

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

**SKRIPSI**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama : LANA PAUJIAH HARAHAHAP**  
**NPM : 1405160519**  
**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. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 17 Oktober 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : LANA PAUJIAH HARAHAP  
N P M : 1405160519  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA.)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

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

Sekretaris

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : LANA PAUJIAH HARAHAP  
N.P.M : 1405160519  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. HAZMANAN KHAIR PSB, SE, MBA

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARFUDDIN HSB, SE, M.Si

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : LANA PAUJIAH HARAHAP  
N.P.M : 1405160519  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
	- Perbaiki beberapa bab pembahasan tentang		
	- Kuasai isi skripsi - Pastikan tidak ada lagi yang salah		
23/09/2018	- Perbaiki cara penulisan - Perbaiki tabel		
24/09/18	Ace siap menginput saya siap		

Medan, Oktober 2018  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Dr. HAZMANAN KHAIR PSB, SE, MBA

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : LANA PAUJIAH HARAHAP.  
NPM : 1405160519.  
Konsentrasi : MSDM.  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



*Lana Pujiah Harahap*

NB :

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

## ABSTRAK

**Lana Paujiah Harahap. NPM. 1405160519. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Skripsi. 2018.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih ada pegawai yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan kantor. Masih ada pegawai yang suka berada diruang kerja pegawai lainnya, diluar unit kerjanya sendiri. Lingkungan kerja kurang kondusif dilihat dari AC yang kurang dingin di dalam ruangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 61 orang pegawai.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja bahwa lingkungan kerja ada pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Besarnya nilai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 25,8 % pengaruh yang ditimbulkan oleh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja, 74,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat mencari ide, mengajukan, menyusun, hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan”. Sholawat beriringkan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang Syafaatnya kita harapkan dikemudian hari kelak, Amin.

Adapun tujuan dari peneliti ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dan memberi masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada kedua orang tua saya Ayahanda Tk. Raja Mangamar dan Ibunda Mawar Siregar, yang telah memberikan dukungan baik moral dan materil serta Do'a, yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan 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 sebagai ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hazmanan Khair, SE, MBA selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam pengambilan data sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Teman-teman kelas manajemen malam stambuk 2014 yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat penyelesaian skripsi ini.

Dan akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Februari 2018

Penulis

**LANA PAUJIAH HARAHAHAP**  
**1405160519**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>6</b>
A. Uraian Teori .....	6
1. Prestasi kerja .....	6
a. Pengertian Prestasi Kerja .....	6
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	7
c. Indikator Prestasi Kerja.....	8
2. Disiplin.....	9
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	9
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	11
c. Indikator Disiplin Kerja.....	12
3. Lingkungan Kerja .....	13
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	13
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .	14

c. Indikator Lingkungan Kerja .....	15
B. Kerangka Konseptual .....	16
C. Hipotesis .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	20
B. Defisi Operasional.....	20
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	22
D. Populasi dan Sampel .....	23
E. Teknik Pengumpulan Data .....	25
F. Teknik Analisis Data.....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Hasil Penelitian .....	36
B. Pembahasan.....	52
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran .....	58

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Prestasi kerja .....	21
Tabel III.2	Indikator Disiplin .....	21
Tabel III.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	22
Tabel III.4	Waktu Penelitian.....	22
Tabel III.5	Jumlah Populasi .....	23
Tabel III.6	Jumlah Sampel.....	24
Tabel III.7	Skala Likert.....	26
Tabel III.8	Uji validitas Disiplin .....	27
Tabel III.9	Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	28
Tabel III.10	Uji Validitas Prestasi Kerja.....	28
Tabel III.11	Uji Reabilitas X1,X2,Y.....	30
Tabel IV.1	Skala Likert.....	36
Tabel IV.2	Jenis Kelamin.....	37
Tabel IV.3	Berdasarkan Usia .....	38
Tabel IV.4	Tingkat Pendidikan .....	38
Tabel IV.5	Skor Variabel Disiplin .....	39
Tabel IV.6	Skor Variabel Lingkungan Kerja .....	40
Tabel IV.7	Skor Variabel Prestasi Kerja .....	42
Tabel IV.8	Coefficients .....	44
Tabel IV.9	Coefficients .....	46
Tabel IV.10	Coefficients .....	48
Tabel IV.11	Hasil Uji t.....	49
Tabel IV.12	Uji F.....	50
Tabel IV.13	Model Summary .....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja.....	16
Gambar II.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	17
Gambar II.3	KerangkaKonseptual .....	18
Gambar IV.1	Uji Normalitas .....	45
Gambar IV.2	Heterokedisitas .....	47
Gambar IV.3	Pengujian HipotesisPengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	48
Gambar IV.4	Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai .....	49
Gambar IV.5	Pengujian Hipotesis Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai .....	50

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentu akan menghasilkan hasil yang terbaik untuk organisasi perusahaan (Mangkunegara 2013,hal 1).

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Prestasi kerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Sutrisno (2009, hal 149) mengatakan bahwa dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya, namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi pegawai.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah disiplin kerja. Disiplin penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena disiplin menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Sikap disiplin perlu dimiliki setiap pegawai karena dengan begitu mereka akan menjadi pegawai yang bertanggung jawab. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap dan terampil”. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat, disiplin dalam bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang, yang dapat mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat, (Hasibuan 2013, hal 193) .

Selain disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang terpenting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Sunyoto 2015, hal 38).

Hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ditemukan berbagai permasalahan yang muncul diantaranya adalah berkaitan dengan prestasi kerja pegawai juga masih ada yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan kantor. Hal ini dapat dilihat bahwa bagian *customer servis* belum mampu menjawab dengan baik setiap keluhan dari masyarakat selain itu lingkungan kerja yang ada kurang mampu mempengaruhi

peningkatan prestasi kerja. Sedangkan permasalahan disiplin kerja pegawai yang terjadi disebabkan karena pegawai masih suka berada di ruangan kerja pegawai diluar unit kerjanya sendiri, hal ini dikarenakan kurang tegasnya peraturan yang diberikan kepada pegawai. Permasalahan lingkungan kerja di kantor dinas adalah lingkungan kerja kurang kondusif dilihat dari AC yang kurang dingin di dalam ruangan, hal ini disebabkan banyaknya masyarakat yang datang ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan sehingga menyebabkan kondisi ruangan menjadi gerah. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. penulis memilih judul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan kantor.
2. Masih ada pegawai yang suka berada diruang kerja pegawai lainnya, diluar unit kerjanya sendiri.
3. Lingkungan kerja kurang kondusif dilihat dari AC yang kurang dingin di dalam ruangan.

## **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyaknya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan sebagainya, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada faktor disiplin, dan lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin pengaruh kepada prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
- b. Apakah lingkungan kerja pengaruh kepada prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
- c. Apakah disiplin dan lingkungan kerja pegawai pengaruh kepada prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kota Medan.

- b. Manfaat Praktis

Memberikan masukan yang berarti bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya, khususnya pada hubungan disiplin dan lingkungan kerja Kota Medan.

- c. Manfaat Penelitian yang akan datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam menegakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

##### **1. Prestasi kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan Sutrisno (2015, hal 150) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan”.

Hasibuan (2011, hal,94) menyatakan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu ”.

Menurut Sunyoto (2015, hal 16) “prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya ”.

Berdasarkan dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama masa kerja pegawai didalam perusahaan tersebut.

## b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011 hal.151) menyatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

- 1) Faktor Individu
  - a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, motivasi, disiplin, latihan
  - b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas, kemampuan, kemauan, minat.
  - c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti disiplin kerja
- 2) Faktor lingkungan
  - a) Kondisi fisik  
Suatu yang berada di sekitar pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
  - b) Peralatan  
Benda yang di gunakan untuk mengerjakan sesuatu yang fungsinya adalah untuk mempermudah pekerjaan.
  - c) Waktu  
Pengaturan waktu kerja diperlukan untuk menjamin: keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, waktu istirahat yang cukup antara pergantian waktu kerja, dan keseimbangan tanggung jawab pekerja untuk keluarga dan pekerjaan.
  - d) Material  
Material adalah bahan konsumen yang belum selesai
  - e) Pendidikan  
Pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian
  - f) Supervisi  
Sebagai jabatan yang berada di atas karyawan biasa, namun masih lebih rendah daripada jabatan “bos”
  - g) Desain Organisasi  
Bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal
  - h) Pelatihan  
Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir
  - i) Keberuntungan  
Sesuatu yang terjadi ketika kesempatan bertemu dengan kesiapan.

### c. Indikator Prestasi kerja

Prestasi kerja dari pegawai dapat dilihat dari hasil akhirnya, untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seseorang harus mampu mengukur tingkat kerja mereka.

Menurut Sunyoto (2012, hal 22 ) indikator dari prestasi kerja yaitu:

- 1) Mutu kerja  
Mutu kerja berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja  
Kualitas kerja berkaitan dengan pemberian tugas tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) Ketangguhan  
Ketangguhan berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
- 4) Sikap  
Sikap merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2009,hal 152-153) mengemukakan bahwa enam aspek dalam mengukur indikator prestasi kerja yaitu:

- 1) Hasil kerja  
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan  
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif  
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah- masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental  
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap  
Tingkat Semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Didisiplin waktu dan absensi  
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## **2. Disiplin**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Seharusnya pegawai mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri, Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para pegawai yang mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Sikap mental yang dimiliki oleh individu terhadap kepatuhan, kesetiaan terhadap tata tertib, norma dan nilai-nilai yang berlaku. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina dan melalui latihan, pendidikan, atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada didalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannyabentuk disiplin yang semakin kuat.

Menurut Siagian (2013, hal 305) “mengatakan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Menurut David pada Mangkunegara, (2013 hal 129) “mengatakan *diciplene is management action to enforce organization standar*, yang artinya disiplin kerja sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015, hal 86) “mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Sedangkan menurut Terry pada Sutrisno, (2015 hal 87) “mengatakan disiplin merupakan alat penggerak karyawan, Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”.

Menurut Hasibuan (2011, hal 193) “mengatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Sedangkan Rivai (2014, hal 599) “ menyatakan disiplin suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku untuk serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial berlaku”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap dan perilaku keiklasan seseorang untuk mengikuti suatu peraturan dalam perusahaan atau organisasi.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor–faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Sutrisno (2015, hal 89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 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 pengambilan keputusan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Siagian (2013, hal 306) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Peringatan lisan oleh penyelia
- 2) Pertanyaan tertulis ketidak puasan oleh atasan langsung
- 3) Penundaan kenaikan gaji berskala
- 4) Penundaan kenaikan pangkat pembebasan dari jabatan;
- 5) Pemberhentian sementara
- 6) Pemberhentian atas permintaan sendiri
- 7) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri;  
pemberhentian tidak dengan hormat

### c. Indikator Disiplin kerja

Pada dasarnya banyak indikator- indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2011, hal 194 ) “menyatakan bahwa indikator indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan; teladan pimpinan; balas jasa; keadilan; waskat; sanksi hukuman; ketegasan; hubungan kemanusiaan”.

Menurut Fauziah ( 2011, hal 73 ) indikator disiplin adalah:

- 1) Tingkat Kehadiran  
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan 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 di arahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja  
Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan paksaan.
- 5) Tanggung Jawab  
Kesediaan Karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2015 hal 86) “menyatakan bahwa indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

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

Apabila dalam diri setiap pegawai telah tertanam indikator-indikator diatas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian lingkungan kerja**

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2015, hal 118) menyatakan bahwa “Mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Menurut Sunyoto (2015, hal 38) “mengatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponem yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Sunyoto (2015 hal 38) “mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain- lain.

Berdasarkan pada pengertian diatas, ruang lingkup lingkungan kerja adalah:

- 1) Bahwa lingkungan kerja organisasi tertentu tercemin pada pegawai  
Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap pegawai.
- 2) Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku pegawai.

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

Sedarmayanti (2011, hal 2) “Menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada tempat kerja dibentuk perusahaan, perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja yang layak bagi pegawai perusahaan.

#### **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sidarmayanti pada Donni dkk, (2013 hal 131) “menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan/ cahaya ditempat kerja.
- 2) Siklus udara ditempat kerja,.
- 3) Kebisingan ditempat kerja.
- 4) Tata warna ditempat kerja.

Menurut Sihombing (2004, hal 134) faktor-faktor lingkungan kerja ada 2 yaitu: *pertama*, faktor fisik, mencakup peralatan kerja; suhu tempat kerja; kesesakan dan kepadatan; kebisingan ; luas ruangan kerja. *Kedua*, non fisik, mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015, hal 38) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan karyawan.  
Hubungan karyawan mengacu pada hubungan bersama antara para karyawan dalam suatu organisasi
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.  
Dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu pula. Dengan tertanggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan hal ini barang tentu akan menimbulkan kerugian.
- 3) Peraturan kerja.  
Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Perusahaan, yang di dalamnya memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan
- 4) Penerangan.  
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- 5) Sirkulasi udara.  
Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh karyawan
- 6) Keamanan  
Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga di sini penerangan matahari.

Sedangkan menurut Garnida (2013, hal 129) memberikan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sirkulasi udara.  
Oksigen sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang sangat segar terdapat dari tanaman di sekitar tempat kerja.
- 2) Pencahayaan.  
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- 3) Kebisingan.  
Siapapun juga tidak senang mendengar suara yang bising. Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

## 4) Warna.

Selain warna, komposisi warna juga perlu diperhatikan, komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak/kurang menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

## B. Kerangka Konseptual

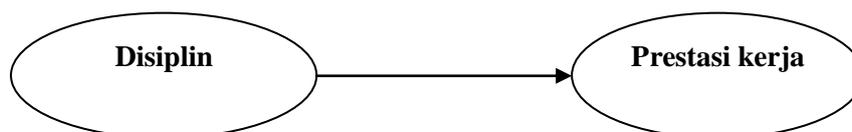
Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dalam hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (Disiplin dan lengkungan kerja) terhadap dependent variabel atau variabel terikat (Prestasi Kerja).

### 1. Pengaruh Disiplin terhadap prestasi kerja karyawan

Menurut Hasibuan (2011, hal 193) “Mengatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ermaneti (2010) mengatakan “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada satuan kerja pengembangan kawasan pemukiman Provinsi Sumatera Utara.

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan adanya pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja agar dapat meningkatkan kualitas kerja yang maksimal.



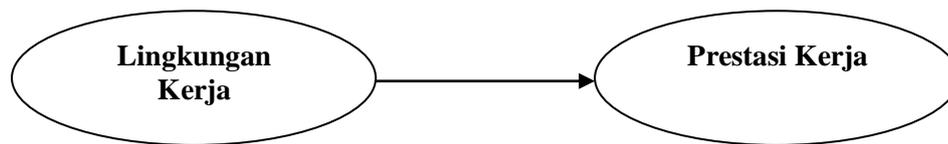
Gambar II-I  
Paradigma Penelitian Disiplin terhadap Prestasi Kerja

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja

Menurut Sunyoto (2015, hal 38) “Mengatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponem yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Perilaku organisasi adalah fungsi dari interaksi manusia dan pekerjaan jika ingin mencapai hasil yang lebih efektif dalam meningkatkan usaha prestasi kerja.

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan Koeswara (2011) menyimpulkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.



Gambar II-2 Paradigma Penelitian  
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

## 3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011, hal 193) “Mengatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

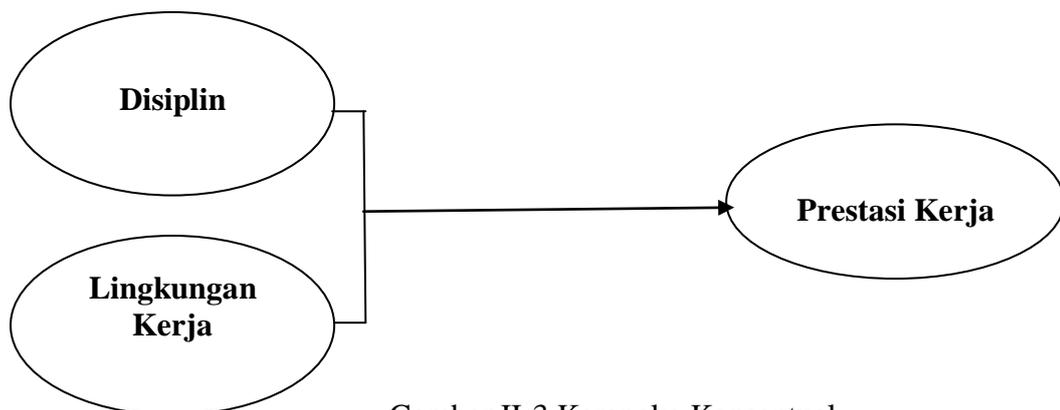
Sedangkan Nitisemito pada Sunyoto, (2015 hal 38) “Mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan

yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Dan Mangkunegara (2013, hal 67) “Mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan Jonest dkk (2015) menyimpulkan “pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian uji hipotesis secara simultan ditemukan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama terhadap variabel prestasi kerja pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado.

Berdasarkan hubungan-hubungan diatas, maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual atau paradigma penelitiannya, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar II-3 Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

### C. Hipotesis

Hipotesis menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal 45) adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal 90) pendekatan asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Sedangkan jenis data yang digunakan penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Juliandi dan Irfan (2013, hal 89) mengemukakan penelitian kuantitatif merupakan analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka dengan menggunakan instrument formal, standar dan bersifat mengukur. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasionalnya adalah.

##### **1. Prestasi Kerja (Y)**

Prestasi Kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau penilaian prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas mereka.

**Tabel III-1**  
**Indikator Prestasi Kerja**

No	Indikator Prestasi Kerja
1	Mutu Kerja
2	Kualitas kerja
3	Ketangguhan
4	Sikap

Sumber: Sunyoto (2012,hal 22)

## 2. Variabel Disiplin ( $X_1$ )

Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

**Tabel III-2**  
**Indikator Disiplin**

No	Indikator Disiplin
1	Tingkat Kehadiran
2	Tata Cara Kerja
3	Ketaatan Pada Atasan
4	Kesadaran Kerja
5	Tanggung Jawab

Sumber: Fauziah (2011,hal 73)

## 3. Variabel Bebas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

**Tabel III-3**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator Lingkungan Kerja
1	Hubungan Karyawan
2	Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
3	Peraturan Kerja
4	Penerangan
5	Sirkulasi Udara
6	Keamanan

Sumber: Sunyoto (2015, hal 38)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

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

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai bulan Januari 2018 sampai dengan bulan April 2018.

**Tabel III-4**  
**Waktu Penelitian**

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
	Juni 18				Juli 18				Agustus 18				September 18			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Riset	■	■														
Pengumpulan Data		■	■	■	■	■	■	■								
Penyusunan Skripsi					■	■	■	■	■	■	■	■				
Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■
Pengesahan Skripsi																■
Sidang Meja Hijau																■

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Juliandi ( 2013, hal 50) menyatakan bahwa populasi merupakan totalitas dari keseluruhan unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang beralamat Jl. Iskandar Muda No.270 Medan.

Untuk memperjelas jumlah populasi pegawai tersebut, maka dibuat rincian atau bagian sebagai berikut:

**Tabel III-5**  
**Daftar Populasi Penelitian**

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Umum	36 orang
2	Bagian Keuangan	7 orang
3	Kasubag Keuangan	1 orang
4	Bagian Program	4 orang
5	Bagian Administrasi Kependudukan	9 orang
6	Bagian Pengelolaan dan Penyajian Data	5 orang
7	Bagian Tata Kelola dan SDM Teknologi Komunikasi dan Informasi	9 orang
8	Bagian Pelayanan Pendaftaran Penduduk	28 orang
9	Bagian Pindah Datang penduduk	8 orang
10	Bagian Pendataan Penduduk	6 orang
11	Bagian pemanfaatan data dan inovasi layanan	5 orang
12	Bagian Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	6 orang
13	Bagian Kerjasama	5 orang
14	Bagian kelahiran	29 orang
15	Bagian perubahan status anak, pewarganegaraan	5 orang
16	Bagian Perkawinan dan Perceraian	11 orang
<b>JUMLAH</b>		<b>175 Pegawai</b>

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2008, Hal. 132).

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

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = 175$$

$$n = \frac{175}{1+1,56}$$

$$n = \frac{175}{2,75}$$

$$n = 61,3$$

$$n = 61,3 \text{ (digenapkan menjadi 61)}$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 61,3. Angka tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 61 orang pegawai. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu Ginting (2008, hal. 135).

**Tabel III-6  
Jumlah Sampel**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
1	Bagian Umum	10 orang
2	Bagian Keuangan	5 orang
3	Kasubag Keuangan	1 orang
4	Bagian Program	2 orang
5	Bagian Administrasi Kependudukan	4 orang
6	Bagian Pengelolaan dan Penyajian Data	3 orang
7	Bagian Tata Kelola dan SDM Teknologi Komunikasi dan Informasi	5 orang
8	Bagian Pelayanan Pendaftaran Penduduk	7 orang
9	Bagian Pindah Datang penduduk	5 orang
10	Bagian Pendataan Penduduk	4 orang
11	Bagian pemanfaatan data dan inovasi layanan	2 orang
12	Bagian Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	2 orang
13	Bagian Kerjasama	2 orang
14	Bagian kelahiran	4 orang
15	Bagian perubahan status anak, kewarganegaraan	3 orang
16	Bagian Perkawinan dan Perceraian	2 orang
<b>JUMLAH</b>		<b>61 Pegawai</b>

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

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

#### **1. Wawancara (Interview)**

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang di butuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal – hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

## 2. Studi dokumentasi

Mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data – data jumlah pegawai yang ada diperusahaan.

## 3. Daftar Pertanyaan (Quesioner)

Teknik Instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Angket/Kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun penelitian untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel III-7**  
**Skala Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Juliandi dan Irfan(2013,hal 73)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota

Medan. Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan maasing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

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

Sugiyono (2008, hal 276)

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y
- $(\sum x_1)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Sugiyono (2007, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau

korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Berikut ini hasil uji validitas masing-masing variable:

**Tabel III – 8**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Disiplin (X<sub>1</sub>)**

No	Kofesien Korelasi	$r_{tabel}$	Status
1	0,617	0,248	Valid
2	0,622	0,248	Valid
3	0,751	0,248	Valid
4	0,684	0,248	Valid
5	0,715	0,248	Valid
6	0,667	0,248	Valid
7	0,651	0,248	Valid
8	0,771	0,248	Valid

**Tabel III – 9**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Kofesien Korelasi	$r_{tabel}$	Status
1	0,616	0,248	Valid
2	0,572	0,248	Valid
3	0,610	0,248	Valid
4	0,488	0,248	Valid
5	0,572	0,248	Valid
6	0,604	0,248	Valid
7	0,577	0,248	Valid
8	0,606	0,248	Valid

**Tabel III – 10**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Prestasi Kerja (Y)**

No	Kofesien Korelasi	$r_{tabel}$	Status
1	0,494	0,248	Valid
2	0,571	0,248	Valid
3	0,622	0,248	Valid
4	0,576	0,248	Valid
5	0,679	0,248	Valid
6	0,582	0,248	Valid
7	0,619	0,248	Valid
8	0,754	0,248	Valid

#### b. Uji Reliability Instrumen

Reliability adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga pengukuran yang memiliki reliability tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2013, hal 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Arikunto (2013, hal.82)

Keterangan:

r = Realibility Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir item

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai Cronbach'c Alpha  $\geq 0,60$  maka realibity cukup baik.
2. Jika nilai Cronbach'c Alpha  $\leq 0,60$  maka realibility kurang baik.

3. Jika nilai korelasi ( $r$ ) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan hasil yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi ( $r$ ) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

Tabel III-9  
Reliability Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Disiplin ( $X_1$ )	0,768	Reliabel
Lingkungan kerja ( $X_2$ )	0,739	Reliabel
Prestasi kerja ( $Y$ )	0,747	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena reliability ketiga variabel  $> 0,60$ .

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angkadan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

## 1. Regresi Linear Berganda

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

Untuk arah variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan regresi linier berganda. Model analisis regresi linear berganda untuk penelitian ini dapat dirumuskan dengan formula :

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

Sugiyono (2010,hal 277)

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien beta dan variabel bebas

x1 dan x2 = Disiplin dan Lingkungan Kerja

e = *error of the Estimate*

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap prestasi kerja apakah berslope positif atau negatif. Jika harga koefisien beta ( $\beta_1$  dan  $\beta_2$ ) dari variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  bernilai positif, maka prestasi kerja akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien beta bernilai negatif maka prestasi kerja akan semakin rendah (berkurang).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji Asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

### a. Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Arikunto dalam buku Juliandi dan Irfan (2013,hal.174). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinieritas

Arikunto dalam buku Juliandi dan Irfan (2013,hal.175) Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier menurut Juliandi.dkk,(2014,hal.161).

Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- a. Bila  $VIF > 5$ , berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas
- b. Bila  $VIF < 5$ , berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Arikunto dalam buku Juliandi dan Irfan (2013,hal.176) Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi ketidak nyamanan *variance* dari residual pengamatan satu kepengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu

model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu).

### 3. Uji hipotesis

#### a. Uji t (uji parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

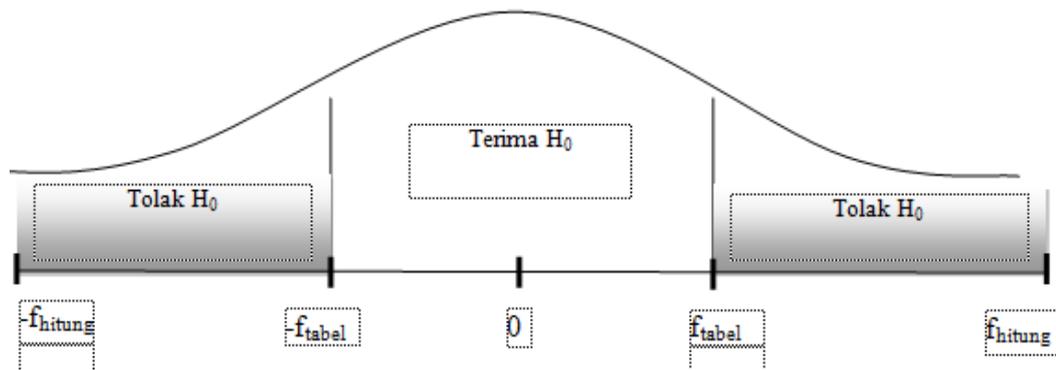
(Sugiyono, 2012 hal 250)

Dimana:

- t : nilai t hitung
- r : koefisien korelasi
- n : jumlah data pengamatan

Sugiyono (2012, hal. 256) Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut :

- a) Bila  $t \text{ hitung} \geq t$ , maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Bila  $t \text{ hitung} \leq t$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.1  
Kriteria Pengujian Hipotesis

### b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significanelevel* taraf nyata nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Kriteria uji F :

Sugiyono (2012,hal.257) Kriteria penerimaan /penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$  H<sub>0</sub> terima H<sub>a</sub> sehingga signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  H<sub>0</sub> terima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### 4. Koefisien Determinansi

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y.

Determinasi dengan rumus

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

Sugiyono (2012, hal. 259)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (Questioner) yang terdiri dari 8 item pernyataan untuk variabel Disiplin ( $X_1$ ), 8 item pernyataan untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), 8 item pernyataan untuk Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 61 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

**Tabel IV-1**  
**Skala Likert**

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

**Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal 72)**

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Disiplin ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) maupun variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot 1.

## 2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan karakteristik responden yang didapat ditabulasi sebagai berikut :

### a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan jenis kelamin dari 61 responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV-2**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase(%)</b>
Laki- Laki	34	55,7%
Perempuan	27	44,3%
Total	61	100

**Sumber : Data diolah 2017**

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 61 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin Laki-Laki sebanyak 34 Orang atau sebesar (55,7%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang atau sebesar (44,3%). Dengan kata lain responden yang berjenis kelamin perempuan lebih sedikit jika dibandingkan dari responden berjenis laki- laki yang terdapat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

### b. Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan usia dari 61 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-3**  
**Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
20-29Tahun	34	55,7 %
30-39Tahun	12	19,7 %
>40 Tahun	15	24,6 %
Total	61	100

**Sumber : Data diolah, 2017**

Dari tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 20-29 tahun yaitu sebanyak 34 Orang (55,7%), kelompok usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 12 Orang (19,6%), sedangkan kelompok usia >40 tahun sebanyak 15 orang (24,6%),

### **c. Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV-4**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>No</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	SMA/SMK	4	6,6%
2	D3	5	8,2%
3	S1	42	68,8%
4	S2	10	16,4%
Jumlah		61	100

**Sumber: Data diolah, 2017**

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, yang terbanyak adalah pada pendidikan Strata (S-1) yaitu 42 orang dengan presentase 68,8% dan yang paling sedikit pada tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu 4 orang dengan presentase 6,6%.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulisan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan adalah sebagai berikut:

#### a. Deskripsi Hasil Analisa Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin ( $X_1$ )

**Tabel IV-5**  
**Skor Angket Variabel Disiplin**

No	Tabulasi Jawaban Responden											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	34,4%	26	42,6%	11	18,0%	0	0%	3	4,9%	61	100.0
2	19	31,1%	25	40,9%	11	18,0%	4	6,5%	2	3,3%	61	100.0
3	11	18,0%	25	40,9%	19	31,1%	6	9,8%	0	0%	61	100.0
4	9	14,7%	20	32,8%	22	36,1%	10	16,4%	0	0%	61	100.0
5	9	14,7%	20	32,8%	21	34,4%	9	14,7%	2	3,3%	61	100.0
6	11	18,0%	32	52,4%	11	18,0%	7	11,5%	0	%	61	100.0
7	8	13,1%	30	49,2%	15	24,6%	6	9,8%	2	3,3%	61	100.0
8	17	27,9%	27	44,3%	12	19,7%	3	4,9%	2	3,3%	61	10.00

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang datang selalu tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42,6% ( 26 orang).
- 2) Jawaban responden tentang tingkat kehadiran berpengaruh terhadap gaji, mayoritas responden menjawab setuju 40,9% (25 Orang).
- 3) Jawaban responden tentang yang sudah mengikuti prosedur cara kerja dikantor, mayoritas responden menjawab setuju 40,9% (25 orang).
- 4) Jawaban responden tentang yang selalu tepat waktu dalam pekerjaan dan sesuai dengan keinginan pimpinan, mayoritas responden menjawab kurang setuju 36,1% (22 Orang ).

- 5) Jawaban responden tentang menaati peraturan dari atasan, mayoritas responden menjawab kurang setuju 34,4%(21 Orang ).
- 6) Jawaban responden tentang siap menerima sanksi yang diberikan pada atasan ketika bersalah, mayoritas responden menjawab setuju 52,4% (32 Orang).
- 7) Jawaban responden tentang fokus dalam bekerja meskipun tidak ada atasan diruangan, mayoritas responden menjawab 49,2% (30 orang) .
- 8) Jawaban responden tentang sadar ketika melakukan pekerjaan tanpa ada paksaan dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju 44,3% (27 orang).

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel disiplin bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan sudah berjalan dengan baik hal ini ditandai dengan kepatuhan pegawai dalam mengikuti prosedur kerja di kantor dan bersedia menerima sanksi apabila melakukan kesalahan.

**b. Deskripsi Hasil Analisa Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Tabel IV-6  
Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja**

No	TABULASI JAWABAN RESPONDEN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	11,5%	32	52,5%	21	34,4%	0	0%	1	1,6%	61	100.0
2	7	11,5%	36	59,0%	17	27,9%	1	1,6%	0	0%	61	100.0
3	9	14,8%	37	60,7%	15	24,6%	0	0%	0	0%	61	100.0
4	10	16,4%	39	63,9%	10	16,4%	2	3,3%	0	0%	61	100.0
5	9	14,8%	36	59,0%	13	21,3%	2	3,3%	1	1,6%	61	100.0
6	13	21,3%	33	54,1%	14	23,0%	0	0%	1	1,6%	61	100.0
7	14	23,0%	33	54,1%	11	18,0%	2	3,3%	1	1,6%	61	100.0
8	8	13,1%	40	65,6%	12	19,7%	0	0	1	1,6%	61	10.00

Sumber: Data Diolah 2017

- 1) Jawaban responden tentang hubungan antar pegawai membantu dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52,5% (32 orang).
- 2) Jawaban responden tentang ruang kerja jauh dari kebisingan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59,0% (36 orang )
- 3) Jawaban responden tentang peraturan kerja sesuai dengan yang ditetapkan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60,7% (37 orang ).
- 4) Jawaban responden tentang tempat kerja selalu nyaman dan jauh dari keributan, mayoritas responden menjawab setuju 63,9% (39 orang).
- 5) Jawaban responden tentang peraturan kerja sudah sangat baik didalam kantor, mayoritas responden menjawab kurang setuju 59,0% (36 orang).
- 6) Jawaban responden tentang perlengkapan untuk penerangan lampu dalam ruangan kantor sudah memadai, mayoritas responden menjawab setuju 54,1% (33 orang).
- 7) Jawaban responden tentang sirkulasi udara sudah cukup baik untuk didalam ruangan kantor, mayoritas responden menjawab setuju 54,1% (34 orang).
- 8) Jawaban responden tentang keamanan untuk dikantor sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab setuju 65,5% (40 orang).

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja pegawai di sekitar kantor Catatan Sipil Kota Medan sangat aman, namun mengingat banyaknya orang yang berkunjung ke kantor membuat suasana kantor menjadi bising. Mengingat hubungan antar pegawai

saling membantu dalam melakukan pekerjaan menjadikan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

**c. Deskripsi Hasil Analisa Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Prestasi Kerja (Y)**

**Tabel IV-7  
Skor Angket Variabel Prestasi Kerja**

No	TABULASI JAWABAN RESPONDEN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	36,1%	26	42,6	4	6,6	5	8,2	4	6,6	61	100.0
2	16	26,2%	42	68,8%	2	3,3%	1	1,6%	0	0%	61	100.0
3	16	26,2%	31	50,8%	8	13,2%	6	9,8%	0	0%	61	100.0
4	11	18,0%	36	59,0%	10	16,4%	3	4,9%	1	1,6%	61	100.0
5	18	29,5%	22	36,1%	18	29,5%	4	6,55	1	1,6%	61	100.0
6	15	24,6%	29	47,5%	12	19,7%	5	8,2%	0	0%	61	100.0
7	23	37,7%	30	49,2%	6	9,85	2	3,3%	0	0%	61	100.0
8	19	31,1%	20	32,8%	9	14,7%	4	6,5%	1	1,6%	61	10.00

Sumber:Data diolah, 2017

- 1) Jawaban responden tentang sudah memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, mayoritas menjawab setuju sebanyak 42,6% (26 orang ).
- 2) Jawaban responden tentang sudah memberikan mutu terbaik untuk masyarakat luar, mayoritas menjawab setuju sebanyak 68,8% (42 orang ).
- 3) Jawaban responden tentang sudah memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 50,8% (31 orang ).
- 4) Jawaban responden tentang kualitas kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan kantor, mayoritas menjawab setuju sebanyak 59,0% (36 orang).
- 5) Jawaban responden tentang selalu mampu menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 36,1% (22 orang ).

- 6) Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan tidak membebankan orang lain, mayoritas menjawab setuju sebanyak 47,5% (29 orang ).
- 7) Jawaban responden tentang selalu tepat waktu dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 49,2% (30 orang).
- 8) Jawaban responden tentang selalu bersikap saling menghargai terhadap pegawai lain, mayoritas menjawab setuju sebanyak 32,8% (20 orang ).

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel prestasi kerja pegawai bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan sudah berjalan dengan baik hal ini ditandai dengan pegawai memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya kerjakan, pegawai bersikap saling menghargai terhadap pegawai lain, sehingga pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

#### **4. Analisis Data**

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

##### **a. Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui

bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel IV – 8.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.553	5.041		4.077	.000
Disiplin Kerja	.420	.094	.511	4.486	.000
Lingkungan Kerja	.322	.081	.333	3.984	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel IV-8 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 20,553 + 0,420X_1 + 0,322X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Disiplin kerja dan Lingkungan kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (prestasi kerja pegawai). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika Disiplin kerja dan Lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol maka prestasi kerja pegawai bernilai sebesar 20,553
- 2) Jika Disiplin kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,420 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

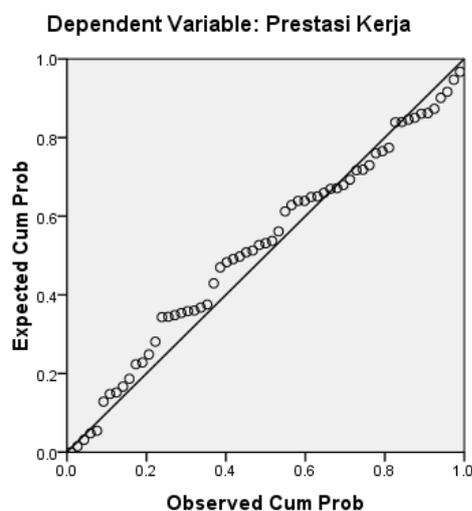
- 3) Jika Lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,322 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Pengujian Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1. Uji Normalitas

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

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

**Tabel IV-9.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.462	30.644					
Disiplin Kerja	.233	.607	.507	.508	.507	.987	1.013
Lingkungan Kerja	.327	.356	.230	.232	.227	.987	1.013

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

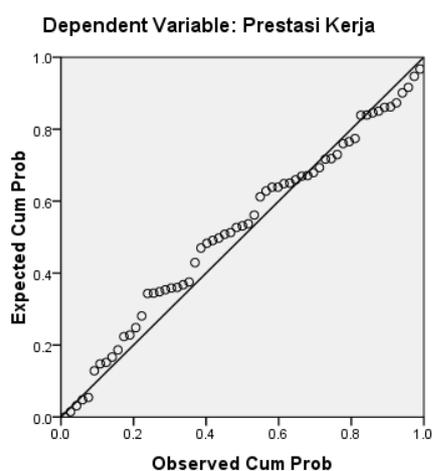
Jika dilihat pada tabel IV-9 diketahui bahwa variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu  $0,987 < 1$ , atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu  $1,013 < 10$ .

## 3) Uji Heterokedastisitas

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

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV- 2 . Heterokedastistas

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

### c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan berikut ini :

#### 1) Uji Parsial ( Uji t )

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai

**Tabel IV – 10**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

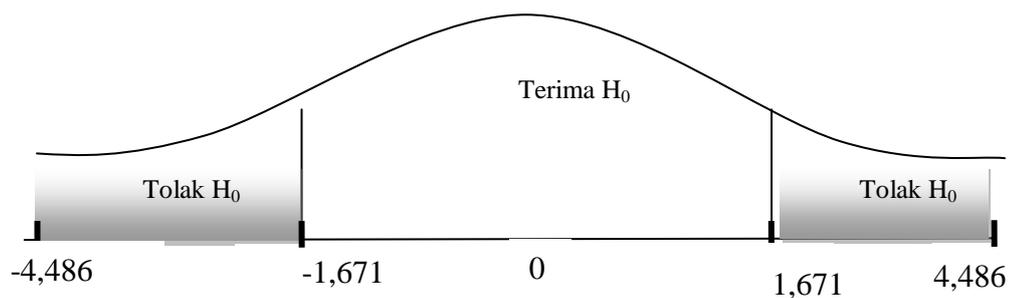
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.553	5.041		4.077	.000
Disiplin Kerja	.420	.094	.511	4.486	.000
Lingkungan Kerja	.322	.081	.333	3.984	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Pada tabel di atas terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,486 > t_{tabel} 1,671$  dengan probabilitas sig.  $0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar : IV – 3.**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai**

Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

**b) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai**

**Tabel IV – 11.**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

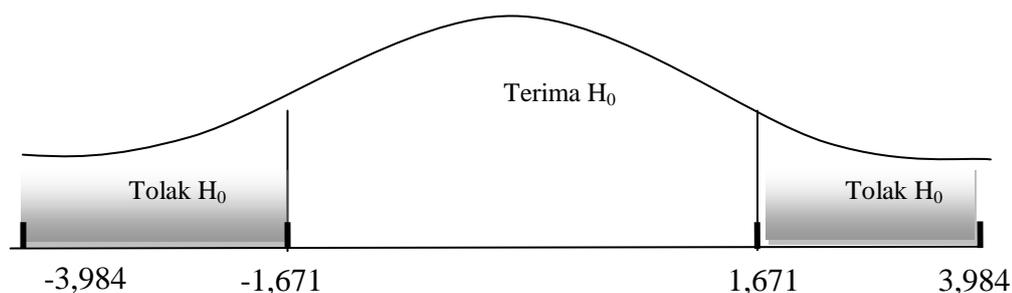
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.553	5.041		4.077	.000
Disiplin Kerja	.420	.094	.511	4.486	.000
Lingkungan Kerja	.322	.081	.333	3.984	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,984 >  $t_{tabel}$  1,671 dengan probabilitas sig. 0,000 ≤ 0,05. Hal tersebut hipotesis nol (  $H_0$  ) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar IV – 4**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap**  
**Prestasi kerja Pegawai**

Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

## 2) Uji Simultan ( F )

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

**Tabel IV – 12.**  
**Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.778	2	142.389	10.098	.000a
	Residual	817.812	58	14.100		
	Total	1102.590	60			

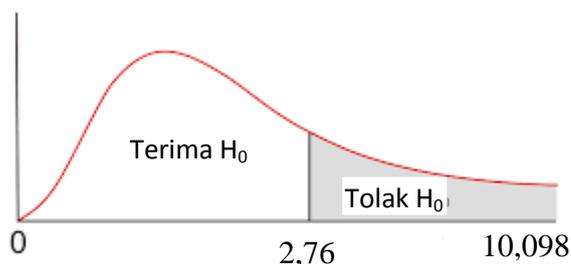
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas terdapat pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan diperoleh nilai  $F_{hitung} 10,098 \geq F_{tabel} 2,76$  dengan probabilitas sig  $0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol (  $H_0$  ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar IV – 5.**  
**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai**

Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

#### b. Koefisien Determinasi

**Tabel IV – 13.**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508a	.258	.233	3.75502

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100 \% \\
 &= (0,508)^2 \times 100 \% \\
 &= 25,8\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Terlihat nilai sekitar 25,8 % pengaruh yang ditimbulkan oleh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja, 74,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### B. Pembahasan

Dari pembahasan di atas terlihat bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dan pengujian tersebut.

## 1. Pengaruh Disiplin kerja ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,486 > 1,671$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Hal ini disebabkan Disiplin kerja berfungsi sebagai hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.

Disiplin kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Lingkungan kerja berlebihan akan membuat pegawai merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan di lingkungan dinas terlalu berat sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan pegawai tidak maksimal. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggungjawab pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga pegawai sering melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang telah melakukan pekerjaan ingin mendapatkan respon yang baik dari atasan maupun teman sekerja, akan tetapi ketika mereka tidak mendapatkan respon tersebut maka pegawai akan merasa pekerjaannya tidak dihargai dan akan menurunkan kualitas pekerjaannya.

Pegawai yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan. Pegawai yang tidak cocok dengan pekerjaan ditambah lagi intimidasi dan tekanan dari atasan ataupun rekan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja.

Risiko yang dihadapi oleh setiap pegawai di berbagai divisi berbeda beda. Dengan risiko yang tinggi tersebut, prestasi kerja pegawai akan lebih berhati-hati dan ragu-ragu sehingga kualitas kerja menurun. Selain itu, target dan harapan perusahaan yang tinggi membuat pegawai yang tidak mampu akan menganggapnya sebagai tekanan dan tidak termotivasi untuk mencapai target tersebut.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu oleh Kiswanto (2010) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif antara Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Jika disiplin kerja pegawai berjalan dengan konsisten antara atasan dengan bawahan maka prestasi kerja pegawai meningkat.

## **2. Pengaruh Lingkungan kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi kerja Pegawai ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} 3,984 > t_{tabel} 1,671$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini menyatakan bahwa Lingkungan kerja ada pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Lingkungan kerja artinya setiap pegawai melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik.

Shah, et al (2011) menyatakan tekanan lingkungan kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan prestasi kerja. Adanya penerapan lingkungan kerja membuat pegawai dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Lingkungan kerja yang tinggi menjadikan penilaian prestasi kerja

yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan prestasi kerja serta besaran bonus yang akan diterima pegawai. Dalam persepsi pegawai, lingkungan kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap lingkungan kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka lingkungan kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu oleh Febri (2015) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

### **3. Pengaruh Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi kerja Pegawai ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang menyatakan bahwa  $F_{hitung} 10,098 \geq F_{tabel} 2,76$  dan  $F_{hitung}$  berada dipenolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja dan

lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu Kiswanto (2010) yang menemukan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berjalan dengan lancar otomatis prestasi kerja pegawai akan meningkat.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Hal ini dikatakan disiplin berfungsi sebagai timbal balik antara atasan dengan bawahan.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan untuk dapat memperhatikan kedisiplinan seluruh pegawai agar prestasi kerja pegawai selalu meningkat.

2. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja yang lebih baik di dalam perusahaan agar prestasi kerjanya menjadi lebih baik dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman.
3. Pegawai diharapkan memiliki pencapaian prestasi kerja untuk meningkatkan kualitas pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber daya manusia*  
Bandung : Remaja Rosdakarya
- Agustin, Fauziah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*.  
Medan : Mandanatera
- Agus Garnida. (2013). *Manajemen Perkantoran* Bandung : Alfabeta
- Ermaneti (2010). “ *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat*. (Vol.4.No.5 Maret 2012).
- Hasibuan, Melayu S.P .(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi  
Jakarta : Bumi Aksara
- Garnida, Agus. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*.  
Bandung: Alfabeta.
- Jonest .(2015). “ *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perizinan Terpadu Kota Manado*.
- Juliandi Azuar dan Irfan. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk ilmu bisnis*,  
Cetakan Kedua
- Koeswara, Sonny, Hery Budianto. (2011) “ *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Packindo Farma Utama Jakarta*”. Jurnal PASTI (Volume 4 Nomor 2 Januari 2011).
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung:  
Mandar Maju
- Simanjuntak, Pramayaman.J (2011) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Edisi 3)  
Penerbit : Depok, Lembaga penerbit FE.UI.
- Sunyoto, Danang (2015). *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian )*.
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Administrasi, Bandung*, CV, Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2009). *Budaya Organisasi*.Jakarta. Kencana Pranada Media.
- Sondang P. Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

Veitzhal Rivai.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.  
PT. Raja grafindo Persada : Jakarta