

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENANAMAN MODAL DAN PROMOSI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



Oleh :

SRI WAHYUNI
1305160744

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

ABSTRAK

SRI WAHYUNI, NPM 1305160744, PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANAMAN MODAL DAN PROMOSI PROVINSI SUMATERA UTARA. SKRIPSI

Tujuan penulis melakukan penelitian Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 57 responden yang merupakan pegawai dari Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif disiplin terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,757) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,260) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, dan untuk disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara dengan nilai $F_{hitung} (64,274) > F_{tabel} (3,16)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,704 menunjukkan sekitar 70,4% pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Kinerja.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya,tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Drs. Dani Iskandar, SE. MM Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan BPMP Sumatera Utara beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
8. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, April 2017
Penulis

SRI WAHYUNI
1305160744

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teori	9
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Pengukuran Kinerja	10
c. Manfaat Pengukuran Kinerja.....	11
d. Tujuan Penilaian Kinerja	12
e. Faktor-Faktor yg mempengaruhi Kinerja	12
f. Indikator Kinerja Karyawan	14
2. Disiplin Kerja	16
a. Pengertian Disiplin Kerja	16
b. Manfaat Disiplin Kerja	17
c. Tujuan Disiplin Kerja	17
d. Pendekatan Disiplin Kerja	18
e. Macam-Macam Disiplin Kerja	20
f. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
g. Indikator Disiplin Kerja.....	24
3. Lingkungan Kerja.....	26
a. Pengertian Lingkungan Kerja	26
b. Faktor-Faktor yg mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	27
c. Indikator Lingkungan Kerja	30
B. Kerangka Konseptual	33
C. Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Definisi Variabel Penelitian	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Sejarah BPMP Sumatera Utara	52
2. Deskripsi Data	53
3. Analisis Data	62
B. Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Disiplin	38
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 3.3 Inidkator Kinerja.....	39
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	39
Tabel 3.5 Pegawai BPMP	40
Tabel 3.6 Skala Pengukuran Likert.....	41
Tabel 3.7 Uji Validitas Disiplin Kerja	43
Tabel 3.8 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	43
Tabel 3.9 Uji Validitas Kinerja	44
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas	44
Tabel 3.11 Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 4.1 Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel 4.5 Skor Angket Disiplin	58
Tabel 4.6 Skor Angket Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.7 Skor Angket Kinerja	61
Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4.9 Uji Autokorelasi.....	65
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel 4.11 Uji t	68

Tabel 4.12 Uji F	69
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	35
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	36
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	49
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	50
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	63
Gambar 4.2 P-Plot.....	64
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat (Susilaningsih, 2008 hal. 3).

Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan “pengakuan” akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan karyawan guna menjamin bahwa mereka dibina secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, bahkan masyarakat secara luas (Handoko, 2008 hal.5).

Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi yang terdapat pada perusahaan yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas Pemerintah, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif (Amran, 2009 hal. 239).

Menurut Sudarmanto (2009 hal. 8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2012 hal. 15) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran,

penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai 2011 hal. 221).

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan bahwa integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap suatu perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011 hal. 443).

Selain faktor disiplin kerja, lingkungan kerja atau fasilitas yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan juga merupakan faktor eksternal yang menunjang kinerja karyawan. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2011 hal. 21).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2008).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Didalam perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi teknis yang menangani Penanaman Modal sebagaimana diatur

dalam Perda Provinsi Sumatera Utara Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara dan Nomor 39 Tahun 2011 tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara diberikan mandat melayani, merencanakan, mengembangkan, mengawasi dan mengendalikan serta mempromosikan potensi dan peluang investasi sebanyak mungkin untuk menarik minat investor yang pada gilirannya dapat meningkatkan investasi di Sumatera Utara.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara adalah dimana kinerja pegawai yang kurang maksimal, terbukti dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu, selain itu juga masih terdapat pegawai yang bersantai dan keluar tanpa ijin pada saat jam kerja sehingga waktu terbuang percuma dapat menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal, kerapian administrasi yang masih kurang karena penempatan data-data, tata letak peralatan kantor yang kurang teratur sehingga dapat menyebabkan kejenuhan dan juga kurangnya pelaksanaan kode etik pada setiap pegawai, selain itu dilihat dari lingkungan kerja perusahaan yang juga masih kurang kondusif dapat dilihat dari: AC di beberapa ruangan ada yang mati, dan juga hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih sering terdapat hubungan yang kurang harmonis.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja**

Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai disiplin dan lingkungan kerja dalam mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Masih kurangnya kedisiplinan pegawai terbukti dengan masih terdapat pegawai yang keluar tanpa ijin dan masih terdapat pegawai yang pulang kantor tidak sesuai jam kerja.
2. Masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih sering terdapat hubungan yang kurang harmonis, dan kurang kerapian dalam suasana meja kantor pegawai.
3. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur dari kantor Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara?

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara

2. Manfaat

Adapun manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian yang dilakukan adalah :

- a. Manfaat teoritis.
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.
 - 2) Sebagai alat ukur untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan,

seperti masalah mengenai disiplin dan lingkungan kerja yang terjadi perusahaan dan efeknya terhadap kinerja pegawai

b. Secara praktis

- 1) Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan terhadap peningkatan sumber daya manusia pada pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai

c. Secara Akademis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori disiplin, lingkungan kerja, serta kinerja pegawai.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009 hal. 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Sulistiyani (2009 hal. 223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Simamora (2008 hal. 93) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

b. Pengukuran Kinerja

Secara umum istilah kinerja digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 195) bahwa : Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Menurut Dessler (2008 hal. 316) menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual yaitu

- 1) *Job Knowledge* yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerja.
- 2) *Reability* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan ,
- 3) *Availability* yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan,
- 4) *Independence* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

c. Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Manfaat pengukuran kinerja menurut Mahsun (2008 hal. 33-34) baik untuk internal maupun eksternal organisasi, antara lain:

1. Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan system pengukuran kinerja yang telah disepakati.
5. Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Menurut Yuwono (2008 hal.29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pada pelanggan;

2. Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal;
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi;
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan member "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga memngembangkan serta memotivasi pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 115) menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan :

1. Mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut.
2. Menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan.
3. Kemungkinan penempatan pegawai agar sesuai dengan minat dan disiplinnya.
4. Kemungkinan peninjauan kembali gaji serta fasilitas lain yang diberikan, apakah perlu dinaikkan atau disesuaikan.

e. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Keefektifan kinerja seseorang tergantung pada organisasi itu sendiri, apakah mempunyai kejelasan misi, strategi dan tujuan. Menurut Nawawi (2008

hal. 65), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1. Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.

2. Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

3. Kepribadian

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011 hal. 113), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu :

- 1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang

baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2) Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3) Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen

f. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sikap mental dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab yang dibebankan baik secara individu maupun kelompok dalam bentuk kerjasama. Menurut Robbins (2008 hal. 260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis (2011 hal. 378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas.

Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja

2. Kualitas.

Kualitas adalah ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi.

3. Keandalan Karyawan.

Keandalan karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat

4. Kehadiran.

Kehadiran adalah keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 115) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Menurut Mangkunegara (2012, hal.129) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional.

Menurut Rivai (2011 hal. 221) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b. Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang dimiliki oleh karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Sutrisno (2009 hal. 86) manfaat disiplin kerja adalah:

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

c. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2007 hal. 142) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut Mangkunegara (2012 hal. 78) yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan :

- 1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern merupakan mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.

- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu, pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai.

- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

e. Macam-Macam Disiplin Kerja

Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Mangkunegara (2012 hal. 129) menyatakan bahwa macam-macam disiplin kerja terbagi atas:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk dapat mendorong setiap pegawai agar dapat mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap

mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai menyatakan bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja tentu saja tidak terjadi dengan sendirinya, karena perilaku manusia itu sendiri di bentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Menurut Hasibuan (2012 hal. 124) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009 hal.89) yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai yaitu:

- 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 karyawan,

g. Indikator Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Soedjono (2008 hal. 67) adapun indikator disiplin kerja pegawai yaitu :

- 1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja.

4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

Dengan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik

5) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.

Menurut Rivai (2011 hal.444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Menurut Robbins (2008 hal. 86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Nitisemito (2008 hal. 39) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (2008 hal. 184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat 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 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 pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. 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 mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. 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. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2008 hal. 93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

3. Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

4. Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

5. Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2008 hal. 159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011 hal. 28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (2008 hal. 159) dan Sedarmayanti (2011 hal. 28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu

suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan .

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

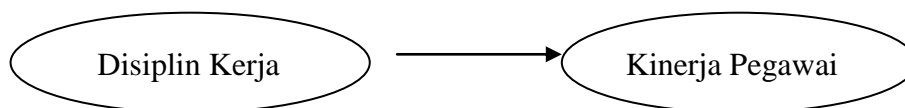
Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya (Dharmawan, 2011 hal. 9).

Menurut Suprayitno dan Sukir (2007) disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Jika pegawai sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan

apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

H1 : Semakin Tinggi Disiplin Kerja Pegawai maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai.



Gambar 2.1

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

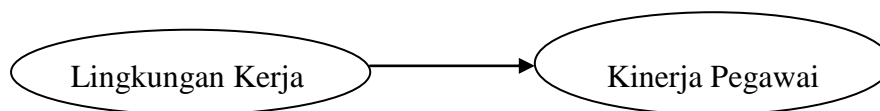
Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. (Sedarmayanti, 2011 hal. 28).

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Nunung Ristiana (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja,

semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

H2 : Semakin Baik Lingkungan kerja dalam Suatu Organisasi maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai.



Gambar 2.2

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

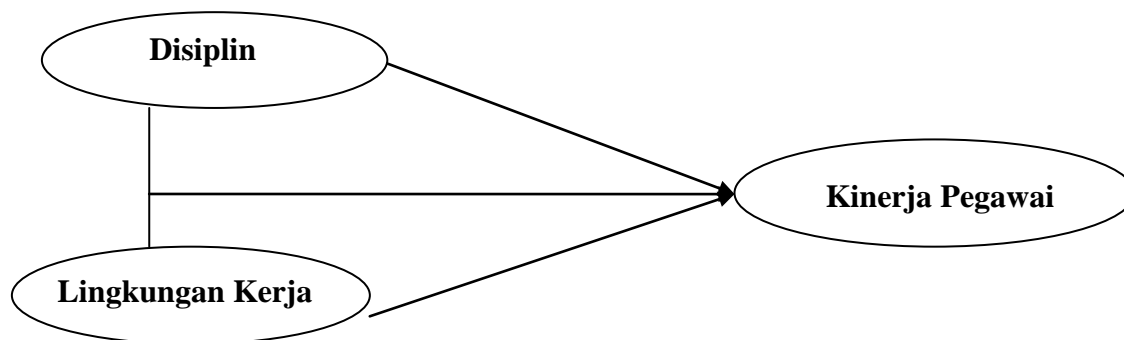
Menurut Sudarmanto (2009 hal. 8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2012 hal. 15) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan

tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut Siagian (2010 hal 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.3

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal. 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2011 hal. 2).

Variabel diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2010 hal. 118). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono,2011 hal. 4).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Disiplin (X1)

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi adapun indikator dari disiplin adalah:

Tabel 3.1
Indikator Disiplin

No.	Indikator
1.	Ketepatan waktu
2.	Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3.	Tanggung jawab yang tinggi
4.	Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
5.	Ketaatan terhadap aturan kantor

Sumber : Soejono (2008 hal. 67)

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang fisik di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkanya. Adapun indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja terdiri dari:

Tabel 3.2
Indikator Disiplin

No.	Indikator
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja
2.	Sirkulasi udara ditempat kerja
3.	Kebisingan di tempat kerja
4.	Bau tidak sedap di tempat kerja
5.	Keamanan di tempat kerja

Sumber : Sedarmayanti (2011 hal. 28)

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011 hal. 4). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator kinerja karyawan adalah:

Tabel 3.3
Indikator Disiplin

No.	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Ketepatan waktu.
4.	Efektivitas.
5.	Kemandirian.

Sumber : Robbins (2008 hal. 260)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara beralamat di Jalan. Imam Bonjol No. 11, Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2016 sampai dengan April 2017

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des 2016				Jan 2017				Febr 2017				Mar 2017				Apr 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■																		
2	Pra Riset		■	■	■	■	■	■													
3	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■													
4	Seminar Proposal							■													
5	Riset							■	■												
6	Penulisan Skripsi									■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011 hal.61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 57 pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011 hal. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Peneliti akan menggunakan pegawai dari dari yaitu seluruh pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 57 orang.

Tabel 3.5
Pegawai BPMP

Jabatan	Jumlah
Umum	27 Pegawai
Personalia	23 Pegawai
Pelayanan	7 Pegawai
Total	57 Pegawai

Sumber : *BPMP*

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Husein. 2008 hal.83). Untuk memperoleh data pendukung

yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara dan data-data lain yang mendukung.

2. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar 2008 hal.82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3.6
Pengukuran Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Jawaban Sangat Setuju	diberi bobot 5
2.	Jawaban Setuju	diberi bobot 4
3.	Jawaban Ragu-ragu	diberi bobot 3
4.	Jawaban Tidak Setuju	diberi bobot 2
5.	Jawaban Sangat Tidak Setuju	diberi bobot 1

Setelah pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuisoner, maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pengujian sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010 hal.168). Suatu

instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Arikunto, 2010 hal.170) sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y

N = Banyaknya subjek penelitian

X = Skor butir soal

Y = Skor total.

(Arikunto, 2010 hal. 170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas.

Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai

probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Status
1.	0,534	0,266	Valid
2.	0,480	0,266	Valid
3.	0,564	0,266	Valid
4.	0,554	0,266	Valid
5.	0,507	0,266	Valid
6	0,532	0,266	Valid
7	0,559	0,266	Valid
8	0,562	0,266	Valid
9	0,551	0,266	Valid
10	0,494	0,266	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Status
1.	0,480	0,266	Valid
2.	0,568	0,266	Valid
3.	0,535	0,266	Valid
4.	0,518	0,266	Valid
5.	0,511	0,266	Valid
6	0,533	0,266	Valid
7	0,527	0,266	Valid
8	0,544	0,266	Valid
9	0,518	0,266	Valid
10	0,495	0,266	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,503	0,266	Valid
2.	0,569	0,266	Valid
3.	0,532	0,266	Valid
4.	0,518	0,266	Valid
5.	0,497	0,266	Valid
6	0,543	0,266	Valid
7	0,530	0,266	Valid
8	0,499	0,266	Valid
9	0,567	0,266	Valid
10	0,506	0,266	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (disiplin kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Ghozali (2009, hal. 47), reliable cukup baik apabila hasil $Alp ha \geq 0,6$. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,720	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,704	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,708	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel 3.6 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada BPMP PROVSU menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel disiplin kerja

dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,720, lingkungan kerja dengan *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,704, dan kinerja pegawai dengan nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,708, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai standar di atas dari 0,60.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.11
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011 hal.147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2011 hal.148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode

penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut .:

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

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Disiplin
X_2	= Lingkungan Kerja
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009 hal.147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada

sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 3) Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalamsuatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantaras sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan denganmembandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflationfactor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilaitoleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009 hal.88).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

]Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal.96).

2. Uji Parsial (Uji t)

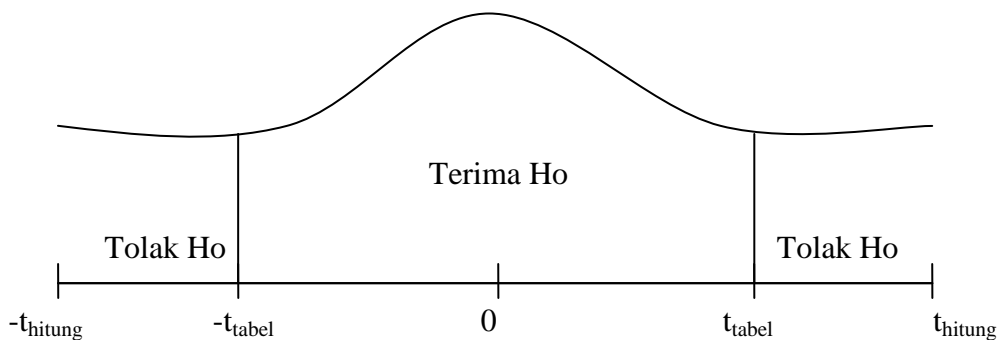
Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009 hal:84) :

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut : 1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. 2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana t_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N-k$.

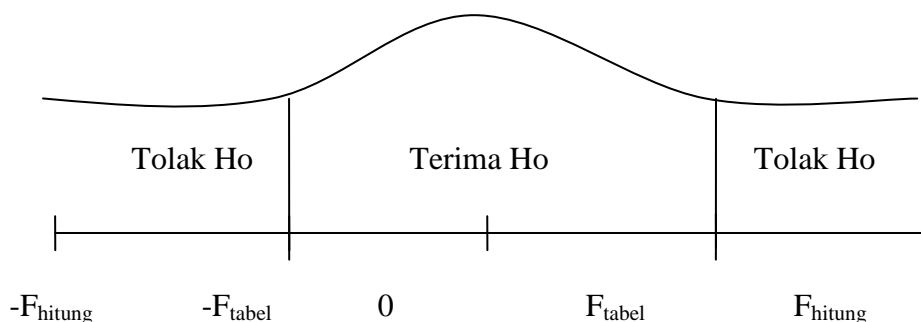
3. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009 hal.85):

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- Jika $F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

4. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu disiplin (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2009 hal.112).

Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Selain itu juga untuk mengukur besar proporsi (Persentase) dari jumlah ragam Y yang di terangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelasan X terhadap ragam variabel respon Y.

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2009 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Koefisien Determinan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Badan Penanaman Modal dan Promosi (BPMP PROVSU) di Sumatera Utara

Badan Penanaman Modal dan Promosi adalah unsur penunjang pemerintahan provinsi Sumatera Utara, dipimpin oleh seorang kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah dan bertugas membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan Penanaman Modal dan Promosi. BPMP PROVSU (Badan Penanaman Modal dan Promosi) semula bernama BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah) sejak tahun 1967. Pada tahun 1980 BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah) diadakan di Daerah Sumut dan Aceh serta Kalimantan melalui Kepres No. 26/1980.

Dalam rangka pengintegrasian vertikal menjadi perangkat daerah guna melaksanakan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom, pembentukan, dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2001 tanggal 31 Juli 2001 tentang Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan nomenklatur BAIMPROM PROVSU, dengan ditindak lanjuti oleh SK Gubsu No.061.3/K/2001. Tentang TUPOKSI BPMP PROVSU.

Sejalan dengan perkembangan terhadap pelayanan kepada masyarakat. Maka telah dikeluarkan Perda Provsu No.9/2008 tentang tata kerja dan lembaga

teknis daerah Provsu, dimana nomenklatur Baimprom berubah menjadi Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.

Untuk menyelenggarakan tugasnya, Badan Penanaman Modal dan Promosi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang pengembangan investasi, promosi, pelayanan, pengawasan dan pengendalian.
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah dalam penyusunan pengembangan investasi, promosi, pelayanan, pengawasan dan pengendalian.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dalam bidang Penanaman Modal dan Promosi.
- d. Pelaksanaan tugas pembantuan pemerintahan dibidang Penanaman Modal dan Promosi.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Deskripsi Data

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Serta untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPMP PROVSU.

Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden

dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada BPMP PROVSU yang berjumlah sebanyak 57 orang.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja dan status perkawinan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

4.1.1.1 Karakteristik Responden menurut jenis kelamin

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Pria	31	54,4
2.	Wanita	26	45,6
Total		57	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Sesuai tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 31 orang (54,4%) dan wanita sebanyak 26 orang (45,6%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada BPMP PROVSU di Medan adalah pria.

4.1.1.2 Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan usia di atas 46 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	3	5,3
2.	26 – 35 tahun	26	45,6
3.	36 – 45 tahun	23	40,4
4.	Di atas 46 tahun	5	8,7
Total		57	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar adalah responden berusia antara 26 – 35 tahun yakni sebanyak 26 orang (45,6%), kemudian disusul responden yang berusia antara 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 23 orang (40,4%), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada BPMP PROVSU di Medan adalah berusia antara 26-35 tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	1	1,8
2.	Akademi	13	22,8
3.	Sarjana	38	66,7
4.	Pasca Sarjana	5	8,7
Total		57	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 38 orang atau 66,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai pada BPMP PROVSU di Medan adalah Sarjana.

4.1.1.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden pada perusahaan tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 – 4 tahun	3	5,3
2.	6 – 9 tahun	23	40,4
3.	Di atas 10 tahun	31	53,3
Total		57	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Dari data tersebut di atas, terlihat bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah di atas dari 10 tahun yakni sebanyak 31 orang atau 53,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang

bekerja pada BPMP PROVSU adalah memiliki masa kerja di atas dari 10 tahun.

4.2 Analisa Variabel Penelitian

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai masalah kinerja pegawai, disiplin dan lingkungan kerja yang harus dilakukan oleh setiap pegawai dalam mencapai prestasi kerja atau kinerja pegawai. Hal ini dapat dipahami jika kepuasan kerja pegawai terpenuhi, tingkat kedisiplinan yang baik dari setiap pegawai dan lingkungan kerja yang nyaman, maka akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai variabel disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPMP PROVSU yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin
pada BPMP PROVSU

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	57,9	23	40,4	1	1,8	0	0	0	0	57	100
2	25	43,9	31	54,4	1	1,8	0	0	0	0	57	100
3	23	40,4	34	59,6	0	0	0	0	0	0	57	100
4	25	43,9	32	56,1	0	0	0	0	0	0	57	100
5	30	52,6	26	45,6	1	1,8	0	0	0	0	57	100
6	26	45,6	29	50,9	2	3,5	0	0	0	0	57	100
7	28	49,1	28	49,1	1	1,8	0	0	0	0	57	100
8	29	50,9	27	47,4	1	1,8	0	0	0	0	57	100
9	22	38,6	35	61,4	0	0	0	0	0	0	57	100
10	32	56,1	25	43,9	0	0	0	0	0	0	57	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama pulang kerja sesuai dengan waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,4%
3. Dari jawaban ketiga mengenai penggunaan peralatan kantor, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,6%
4. Dari jawaban keempat mengenai keseragaman dalam berpakaian, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,1%
5. Dari jawaban kelima mengenai mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,6%
6. Dari jawaban keenam mengenai peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,1%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai volume kerja yang dicapai sesuai dengan harapan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,9%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pemberian sanksi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,4%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai mematuhi semua tata tertib (peraturan), responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,1%

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja
pada BPMP PROVSU

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	47,4	29	50,9	1	1,8	0	0	0	0	57	100
2	24	42,1	31	54,4	2	3,5	0	0	0	0	57	100
3	24	42,1	31	54,4	2	3,5	0	0	0	0	57	100
4	21	36,8	25	43,9	1	1,8	0	0	0	0	57	100
5	29	50,9	26	45,6	2	3,5	0	0	0	0	57	100
6	29	50,9	27	47,4	1	1,8	0	0	0	0	57	100
7	27	47,4	29	50,9	1	1,8	0	0	0	0	57	100
8	28	49,1	29	50,9	0	0	0	0	0	0	57	100
9	31	54,4	24	42,1	2	3,5	0	0	0	0	57	100
10	28	49,1	28	49,1	1	1,8	0	0	0	0	57	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pencahayaan di tempat kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%

2. Dari jawaban kedua mengenai menyelesaikan pencahayaan di tempat kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,4%
3. Dari jawaban ketiga mengenai ventilasi udara, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,4%
4. Dari jawaban keempat mengenai sirkulasi udara di tempat kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 43,9%
5. Dari jawaban kelima mengenai tempat kerja saya jauh dari kebisingan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,9%
6. Dari jawaban keenam mengenai kebisingan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pengharum ruangan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai tempat kerja saya tidak berbau, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai keamanan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,4%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kenyamanan dalam bekerja dengan keamanan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,1%

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai
pada BPMP PROVSU

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	49,1	27	47,4	2	3,5	0	0	0	0	57	100
2	32	56,1	24	42,1	1	1,8	0	0	0	0	57	100
3	30	52,6	26	45,6	1	1,8	0	0	0	0	57	100
4	31	54,4	23	40,4	3	5,3	0	0	0	0	57	100
5	32	56,1	25	43,9	0	0	0	0	0	0	57	100
6	27	47,4	30	52,6	0	0	0	0	0	0	57	100
7	28	49,1	29	50,9	0	0	0	0	0	0	57	100
8	28	49,1	26	45,6	3	5,3	0	0	0	0	57	100
9	29	50,9	27	47,4	1	1,8	0	0	0	0	57	100
10	30	52,6	27	47,4	0	0	0	0	0	0	57	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai perhitungan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47,4%
2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan dengan cepat dan tepat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,1%
3. Dari jawaban ketiga mengenai menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,6%
4. Dari jawaban keempat mengenai target kerja dengan penuh perhitungan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,4%
5. Dari jawaban kelima mengenai tidak menunda pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,1%
6. Dari jawaban keenam mengenai pekerjaan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,6%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai skill pegawai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,9%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai volume kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,1%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pelaksanaan pekerjaan dengan baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,6%

3. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.320	3.505		1.518	.135
Displin_	.480	.128	.472	3.757	.000
Lingkungan_kerja	.408	.125	.410	3.260	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 5,320 + 0,480 X_1 + 0,408 X_2$

a. Konstanta = 5,320.

Jika variabel disiplin dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 5,320.

b. Koefisien Disiplin X_1

Nilai koefisien disiplin sebesar 0,480. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,480.

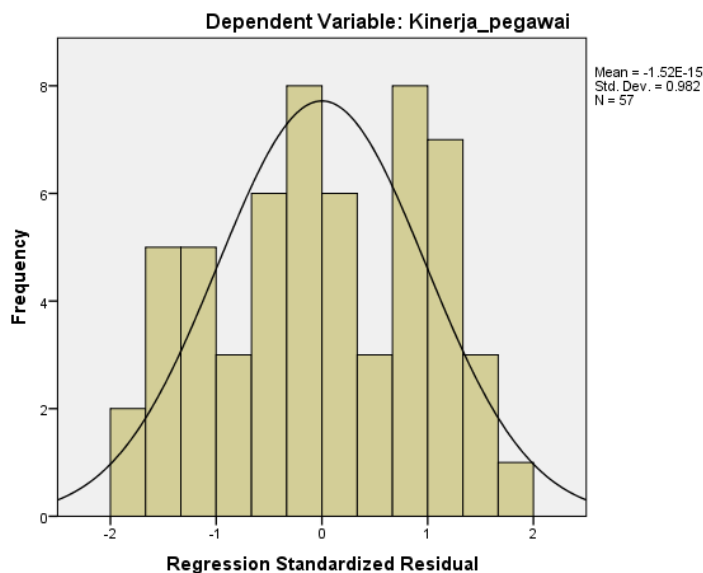
c. Koefisien Lingkungan Kerja X_2

Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0,408. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,408.

1) Uji Normalitas

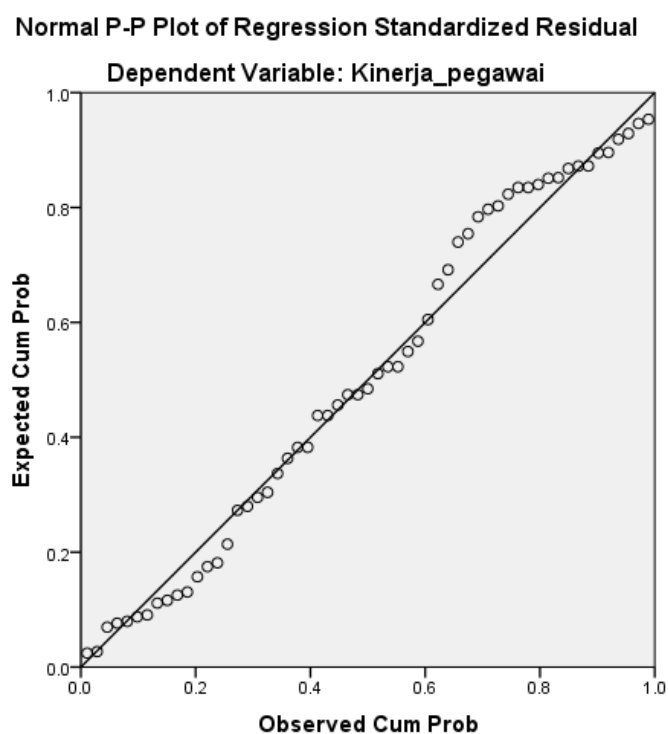
Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Grafik Histogram
Histogram



Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot



Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4.9
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.693	1.57178	2.076

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Displin_

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 2,076. Nilai d_l dan d_u yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 57. Jadi nilai d_l sebesar 1,320 dan d_u sebesar 1,466. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai d_u dan lebih kecil dari nilai $(4-d_u)$ ($4-1,466 = 2,534$) yaitu $1,466 < 2,076$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan

melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $>VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $<VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* <0.10 atau sama dengan nilai VIF >10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.320	3.505		1.518	.135		
Displin_	.480	.128	.472	3.757	.000	.346	2.886
Lingkungan_kerja	.408	.125	.410	3.260	.002	.346	2.886

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Pada Tabel 4.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Displin (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,346 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,886 lebih kecil dari 10.
2. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,346 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,886 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel disiplin dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

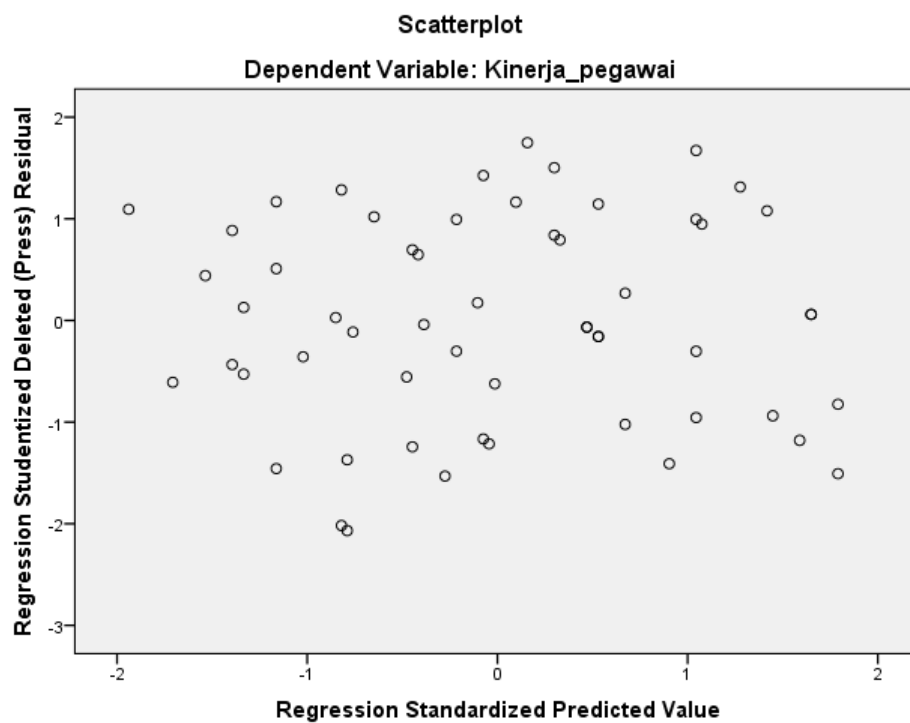
4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

1. Analisis Grafik

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas



Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas disiplin dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.320	3.505		1.518	.135
Displin_	.480	.128	.472	3.757	.000
Lingkungan_kerja	.408	.125	.410	3.260	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin diperoleh t_{hitung} (3,757) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} (3,260) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka

Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas disiplin dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.576	2	158.788	64.274	.000 ^b
	Residual	133.406	54	2.470		
	Total	450.982	56			

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Displin_

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (64,274) > F_{tabel} (3,16)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.693	1.57178	2.076

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Displin_

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat dari nilai R *Square* sebesar 0,704 atau 70,4 % yang berarti bahwa hubungan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yang artinya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 70,4%, sedangkan untuk sisanya sebesar 29,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya seperti budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin dan lingkungan kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Displin Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel disiplin (X_1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,757) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik X_1 (disiplin) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Dharmawan (2011 hal. 9) menjelaskan bahwa Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukir (2007) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa semakin tinggi disiplin yang dilakukan oleh pegawai maka kinerja pegawai didalam suatu perusahaan dapat meningkat pula.

2. Pengaruh Displin Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,260) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik X_1 (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2011 hal. 28) menjelaskan bahwa Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sepatutnya

dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nunung Ristiana (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan..

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa semakin baik lingkungan kerja didalam suatu perusahaan maka kinerja pegawai didalam suatu perusahaan dapat meningkat pula.

3. Pengaruh Displin Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPMP PROVSU. Dengan nilai F_{hitung} (64,274) > F_{tabel} (3.16) dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,704 menunjukkan sekitar 70,4% variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan variabel lainnya. Pada penelitian ini ketiga hipotesis diteima, yakni disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMP PROVSU dan pengaruh tersebut adalah sangat signifikan pada taraf α 0,05. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini dikatakan positif dan berpengaruh sebesar 70,4%.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Siagian (2010 hal 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPMP PROVSU. Responden pada penelitian ini berjumlah 57 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel disiplin terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,480, dan untuk $t_{hitung} (3,757) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,408, dan untuk $t_{hitung} (3,260) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPMP PROVSU. Dengan nilai $F_{hitung} (64,274) > F_{tabel} (3,16)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,704 menunjukkan sekitar 70,4% variabel variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi Disiplin, dan Lingkungan Kerja. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Mengingat disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja para pegawai, maka hendaknya pelaksanaannya benar-benar dilakukan secara adil, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif disamping loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
2. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap karyawan, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan. adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
4. Bagi penelitian selanjutnya, maka hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian tentang, disiplin, lingkungan kerja dan yang ada dalam perusahaan dengan adanya tambahan variabel lainnya, seperti budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Alex S. Nitisemito, (2008), *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amran. (2009). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*. Dalam Jurnal Ichsan Gorontalo. Volume 4 No. 2. Hal 2397-2413.
- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dharmawan, Yusa. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Edi Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Handoko. T. Hani. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2008). *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohamad Mahsun. (2008). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta:Gajahmada University Press.
- Ristiana, Nunung, (2012). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) pada SD/MI Kabupaten Kudus*, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins SP, Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.

- Sastrohadiwiryo. (2007). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Setiyawan dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. JRBI. Vol 2. No 2, 2006.
- Siagian, SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Soedjono, (2008). *Pengukuran Kinerja Karyawan Budaya Produktif*. Jakarta: Rajawali Grafindo.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suprayitno dan Sukir. (2007). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 2, No. 1.
- Susilaningsih, Nur. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. Dalam Jurnal Excellent, Volume 1 No. 2. Surakarta: STIE AUB Surakarta.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yuwono. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi