

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA  
RUANG/BPN KANTOR PERTANAHAN KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :**

**Nama : ANNISA FAHRIA**  
**NPM : 1405161041**  
**Program Studi : Manajemen**

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



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

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



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 16 Oktober 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : ANNISA FAHRIA  
N P M : 1405161041  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/BPN KANTOR PERTANAHAN 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

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

Penguji II

  
ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

Pembimbing

  
ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

**PANITIA UJIAN**

Ketua

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

Sekretaris

  
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ANNISA FAHRIA  
N P M : 1405161041  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGRARIA  
DAN TATA RUANG/BPN KANTOR PERTANAHAN KOTA  
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

  
ZULASPAN TUPTI SE, Msi

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

  
H. JANURI, SE, MM, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ANNISA FAHRIA  
NPM : 1405161041  
Konsentrasi : MSOM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....*September* 2018  
Pembuat Pernyataan



*ANNISA FAHRIA*

NB :

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ANNISA FAHRIA  
N P M : 1405161041  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/BPN KANTOR PERTANAHAN KOTA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
09/10/18	penyajian data 2		
10/10/18	introduksi intusa		
16/10/18	Analisis regresi disosial		
17/10/18	Angka Variabel		
19/10/18	penyajian penyajian		
19/10/18	introduksi roker Angkut		
22/10/18	penyajian matematika		
22/10/18	penyajian data 3		
22/10/18	penyajian Regresi		

Pembimbing Skripsi

Medan, Oktober 2018

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

ZULASPAN TUPTI SE, M.Si

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

## ABSTRAK

### **ANNISA FAHRIA. 1405161041. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor pertanahan Kota Medan**

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu. Disiplin dan Lingkungan kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang nantinya dapat mendukung keberhasilan kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada pegawai. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang dilakukan dengan pendekatan survey. Penelitian ini populaasinya adalah 110 orang pegawai di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan, sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu Probability sampling dengan teknik simple random sampling, maka diperoleh sampel sebanyak 52 pegawai.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini Disiplin dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai. Alat analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan juga menghitung nilai regresi berganda, nilai koefisien determinasi serta melakukan uji hipotesis parsial maupun secara simultan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*)

Berdasarkan hasil penghitungan membuktikan bahwa Disiplin (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), Lingkungan kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan Secara simultan Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Kata kunci : Disiplin, Lingkungan kerja, Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya, yang masih memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga penulis telah mampu dalam menyelesaikan Skripsi sebagai syarat akhir perkuliahan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan”**.

Shalawat berangkaikan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam jahiliah menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan sampai sekarang ini masih dapat kita rasakan bersama. Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam membuat penyelesaian Skripsi ini, namun penulis berusaha semaksimal dan semampu mungkin untuk menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya, untuk itu penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak, antara lain yaitu :

1. Teristimewa untuk Kedua Orang Tua penulis yaitu Ayahanda Asbur dan Ibunda Saripah serta seluruh keluarga besar yang sangat saya cintai, dengan penuh rasa kasih sayang telah mengasuh, membesarkan, mendidik

dan memberikan dorongan motivasi baik moral maupun materil serta doa sehingga penulis telah sampai untuk menyelesaikan jenjang pendidikan Strata-S1. Kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, MSi, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Zulaspan Tupti, SE, MS,i selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah bersedia meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku staff pengajar yang banyak membekali ilmu dengan berbagai ilmu pengetahuan.

10. Pimpinan dan staff Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan yang telah membantu apa saja yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
11. Agus Tri Suranta Sinuhadji yang selalu setia menemani penulis dalam mengerjakan proposal skripsi ini, menemani mencari buku, memberikan dukungan, nasihat, motivasi, dan semangat tiada henti kepada penulis.
12. Untuk teman-teman kelas H Manajemen Siang, Deby novita sari, Adetya Ropanto, Silvi Audina, Fauziah Chairunnisa,, Indah Ayu Lestari, Dana Puspita Batubara, Adrian Tama, Yoko Pratio, Budhi Wibowo, Rizki syahputra, Ariady Irfan.
13. Seluruh Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis stambuk 2014 khususnya mahasiswa program studi manajemen

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, maka Skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2018

Penulis

**(ANNISA FAHRIA)**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II PEMBAHASAN .....</b>	<b>8</b>
A. Uraian Teori .....	8
1. Kinerja .....	8
a. Pengertian Kinerja .....	8
b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
d. Indikator Kinerja .....	12
2. Disiplin .....	13
a. Pengertian Disiplin .....	13

b.	Tujuan Disiplin.....	14
c.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin .....	15
d.	Indikator Disiplin .....	16
3.	Lingkungan Kerja .....	17
a.	Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
b.	Manfaat Lingkungan Kerja .....	18
c.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.	19
d.	Indikator Lingkungan Kerja .....	21
B.	Kerangka Konseptual .....	23
1.	Pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	23
3.	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	24
C.	Hipotesis .....	25
<b>BAB III</b>	<b>Metode Penelitian .....</b>	<b>26</b>
A.	Pendekatan Penelitian .....	26
B.	Defenisi Operasional .....	26
C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
D.	Populasi dan Sampel .....	29
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	31
F.	Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV</b>	<b>DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
A.	Deskripsi Data.....	39
B.	Hasil Validitas dan Reabilitas.....	45

C. Teknik Analisis Data.....	47
1. Uji Asumsi Klasik .....	47
2. Uji Hipotesis .....	50
D. Pembahasan.....	59
1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.....	59
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	60
3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>63</b>
A. KESIMPULAN.....	63
B. SARAN .....	64

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Indikator Kinerja .....	27
Tabel III.2 : Indikator Disiplin.....	27
Tabel III.3 : Indikator Lingkungan Kerja.....	28
Tabel III.4 : Jadwal Peneliian .....	29
Tabel III.5 : Daftar Sampel Penelitian .....	31
Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Lingkeart .....	39
Tabel IV.2 : Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV.3 : Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	40
Tabel IV.4 : Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan ..	41
Tabel IV.5 : Persentasae Jawaban Responden.....	41
Tabel IV.6 : Pernyataan Variabel Disiplin (X1) .....	42
Tabel IV.7 : Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	43
Tabel IV.8 : Pernyataan Variabel Kinerja (Y) .....	44
Tabel IV.9 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin (X1).....	45
Tabel IV.10 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2)	46
Tabel IV.11 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y).....	46
Tabel IV.12 : Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel IV.13 : Hasil Uji Multikolinieritas .....	49
Tabel IV.14 : Regriasi Linier Berganda .....	51
Tabel IV.15 : Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	53
Tabel IV.16 : Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	57

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai .....	23
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	23
Gambar II.3 Kerangka konseptual.....	25
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	37
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	38
Gambar IV.1 Hasil Pengujian Normal P-Plot.....	48
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	50
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai .....	54
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	56
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja pegawainya dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja pegawai agar perusahaan dapat mencapai tujuan.

Dalam organisasi pemerintah maupun swasta pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat pada organisasi sebagai kinerja pegawai. Jika sumber daya perusahaan bekerja dengan baik maka kinerjanya akan baik juga. Pentingnya kinerja yang dicapai pegawai pada akhirnya akan memperbaiki kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja pegawai yang baik dan terjalin harmonis secara langsung atau tidak

langsung memberikan kontribusi kepada perusahaan yang meliputi kepentingan internal dan eksternal yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Moheriono 2012, hal. 95). Faktor yang membentuk kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kasmir 2016, hal. 189).

Kedisiplinan yang harus di tanamkan didalam kehidupan sehari-hari, demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan haruslah ada kedisiplinan kerja yang tinggi karena dalam pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan disiplin kerja dari para pegawai. Kedisiplinan yang tinggi dalam pencapaian suatu tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai maka setiap pegawai harus mematuhi semua peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2016, hal. 193).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kinerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

(Sedarmayanti 2011, hal. 21). Lingkungan kerja yang baik memberikan suasana nyaman dan kondusif dimana hal ini akan memberikan semangat lebih dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan memuaskan dan dapat mencapai target perusahaan.

Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan adalah kementrian yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan dibidang agrarian/pertanahan dan tata ruang dalam pemerintahan yang merupakan salah satu perusahaan milik pemerintahan. Penulis mendapatkan beberapa masalah yang ada di perusahaan, adapun permasalahan-permasalahan yang tampak pada Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan yang berhubungan dengan masalah disiplin yang meliputi, lemahnya kedisiplin pegawai ini terbukti masih ada pegawai yang tidak menaati peraturan seperti telat datang ke kantor pada saat jam masuk kerja dan keluar kantor pada saat jam bekerja. Masalah lingkungan kerja yang meliputi, kurang nyamannya tempat bekerja di perusahaan tersebut terlihat dari perawatan kantor seperti sempitnya ruangan kerja sehingga menghambat kinerja pegawai. Dengan adanya masalah ini dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pegawai yang belum sepenuhnya sesuai dengan target yang diharapkan oleh instansi/organisasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas masalah tentang arti penting Disiplin dan Lingkung Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul: “ **Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan yang bergerak dibidang pertanahan penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:.

1. Kurangnya disiplin kerja yang dimiliki pegawai seperti datang terlambat ke kantor dan mengulur waktu jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan.
2. Lingkungan kerja pada perusahaan kurang nyaman dan kondusif seperti sempitnya ruangan kerja sehingga menghambat kerja pegawai.
3. Tidak tercapainya suatu pekerjaan seperti mengulur waktu jam kerja dimana dalam membuat sertifikat tanah minimal membuat sertifikat tanah sebanyak 6 sertifikat yang mengakibatkan suatu pekerjaan menumpuk sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun.

## **C. Batasan Masalah**

Dalam hal ini untuk menghindari kekeliruan dan perluasan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka hal ini penulis hanya membatasi penelitian mengenai disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dan peniliti fokus kepada pegawai tidak tetap di Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan. Fokus peneliti kepada pegawai tidak tetap dikarenakan PNS sudah ada BKD, dimana seluruh aktifitas kerjanya sudah diatur seluruhnya oleh BKD sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan penelitian riset kepada PNS sedangkan pegawai tidak tetap aktifitas kerjanya masih diatur

oleh perusahaan sehingga peneliti melakukan penelitian kepada pegawai tidak tetap.

#### **D. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan?

#### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

- 1) Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan menerapkan ilmu ekonomi khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dan dapat menerapkan ilmu yang telah didapat selama pengerjaan penelitian ini.

- 2) Bagi Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambah referensi untuk ilmu ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia dan sebagai tambahan keperpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

### **b. Manfaat praktis**

- 1) Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pada Kinerja Pegawai Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

- 2) Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

**c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya**

Memberikan kesempatan kepada peneliti selanjutnya bahwa perusahaan dapat menjadi sarana pembelajaran melalui penelitian ilmiah.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Pada umumnya instansi/organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan karena aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi maka masing-masing unit dinilai kinerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan instansi/organisasi terhadap yang dilakukan dengan rasa tanggung jawab dan mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Kinerja menurut Supriyono dalam Bintoro (2017, hal.108) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu”.

Adapun kinerja menurut Kasmir (2016, hal.182) yang menyatakan bahwa : “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu (1) tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Ada juga pengertian kinerja menurut Bangun (2012, hal.231) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dari beberapa defenisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian atau pelaksanaan dalam suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam suatu organisasi sebuah perusahaan.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang dan kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Menurut Bangun (2012, hal.232) Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

##### 1) Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian Kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat member manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan han bagi setiap induvidu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan( *job transferring*) pada posisi

yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

## 2) Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Pegawai yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

Manfaat penilaian kinerja pegawai pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Setiap perusahaan sangatlah berkeinginan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan pencapaian kinerja menurut Sutrisno (2010, hal.176) adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi.
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab.
- 3) Disiplin.
- 4) Inisiatif.

Berikut ini penjelasannya:

#### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi,, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

#### 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

#### **d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kinerja para pegawai sesuai dengan kebijakan perusahaan. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal.75) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Kendala kerja.
- 4) Sikap kerja.

Berikut ini penjelasannya:

##### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan, dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.

##### 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan.

##### 3) Kendala kerja

Kendala kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.

##### 4) Sikap kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

## **2. Disiplin**

### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin dalam kehidupan sehari-hari, dibutuhkan adanya sikap kedisiplinan yang harus di tanamkan, demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan haruslah ada kedisiplinan kerja yang tinggi karena dalam pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan disiplin kerja dari para pegawai.

Untuk memperjelas pengertian disiplin, maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang definisi disiplin menurut Sutrisno dalam Supomo (2018, hal.133) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Setiap organisasi ataupun perusahaan pastinya akan memiliki peraturan yang mana harus dipatuhi oleh setiap pegawainya untuk mencapai semua tujuan perusahaan, dengan kata lain dibutuhkannya disiplin kerja pada pegawai, adapun pengertian lain menurut Afandi (2018 hal.95) Disiplin merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan control diridan agar dapat menjadi lebih efektif bekerja.

Sedangkan menurut Rivai dkk (2015, hal.599) suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang untuk menaati semua aturan dan norma-norma sosial yang berlaku

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kepatuhan pegawai pada semua peraturan yang diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan dan semua dilakukan untuk mendorong para anggota untuk memenuhi berbagai ketentuan perusahaan karena kedisiplinan suatu perusahaan terbilang baik apabila sebagian besar pegawai mentaati peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan.

#### **b. Tujuan disiplin**

Kedisiplinan termasuk suatu kunci kesuksesan dalam pencapai tujuan organisasi dengan hasil yang semaksimal mungkin, tanpa ada kedisiplinan yang diterapkan, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai kesuksesan. Adapun tujuan yang di kemukakan Sutrisno (2009, hal. 87) adalah:

- 1) Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy.
- 2) Untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oeh ketidak hati-hatian.
- 3) Untuk mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakkampuan, dan keterlambatan.
- 4) Untuk mencegah permulaan kerja yanag lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan.
- 5) Untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Dengan demikian disiplin sangatlah dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan, selain melindungi perusahaan juga melindungi pegawai itu sendiri dari segala hal yang bisa merugikan.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2017, hal.219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

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

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

#### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

#### 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 pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

#### 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

**d. Indikator Disiplin**

Indikator disiplin merupakan sesuatu yang akan dinilai dan diukur guna mengetahui seberapa besar kedisiplinan para pegawai dalam mengemban tugas

yang telah diberikan perusahaan kepadanya, dimana pegawai diharapkan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin yang sesuai dengan tujuan perusahaan, adapun Indikator disiplin Menurut Agustini (2011, hal. 73)

indikator disiplin kerja adalah :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran kerja

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerja dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya ketidakhadiran karyawan.

- 2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

- 3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

- 4) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas kerja dimana tempat tersebut sangat mempengaruhi aktivitas kerja ataupun dorongan untuk melakukan pekerjaan yang efisien, karena dengan

lingkungan dan fasilitas yang baik akan menimbulkan semangat dan dorongan kerja pegawai untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018, hal.65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009, hal. 24) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar perkerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal.21) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi semangat kerja seperti kebersihan tempat kerja, perlengkapan kerja, interaksi sesama pegawai dan terhadap segala tugas yang dibebankan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **b. Manfaat Lingkungan kerja**

Menurut Afandi (2018, hal.71) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerjameningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya

akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apalagi diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja akan Diuraikan Sedarmayanti (2009, hal. 31) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2009) factor-faktor lingkungan kerja tersebut adalah:

- 1) Warna.
- 2) Kebersihan.
- 3) Penerangan.
- 4) Pertukaran udara.

- 5) Jaminan keamanan.
- 6) Kebisingan.
- 7) Tata ruang.

Berikut ini penjelasannya:

1) Warna

Warna merupakan factor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya maka kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan ditempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada gedung yang mempunyai plafon rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5) Jaminan keamanan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian dan juga menimbulkan kebosanan pada karyawan.

7) Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang bias mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

**d. Indikator lingkungan kerja**

Menurut Sutrisno (2013, hal. 118) menyatakan bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Tempat bekerja.
- 2) Kebersihan.

- 3) Pencahayaan.
- 4) Ketenangan.
- 5) Hubungan kerja.

Berikut ini penjelasannya:

1) Tempat bekerja

Tempatbekerja adalah suatu ruang kerja dimana para karyawan biasa mengerjakan pekerjaannya diruangan tersebut dengan nyaman.

2) Kebersihan

Kebersihan ditempat bekerja harus selalu diperhatikan, karena apabila tempat bekerja bersih maka akan menimbulkan kenyamanan dan minat karyawan dalam bekerja.

3) Pencahayaan

Cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja dan penerangan yang ada harus sesuai kebutuhan, tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap. Dengan ini diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

4) Ketenangan

Ketenangan adalah hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

5) Hubungan kerja

Hubungan kerja yang baik yang terjalin antara rekan kerja akan dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal didalam suatu organisasi, karena dengan adanya hubungan yang harmonis maka akan terciptanya hubungan kekeluargaan diantara para karyawan.

## B. Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai

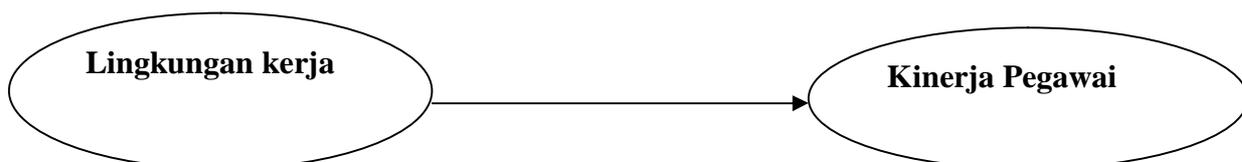
Disiplin sangat diperlukan dan berpengaruh didalam kinerja baik individu maupun organisasi. Disiplin juga mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian Saripuddin dkk (2017) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat gambar



**Gambar II.1 Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai**

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, lingkungan kerja harus serasi dan membuat pegawai merasa nyaman agar kinerja pegawai meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Berdasarkan hasil penelitian Tanjung (2015) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.

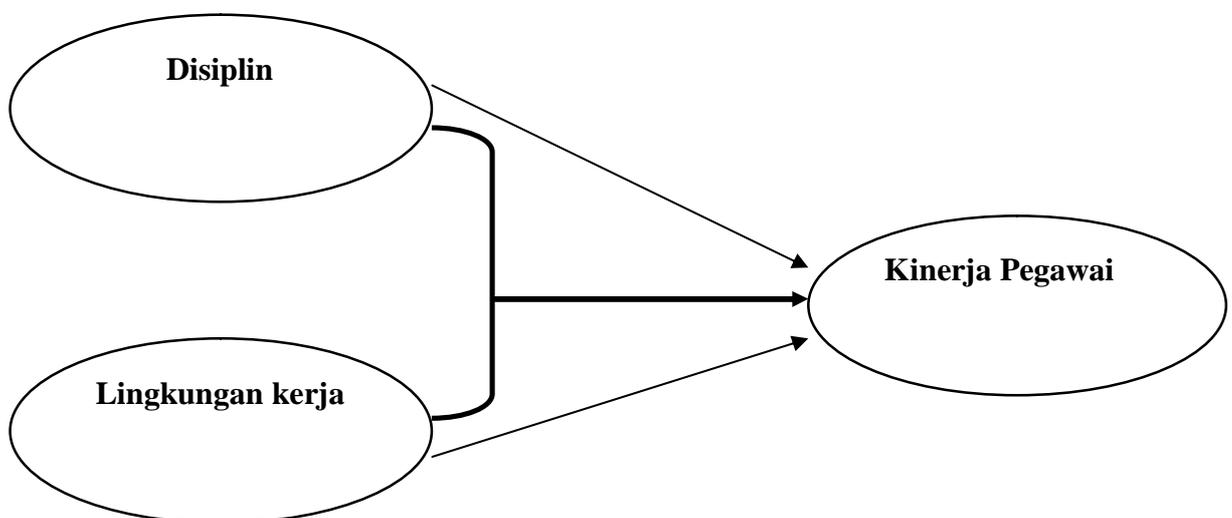


**Gambar II.2 pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

### 3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja. Disiplin yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya disiplin yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai sebagai bentuk menciptakan tujuan perusahaan. lingkungan kerja harus serasi dan membuat pegawai merasa nyaman agar kinerja pegawai meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Berdasarkan hasil penelitian kholil, dkk (2014) menyimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.



**Gambar II.3 Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.116) “Hipotesis merupakan dugaan kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya”.

Berdasarkan gambar paradigma penelitian diatas, maka dibuat hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.
3. Ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2008, hal.55) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi Operasional adalah penjelasan lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel Y, X1 dan X2 yang dimana (Y) kinerja sebagai variabel *dependen*, (X1) disiplin, (X2) lingkungan kerja, (sebagai *independen* yang nantinya diukur untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian.

##### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja merupakan hal penting dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai semua yang menjadi tujuan perusahaan. kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja tiap-tiap individu atas apa yang telah dibebankan perusahaan dan menjadi tanggung jawab seorang pegawai. adapun indikator kinerjanya sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja**

<b>No.</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Nomor Item Pernyataan</b>
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Kendala kerja	5,6
4	Sikap kerja	7,8

**Sumber : Mangkunegara (2013, hal.75)**

## **2. Disiplin (X1)**

Disiplin adalah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator disiplin adalah

:

**Tabel 3.2 Indikator Disiplin**

<b>No</b>	<b>Indikator Disiplin</b>	<b>Nomor Item Pernyataan</b>
1	Tingkat kehadiran	1,2
2	Tata cara kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6
4	Kesadaran bekerja	7,8

**Sumber : Agustini (2011, hal.73)**

### 3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

**Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

No.	Indikator Lingkungan Kerja	Nomor Item Pernyataan
1	Tempat bekerja	1,2
2	Kebersihaan	3,4
3	Pencahayaan	5,6
4	Ketenangan	7,8
5	Hubungan kerja	9,10

**Sumber : Sutrisno (2013, hal.118)**

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan Jl.Jend.Abd.Haris Nasution P.Masyhur Telp.0617861447

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai Juni 2018 sampai selesai penyusunan penelitian ini, perincian sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Jadwal Penelitian**

No	Tahapan	Bulan/2018																			
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Pengumpulan Teori			■	■	■	■														
4	Penyusunan Poposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
5	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
6	Seminar Proposal													■	■	■	■				
7	Penulisan Skripsi																	■	■	■	■
8	Bimbingan skripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																			■	■

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Siyoto dan Ali (2015, hal.63) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tidak tetap yang ada di Kementerian Agraria dan Tata ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan yang berjumlah 110 orang.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2012, hal.116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah /ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik penarikan sampel yang

digunakan yaitu teknik simple random sampling. Simple Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi diambil secara acak untuk diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel tanpa memperhatikan tingkatan yang ada didalam populasi. Untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi yang dibutuhkan maka penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar dalam Juliandi, 2013, hal.59) yaitu:

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

Keterangan :

N = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelongaran kesalahan ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masi dapat di tolerir atau diinginkan (misalnya 1%, 5%, 10%). Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sempel sebagai berikut:

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,1)^2} = 52,3 = 52 \text{ orang}$$

**Table 3.5 Daftar Sampel Penelitian**

No.	Bagian	Populasi	Sampel
1	Seksi I pengukuran	23 Orang	$(23/110) \times 52 = 10,8 = 11$ Orang
2	Seksi II pendaftaran	25 Orang	$(25/110) \times 52 = 11,8 = 12$ Orang
3	Seksi III penataan	24 Orang	$(24/110) \times 52 = 11,3 = 11$ Orang
4	Seksi IV pengendalian	18 Orang	$(18/110) \times 52 = 8,5 = 9$ Orang
5	Seksi V sengketa, konflik dan perkara	20 Orang	$(20/110) \times 52 = 9,4 = 9$ Orang
	Total	110 Orang	52 Orang

**Sumber : Kantor Pertanahan Kota Medan 2018**

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang penulis lakukan adalah menggunakan sumber data primer dan sekunder yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data yang dikumpulkan melalui instrumen,

##### 1. Studi dokumentasi

Data yang diambil dari arsip perusahaan demi mendukung hasil yang baik untuk penelitian ini

##### 2. Angket (disusun dalam bentuk *Skala Linkert*)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataan dari variabel yang diteliti dan dijawab dalam bentuk check list ( $\surd$ ).

**Tabel 3-5 Skala Pengukuran Linkert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
<b>Sangat setuju</b>	<b>5</b>
<b>Setuju</b>	<b>4</b>
<b>Kurang setuju</b>	<b>3</b>
<b>Tidak setuju</b>	<b>2</b>
<b>Sangat tidak setuju</b>	<b>1</b>

Agar hasil koesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

**a. Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidtan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah, pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan menggunakan rumus *product momen*, yaitu:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

$n$	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum xi$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum yi$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum xi^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum yi^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum xi)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum yi)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum xiyi)$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Untuk menafsirkan nilai koefisien valid atau tidak validnya. Jika harga  $r_{hitung} > r_{tabel. (0,05)}$  maka butir yang diuji tersebut valid, begitu juga sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel. (0,05)}$  maka butir yang diuji tersebut tidak valid.

## **b. Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2013, hal.170) reliabilitas berhubungan dengan masyarakat kepercayaan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel – variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Untuk menghitung reliabilitas quisioner, digunakan rumus alpha:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  : realibilitas yang dicari

$\sum \sigma_i^2$  : Jumlah varians skor tiap-tiap item

$k$  : banyaknya item

$\sigma_t^2$  : varians total

$X$  : simpangan X dari  $\bar{X}$  yang dicari dari  $X - \bar{X}$

$N$  : banyaknya subjek pengikut tes

Untuk menafsirkannya jika nilai koefisien realibilitas ( $>$ ) 0,6 maka instrumen reliable (baik) dan begitu juga sebaliknya jika nilai koefisien realibilitas ( $<$ ) 0,6 maka instrumen tidak reliable (tidak baik).

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik suatu kesimpulan dari pengujian tersebut.

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang dilakukan adalah model yang terbaik, maka akan dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas

#### **a) Uji normalitas**

Menurut Ghozali (2011, hal. 160) Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi

terdistribusi secara normal atau tidak, model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi, jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

#### **b) Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel –variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Menurut Ghazali (2011, hal. 105), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam regresi, yaitu dilihat dari nilai tolerans dan lawannya serta varians inflation faktor(VIF).

#### **c) Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain menurut Ghazali (2011, hal. 125). Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Priyatno (2012, hal.167)yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas, seta titik-titik menyebar diatas dan dibawah Odan Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Regresi Berganda

Model analisis statistik, model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Nilai Konstan

X<sub>1</sub> = Disiplin

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

e = Kesalahan

## 3. Hipotesis

### a. Pengujian secara parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan selanjutnya dapat dijelaskan variabel mana diantara variabel bebas tersebut yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat, uji t parsial ini dapat diperoleh dengan rumus:

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

Keterangan :

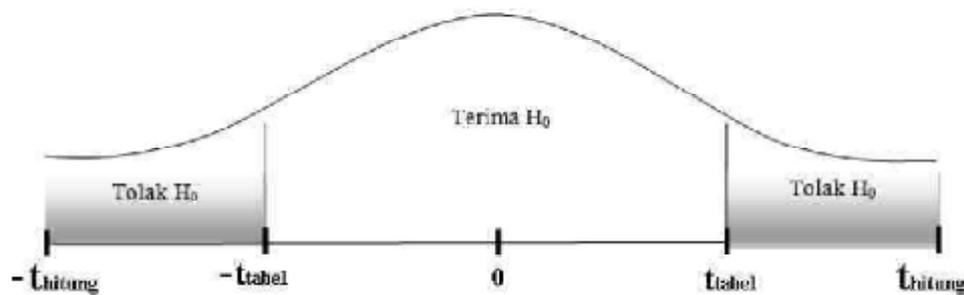
t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sample

Kriteria pengujian :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja)
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja)



**Gambar 3-1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### **b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Uji F (simultan) untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel independen mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Adapun rumus untuk mengetahui hasil uji F adalah:

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

Keterangan:

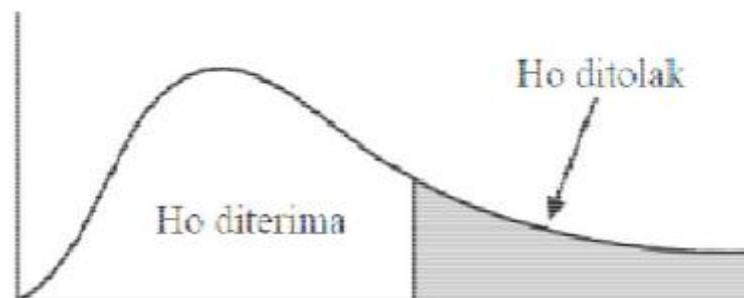
R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sample

Kriteria :

- a) Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{table}}$  berarti  $H_0$  ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja)
- b) Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{table}}$  berarti  $H_0$  diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja)



**Gambar 3-2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### 4) Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R – Square adalah untuk melihat hasil variasi nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Adapun rumus untuk menghitung hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai Korelasi Berganda

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan ini bergerak dalam bidang agrarian/pertanahan dan tata ruang. Dalam penelitian ini disebarakan sebanyak 52 eksampler angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden. Adapun angket pernyataan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel disiplin ( $X_1$ ), 10 pernyataan untuk lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan 8 pernyataan untuk kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Table IV – 1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Disiplin ( $X_1$ ), variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), maupun variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### 1. Karakteristik Responden

Data di dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan.

#### a) Berdasarkan Jenis Kelamin

**Table IV – 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Pria	25	48,1%
2	Wanita	27	51,9%
	Jumlah	52	100%

(Sumber : Kantor Pertanahan Kota Medan)

Dari 52 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan terdiri dari 25 orang laki-laki (48.1 %) dan 27 orang perempuan (51,9 %).

#### b) Berdasarkan Usia

**Table IV – 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	26	50,0%
2	31-40 Tahun	21	40,4 %
3	41- 50 Tahun	5	9,6%
	Jumlah	52	100 %

(Sumber : Kantor Pertanahan Kota Medan)

Dari tabel diatas diketahui bahwa usia 20-30 tahun merupakan jumlah responden terbesar yang mengisi angket sebanyak 26 orang (50,0 %).

c) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Table IV – 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	SMA	14	26,9 %
2	Diploma	12	23,1%
3	Sarjana	26	50,0%
	Jumlah	52	100 %

(Sumber : Kantor Pertanahan Kota Medan)

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan SMA 26,9 %, responden yang berpendidikan Diploma 23,1 %, responden yang berpendidikan Sarjana 50.0%. Tingkat pendidikan Sarjana lebih dominan.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

### a. Analisis Persentase Jawaban Responden

**Table IV – 5**  
**Persentase Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

a) Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)

**Table IV – 6**  
**Pernyataan Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)**

No.	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan instansi.	-	-	-	-	4	7,7	30	57,7	18	34,6	52	100
2.	Datang terlambat ketempat kerja akan merugikan diri sendiri.	-	-	-	-	3	5,8	28	53,8	21	40,4	52	100
3.	Taat peraturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan selama didalam organisasai.	-	-	-	-	1	1,9	35	67,3	16	30,8	52	100
4.	Banyaknya peraturan yang membuat pegawai tidak rilex dalam bekerja.	-	-	-	-	7	13,5	27	51,9	18	34,6	52	100
5.	Harus mengikuti apa yang telah diarahkan oleh atasan.	-	-	-	-	2	3,8	36	69,2	14	26,9	52	100
6.	Ketaatan pada atasan menghasilkan kerja yang baik.	-	-	2	3,8	10	19,2	26	50,0	14	26,9	52	100
7.	Pegawai menjalankan tugas tanpa ada paksaan.	5	9,6	5	9,6	5	9,6	20	38,5	17	32,7	52	100
8.	Bekerja dengan suka rela menghasilkan kinerja yang baik.	4	7,7	1	1,9	5	9,6	23	44,2	19	36,5	52	100

(Sumber : Pengolahan Data SPSS)

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel disiplin pada Kementrian Agraria dan Tata ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan, yang dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

**b) Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Table IV – 7**  
**Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Ruangan tempat bekerja dengan udara yang panas	-	-	-	-	1	1,9	33	63,5	18	34,6	52	100
2.	Tersedianya fasilitas di tempat kerja seperti kursi dan	-	-	-	-	1	1,9	31	59,6	20	38,5	52	100
3.	Lantai pada ruangan kerja yang bersih dapat membuat	-	-	1	1,9	7	13,5	28	53,8	16	30,8	52	100
4.	Tidak adanya bau yang tidak sedap yang dapat mengganggu aktivitas	-	-	-	-	1	1,9	37	71,2	14	26,9	52	100
5.	Penerangan di dalam kantor tidak mengganggu aktivitas	-	-	-	-	10	19,2	22	42,3	20	38,5	52	100
6.	Pencahayaan di dalam ruangan membantu aktivitas dalam bekerja.	-	-	-	-	3	5,8	33	63,5	16	30,8	52	100
7.	Suasana kerja yang tercipta sangat rukun dan harmonis.	-	-	-	-	9	17,3	27	51,9	16	30,8	52	100
8.	Tidak adanya sumber kebisingan ditempat bekerja.	-	-	-	-	-	-	37	71,2	15	28,8	52	100
9	Hubungan baik dengan atasan dapat membuat meningkatkan semangat dalam bekerja.	-	-	-	-	5	9,6	32	61,5	15	28,8	52	100
10	Adanya hubungan yang baik antar sesama pegawai.	-	-	-	-	11	21,2	19	36,5	22	42,3	52	100

(Sumber : Pengolahan Data SPSS)

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel disiplin pada Kementrian Agraria dan Tata ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan, yang dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju - artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

## c) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Table IV – 8**  
**Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dalam bekerja mengikuti metode kerja yang bermutu.	1	1,9	-	-	1	1,9	36	69,2	14	26,9	52	100
2.	Dalam meningkatkan kinerja saya bekerja dengan penuh ketelitian.	-	-	-	-	-	-	30	57,7	22	42,3	52	100
3.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.	-	-	-	-	-	-	34	65,4	18	34,6	52	100
4.	Pegawai mampu mengatasi masalah yang ada dalam instansi perusahaan.	-	-	2	3,8	12	23,1	28	53,8	10	19,2	52	100
5.	Selalu mengikuti instruksi pimpinan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai	1	1,9	-	-	3	5,8	22	42,3	26	50,0	52	100
6.	Selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar hasilnya maksimal.	-	-	-	-	2	3,8	34	65,4	16	30,8	52	100
7.	Pegawai mempunyai komitmen dalam menjalankan pekerjaannya.	1	1,9	-	-	8	15,4	29	55,8	14	26,9	52	100
8.	Tidak menyalahkan orang lain jika terjadi kesalahan.	8	15,4	-	-	9	17,3	17	32,7	18	34,6	52	100

(Sumber : Pengolahan Data SPSS)

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel kinerja pada Kementrian Agraria dan Tata ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan, yang dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

## B. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 16 dan dibandingkan perhitungan secara manual yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji signifikansi dilakukan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka item tersebut dinyatakan valid. Menurut Azuar Juliandi, dan Irfan. (2013, hal.145) dengan cara lain yaitu dilihat dari sig.(2tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditetapkan sebesar 0,05. Bila nilai sig.(2tailed)  $\leq$  0,05 maka instrumen valid, jika nilai sig.(2tailed)  $>$  0,05 maka instrumen tidak valid.

Dari 26 daftar pernyataan (Quesioner) yang dijawab dan dikembalikan responden. Penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian seperti tabel berikut :

**Table IV – 9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin (X1)**

<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0.460	0.001<0,05	Valid
Item 2	0,334	0.016<0,05	Valid
Item 3	0,474	0,000<0.05	Valid
Item 4	0,604	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,282	0,042<0,05	Valid
Item 6	0,405	0,003<0,05	Valid
Item 7	0,684	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,509	0,000<0,05	Valid

**Table IV – 10**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,277	0,047<0,05	Valid
Item 2	0,397	0,004<0,05	Valid
Item 3	0,608	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,462	0,001<0,05	Valid
Item 5	0,447	0,001<0,05	Valid
Item 6	0,515	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,596	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,489	0,000<0,05	Valid
Item9	0,532	0,000<0,05	Valid
Item10	0,607	0,000<0,05	Valid

**Table IV – 11**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,402	0,001< 0,05	Valid
Item 2	0,343	0,005< 0,05	Valid
Item 3	0,413	0,001< 0,05	Valid
Item 4	0,547	0,000< 0,05	Valid
Item 5	0,336	0,006< 0,05	Valid
Item 6	0,517	0,000< 0,05	Valid
Item 7	0,424	0,000< 0,05	Valid
Item 8	0,641	0,000< 0,05	Valid

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai) ternyata untuk setiap pernyataan mempunyai status yang valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas di uji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal.148) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach's Alpha > 0,6 atau

Menurut Arikunto (Juliandi, 2015 hal.139) bisa menggunakan r table hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

**Table IV – 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Disiplin (X <sub>1</sub> )	0,532	Reliabel
Lingkungan Kerja(X <sub>2</sub> )	0,659	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,441	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( > 0,6 ) atau melewati r table. Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing – masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

### C. Teknik Analisis Data

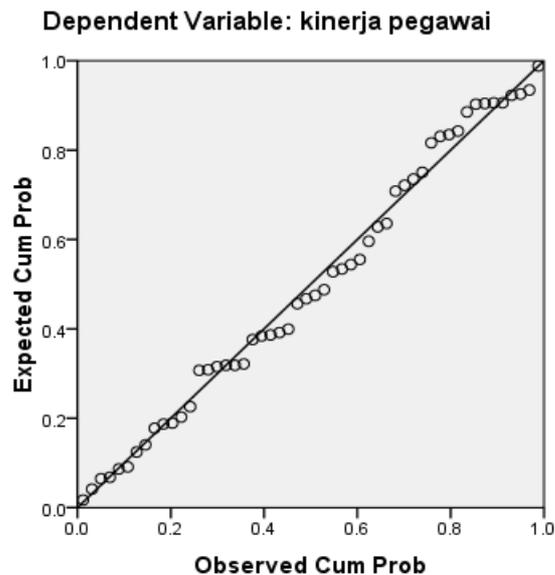
#### 1) Uji Asumsi Klasik

##### a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV.1**  
**Hasil Pengujian Normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

**b) Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Table IV – 13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Disiplin	.435	.377	.363	.885	1.130
lingkungan kerja	.275	.151	.136	.885	1.130

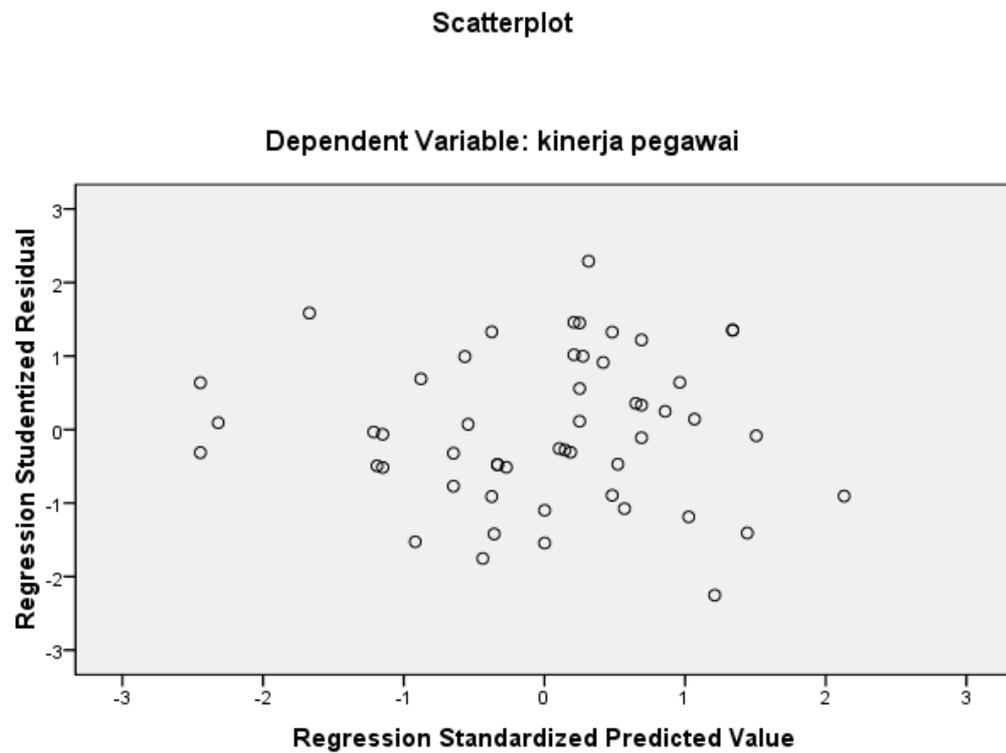
Kedua variabel independen Disiplin dan Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (Tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

**c) Heterokedastisitas**

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

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar IV.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



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

## 2) Uji Hipotesis

### a) Metode Regresi Linear berganda

Model persamaan regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Disiplin dan Lingkungan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Hasil pengujian regresi linear berganda yaitu :

**Table IV – 14**  
**Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.098	4.891		3.700	.001
	Disiplin	.312	.109	.386	2.852	.006
	lingkungan kerja	.119	.112	.144	1.068	.291

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 18,098 + 0,312X_1 + 0,119X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Disiplin

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

Dari persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X1 yaitu Disiplin memiliki koefisien yang positif, berarti variabel bebas X1 mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Sedangkan pada variabel X2 yaitu Lingkungan Kerja tidak memiliki koefisien yang positif, berarti variabel X2 tidak mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar = 18,098 menunjukkan variabel independen yaitu Disiplin dan Lingkungan Kerja dalam keadaan konstan tidak

mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 18,098%.

2. Nilai koefisien regresi disiplin adalah sebesar 0,312 menunjukkan bahwa jika disiplin mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan mempengaruhi dengan meningkatnya konstanta disiplin terhadap kinerja pegawai senilai 31,2%.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,119 ,menunjukkan bahwa jika disiplin mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan mempengaruhi dengan meningkatnya konstanta disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 11,9%.

**b) Uji secara parsial (Uji t)**

Uji parsial atau 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 :

**Bentuk pengujian :**

- Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$  (Sig. $\leq \alpha 0,05$ ) atau  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
- Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas  $> 0,05$  (Sig. $> \alpha 0,05$ ) atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$

**a. Pengaruh Disiplin (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Untuk melihat pengaruh Disiplin (X<sub>1</sub>) secara individual terhadap kinerja pegawai (Y), maka peneliti menggunakan Uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 16.0, maka dapat diperoleh hasil Uji-t sebagai berikut:

**Table IV – 15**  
**Hasil Uji-t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.098	4.891		3.700	.001
	Disiplin	.312	.109	.386	2.852	.006
	lingkungan kerja	.119	.112	.144	1.068	.291

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Pada tabel IV-15 diatas terlihat nilai t adalah 2,852 dan nilai signifikannya adalah 0,006

Ho :  $\beta = 0$ , artinya Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan

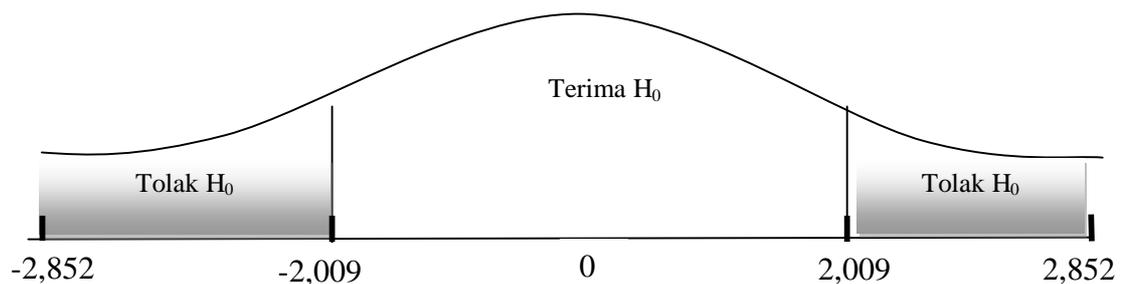
Ho :  $\beta \neq 0$ , artinya Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak, artinya artinya Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

Berdasarkan tabel IV-15 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,852 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $52-2=50$ ), di peroleh t tabel 2,009. didalam hal ini  $t\text{-hitung} = 2,852 > t\text{-tabel} = 2,009$ . Artinya Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor pertanahan Kota Medan

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni signifikan adalah 0,006 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,006 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan kinerja pegawai pada Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan..



**Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

#### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Pada tabel IV-15 diatas terlihat nilai t adalah 1,068 dan nilai signifikannya adalah 0,291

$H_0 : \beta = 0$ , artinya Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

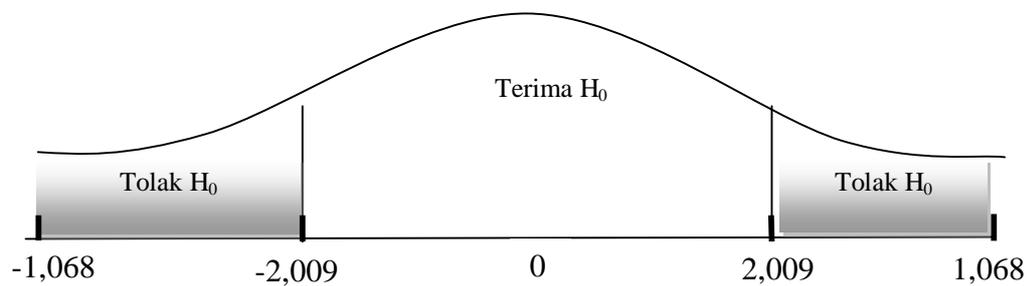
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

Berdasarkan tabel IV-15 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 1,068 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $52-2=50$ ), di peroleh t tabel 2,009. didalam hal ini  $t_{hitung} = 1,068 > t_{tabel} = 2,009$ . Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni signifikan adalah 0,291 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,291 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di terima ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t :



**Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

**c) Uji secara simultan (Uji F)**

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat. Hasil pengolahan data SPSS tentang pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Bentuk pengujian :**

- Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$  (Sig.  $\leq \alpha 0,05$ ) atau  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas  $> 0,05$  (Sig.  $> \alpha 0,05$ ) atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$

**Table IV – 16**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.969	2	33.485	6.410	.003 <sup>a</sup>
	Residual	255.954	49	5.224		
	Total	322.923	51			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel IV-16 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 6,410 dan nilai signifikan nya adalah 0,003

Ho: = 0, artinya Disiplin dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

Ho : ≠ 0, artinya Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

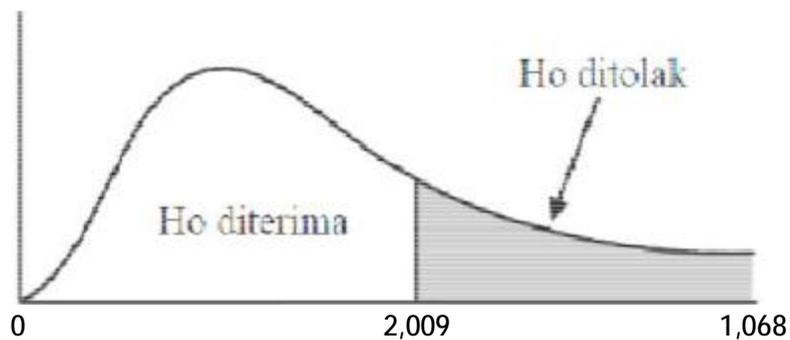
- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima, Disiplin dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak, artinya Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

Berdasarkan tabel IV-16 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 6,410 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (52-2=50), di peroleh f tabel

3,18. didalam hal ini  $f\text{-hitung} = > f\text{-tabel } 6,410 = 3,18$ . Artinya Disiplin dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F :



**Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

**d) Koefisien determinasi**

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat digunakan korelasi ganda dan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R-Square) akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap terikat :

**Table IV – 17**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 <sup>a</sup>	.207	.175	2.28551

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Nilai R-Square adalah bernilai 0,207 atau 20,7% menunjukkan sekitar 20,7% artinya hubungan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sangat kuat, dan selain itu variabel kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel disiplin ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), sementara 79,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **D. Pembahasan**

Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa semua variabel bebas ada berpengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dari pengujian tersebut :

##### **1) Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara disiplin ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  2,852 >  $t_{tabel}$  2,009 dan  $t_{hitung}$  berada di daerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Kantor/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 2,582 membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menandakan bahwa apabila disiplin meningkat maka kinerja pegawai perusahaan pun ikut meningkat. disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,006 ( $\text{sig } 0,006 < \alpha 0,05$ ) hal ini berarti “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Seperti hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liyas dan Reza (2017) yang menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dimana semakin baik disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian jika disiplin pegawai lebih besar dalam suatu perusahaan maka dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan.

## **2) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  1,068 >  $t_{tabel}$  2,009 dan  $t_{hitung}$  berada di daerah terima  $H_0$  sehingga  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja kerja terhadap kinerja pegawai Kementrian Agraria dan Tata Ruang Kantor/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 1,068 membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,291

(sig 0,291 >  $\alpha$  0,05) hal ini berarti “lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Arianti (2013) dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **3) Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian simultan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  6,410 >  $F_{tabel}$  3,18 dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menyatakan bahwa disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Kantor/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.. Dan untuk melihat seberapa besar pengaruh disiplin ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Selanjutnya dapat dilihat pula dari nilai probabilitas  $f$  yaitu dengan nilai signifikan  $\alpha$  yang telah ditetapkan sebelumnya adalah 0.05, maka nilai sig adalah  $0.003 < \alpha$  0.05, sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Kantor/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan..

Kemudian dapat dilihat dari nilai hasil uji determinasi dimana nilai  $R$  square pada tabel diatas bernilai 0,207 atau senilai dengan 20,7% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (disiplin dan lingkungan

kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sedangkan sisanya 79,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Disiplin dan Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan kerja (X2) mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami perubahan secara positif dan meningkat.

Seperti hasil penelitian yang dilakukan kholil, dkk (2014) menyimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa Disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian jika meningkatnya Disiplin dengan diiringi meningkatnya lingkungan kerja pegawai dalam suatu perusahaan maka hal ini dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.
2. Secara parsial Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.
3. Secara simultan Disiplin dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja para pegawai agar kinerja pegawai semakin meningkat sehingga perusahaan bias mencapai sesuai harapan yang perusahaan inginkan. Dan apabila terdapat pegawai yang melanggar disiplin kerja maka berhak buat diberikan sanksi hukuman sesuai dengan peraturan yang ada.

2. Perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja agar menjadi lebih baik seperti tata ruang yang ada didalam perusahaan agar di atur dengan rapi sehingga para pegawai bekerja dengan nyaman.
3. Bagi perusahaan hendaknya mempertimbangkan hasil penelitian ini khususnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif antara Disiplin dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk terus mengembangkan penelitian ini. Dengan menggunakan dua variabel bebas (Disiplin dan Lingkungan Kerja Kerja) untuk mengukur Kinerja Pegawai, ataupun dapat mengganti variabel dalam penelitian dengan variabel lainnya. Sehingga dapat lebih mengukur Kinerja Pegawai secara lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Arianto, Dwi Agung. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pengajar*, Jurnal Ekonomi. Vol.2 No.2 oktober 2013. Hal 191-200.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Farizki, Muchammad Ressa dan Aniek Wahyuti. (2017). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSU Bhakti Rahayu Surabaya”. *Jurnal ilmu dan Riset Manajemen*. Sekolah Tinggi ilmu Ekonomi Indonesia (STIEI) Surabaya. Vol.6,No.5,Mei 2017.
- Hamali, Arif Yusuf. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : CAPS Yogyakarta (Media Pressindo Group).
- Juliandi, Azuar dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Citapustaka Media Perintis
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehersono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muchdarsyah Sinungan. (2009) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT. Bumi Aksara,..
- Saripuddin, Jasman dan Handayani Rina. 2017. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*, Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol.1 No.1 November 2017. Hal 419-428

- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju,.
- Siyoto, dan Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa & Umum*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana PrenadaMedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tanjung, Hasrudy. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan*, Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol.13. No.1. 2015 Hal. 298-306