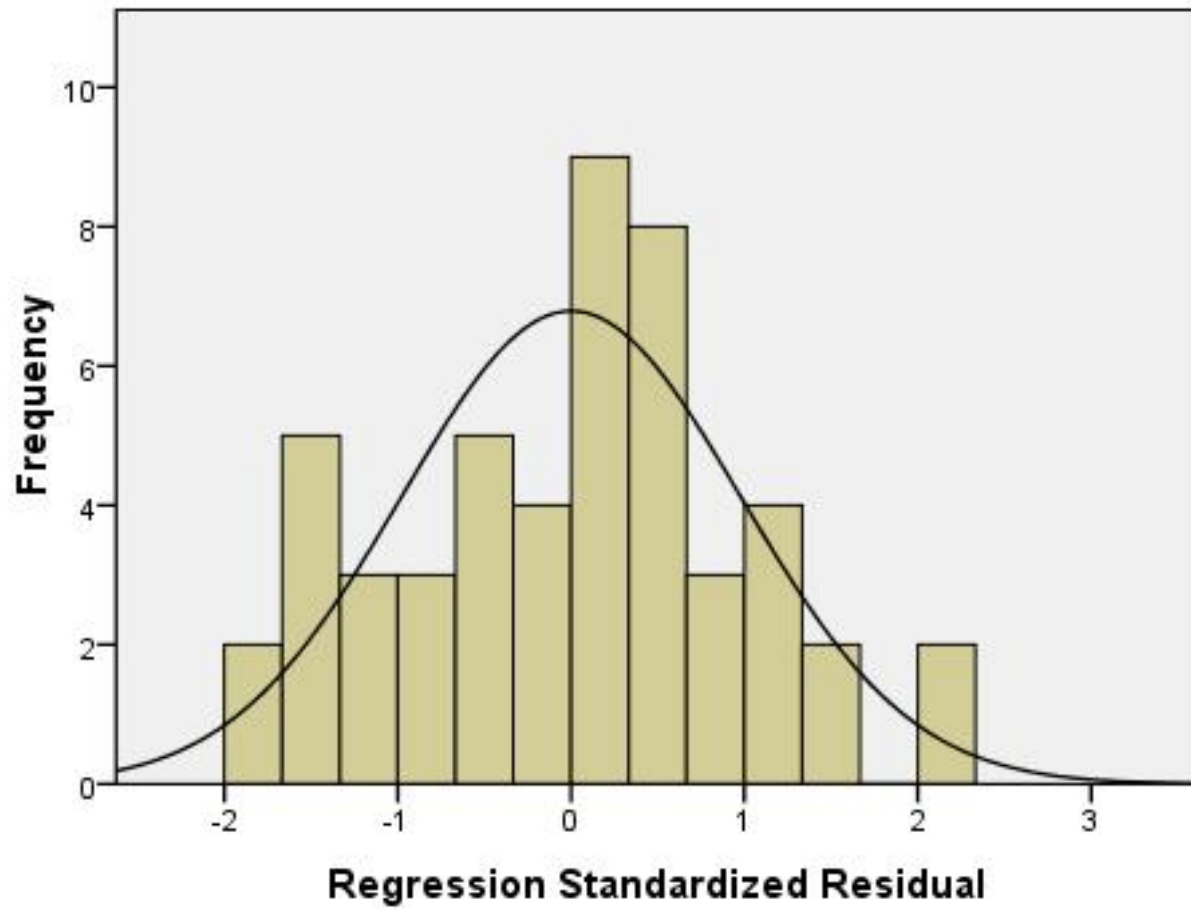
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	Correlations	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------------	--------------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-16.550	7.627		-2.170	.035	-31.893	-1.208					
Disiplin	.695	.158	.449	4.400	.000	.377	1.013	.597	.540	.426	.902	1.108
Lingkungan Kerja	.541	.116	.474	4.644	.000	.307	.775	.614	.561	.450	.902	1.108

a. Dependent Variable: Kinerja

Histogram

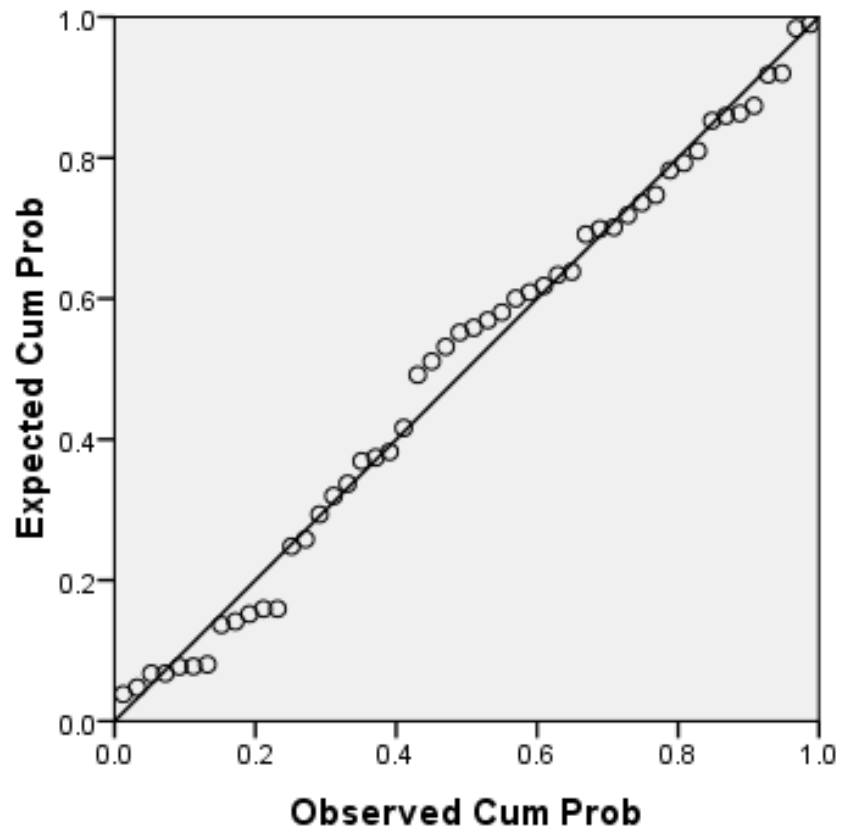
Dependent Variable: Kinerja



Mean = -9.75E-16
Std. Dev. = 0.979
N = 50

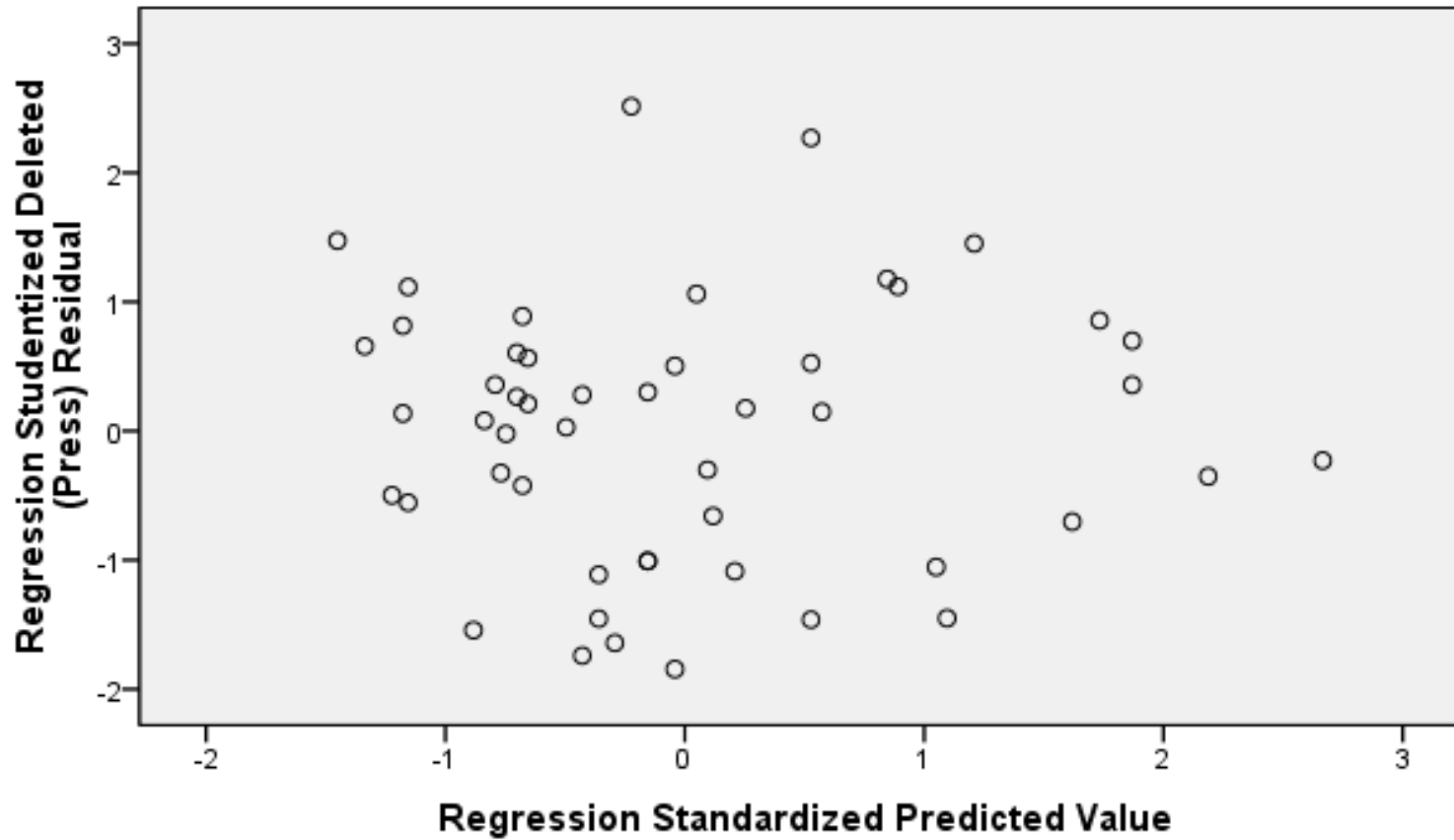
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Ketentuan Nilai T tabel dan R tabel

n	dk=n-2	t tabel	r tabel
1	-1	#NUM!	#NUM!
2	0	#NUM!	#NUM!
3	1	12,706	0,997
4	2	4,303	0,950
5	3	3,182	0,878
6	4	2,776	0,811
7	5	2,571	0,754
8	6	2,447	0,707
9	7	2,365	0,666
10	8	2,306	0,632
11	9	2,262	0,602
12	10	2,228	0,576
13	11	2,201	0,553
14	12	2,179	0,532
15	13	2,160	0,514
16	14	2,145	0,497
17	15	2,131	0,482
18	16	2,120	0,468
19	17	2,110	0,456
20	18	2,101	0,444
21	19	2,093	0,433
22	20	2,086	0,423
23	21	2,080	0,413
24	22	2,074	0,404
25	23	2,069	0,396
26	24	2,064	0,388
27	25	2,060	0,381
28	26	2,056	0,374
29	27	2,052	0,367
30	28	2,048	0,361
31	29	2,045	0,355
32	30	2,042	0,349
33	31	2,040	0,344
34	32	2,037	0,339
35	33	2,035	0,334
36	34	2,032	0,329
37	35	2,030	0,325
38	36	2,028	0,320
39	37	2,026	0,316
40	38	2,024	0,312
41	39	2,023	0,308
42	40	2,021	0,304
43	41	2,020	0,301
44	42	2,018	0,297
45	43	2,017	0,294
46	44	2,015	0,291
47	45	2,014	0,288
48	46	2,013	0,285
49	47	2,012	0,282
50	48	2,011	0,279

Ketentuan Nilai F tabel

n	dk pembilang = k	dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500
5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,103
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467
25	2	22	3,443
26	2	23	3,422
27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328
33	2	30	3,316
34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276
38	2	35	3,267
39	2	36	3,259
40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232
44	2	41	3,226
45	2	42	3,220
46	2	43	3,214
47	2	44	3,209
48	2	45	3,204
49	2	46	3,200
50	2	47	3,195

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BIODATA

Nama : Arifadillah Nasution
NPM : 1405160749
Tempat/tanggal lahir : Medan, 13 Agustus 1996
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Agama : Islam
Status Keluarga : Anak Pertama (Tunggal)
Alamat : Jl. Tanjung Sari Pasar 1, Gg. Garuda No.1 Medan

NAMA ORANG TUA

Ayah : Drs. H. Arifullah Nasution (Alm)
Ibu : Kresni Dewi

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD Swasta Ikal Medan (2002-2008)
SMP Swasta Dharma Pancasila Medan (2008-2011)
SMA Negeri 4 Medan (2011-2014)
FE Manajemen UMSU Medan (2014-Sekarang)

STRUKTUR ORGANISASI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN

PERATURAN WALIKOTA MEDAN
Nomor : 01
Tahun : 2017

