

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT
LIMA PULUH PESISIR KABUPATEN
BATU BARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA	: NUR FAHZURA
NPM	: 1805160426
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MSDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

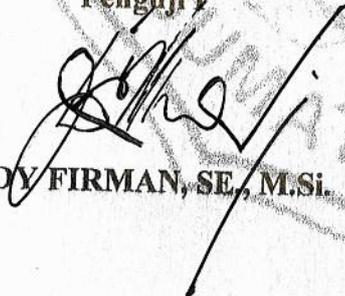
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 16 September 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NUR FAHZURA
NPM : 1805160426
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT LIMA PULUH PESISIR KABUPATEN BATU BARA
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

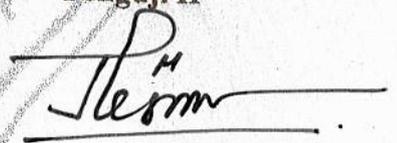
Tim Penguji

Penguji I



DODY FIRMAN, SE., M.Si.

Penguji II



MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., M.M.

Pembimbing



JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si.

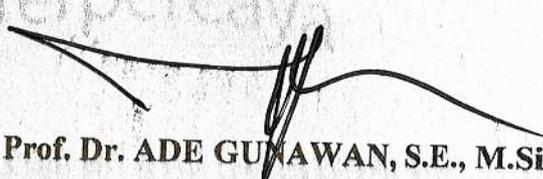
Panitia Ujian

Ketua



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

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NUR FAHZURA
NPM : 1805160426
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
CAMAT LIMA PULUH PESISIR KABUPATEN BATU
BARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

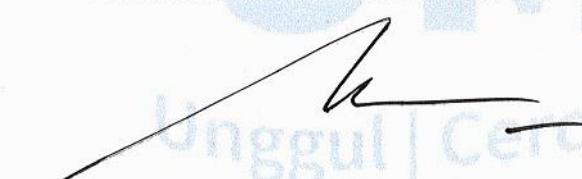
Medan, September 2022

Pembimbing


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

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : NUR FAHZURA
NPM : 1805160426
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
CAMAT LIMA PULUH PESISIR KABUPATEN BARU
BARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2			
BAB 3			
BAB 4	Hasil penelitian dikumpulkan tern jurnal, buku dan buku penjab an.		Jb
BAB 5	✓		
Daftar Pustaka	Sitasi dalam Docu FEB UMSU Min 6 (3 buku & 3 jurnal.)		Jb
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan mengundi format UMSU Daftar Yum Skripsi		Jb

Medan, September 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


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


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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nur Fahzura
NPM : 1805160426
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2022
Pembuat Pernyataan



NUR FAHZURA

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT LIMA PULUH PESISIR KABUPATEN BATU BARA

Nur Fahzura

Program Studi Manajemen

E-mail : nurfahzura@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 30 orang sedangkan sampel yang ditetapkan berjumlah 30 orang dengan menggunakan sampel jenuh/sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 24.00. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'alaihi Wasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orangtua saya Ayahanda Sofyan dan Ibunda Rosiah yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan nasehat dan masukan-

masuk sampai pada saat ini, serta dukungan dalam hal materi yang tak terhingga jumlahnya.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan memberi arahan serta meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Dosen dan Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun penyusunan skripsi ini.

9. Kakanda Nurfaridatus Saniah, S.Pd dan Nur Fahrina, SH yang selalu memberikan motivasi dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin.
10. Sahabat SMA saya Riadil Jannah Sahri terima kasih atas doa, support dan pengalaman yang luar biasa.
11. Dan teman-teman atau pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih semuanya.

Tiada kata yang indah selain ucapan terima kasih, semoga Allah Subhanahu Wata'ala memberikan balasan kebaikan atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis, dan penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat berterimakasih atas kritik dan saran yang bersitus membangun agar penyempurnakan skripsi ni. Akhir kata dari penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi penulis khususnya.

Waasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Agustus 2022
Penulis

NUR FAHZURA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	9
2.1 Uraian Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.4 Penilaian Kinerja	14
2.1.1.5 Indikator Kinerja.....	16
2.1.2 Disiplin Kerja	17
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	18
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.1.2.4 Macam-macam Disiplin Kerja.....	20
2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja.....	21
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	23
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja.....	24
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.1.3.4 Jenis Lingkungan Kerja	26
2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja	27
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.3 Hipotesis.....	31
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Pendekatan Penelitian	32
3.2 Defenisi Operasional	32
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.6 Teknik Pengujian Instrumen	35
3.7 Teknik Analisis Data.....	38

BAB 4 HASIL PENELITIAN	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
4.1.2 Identitas Responden.....	43
4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	49
4.1.4 Model Regresi.....	49
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	49
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	52
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	55
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	58
4.2 Pembahasan.....	59
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	59
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	60
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	60
BAB 5 PENUTUP.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
5.3 Keterbatasan Penelitian	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional	33
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 3.3 Skala Likert	35
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.3 Lama Bekerja	44
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	44
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai	45
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	46
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	29
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	30
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	31
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	41
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	42
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik buruknya suatu organisasi tentunya akan tercermin dari para pengelola organisasi tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang masih dominan dan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia dalam hal ini pegawai. Sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan dari pihak lain. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan atau produktivitas kerja yang tinggi. Dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan potensi lain, yaitu pengawasan kerja dan disiplin kerja.

Menurut (Rivai, 2014) sumber daya manusia adalah seorang yang siap, dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Nitisemito, 2014) menyatakan sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Dengan berpegang pada definisi tersebut, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia hanya diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat di daya gunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Pemahaman akan konsep memang masih rancu dan pendapat yang berbeda masih sering didengar.

Sumber daya manusia adalah suatu organisasi kerja yang sangat penting, sebab pada mereka terletak kekuatan nyata sebagai sasaran dan harapan organisasi. Untuk memanfaatkan sumber daya yang ada tersebut secara maksimal, diperlukan suatu prasyarat yaitu kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu pembangunan yang kokoh harus dipotong oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti dalam disiplin kerja rendah berupa keterlambatan masuk kerja. Selain itu lingkungan kerja yang kurang memadai yang menyebabkan penurunan semangat kerja dan kegairahan kerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut (Prawirosentono, 2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut (Moeheriono, 2012) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai dalam suatu kegiatan pada perusahaan dengan adanya peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan diawal tahun. Kinerja dapat dikatakan berhasil jika melebihi target yang minimal sama dengan target. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu perusahaan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2015) mengatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah semua

keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit konsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik, seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman.

Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja

yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja harus dijalankan berdasarkan standar-standar organisasi dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut. Apabila seluruh pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditargetkan maka dapat dikatakan bahwa pegawai sudah melakukan sikap disiplin dan ini merupakan faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Davis, 2012) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut (Fathoni, 2015) menyatakan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.

Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan masalah utama yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Hal ini mendorong pegawai untuk berusaha secara maksimal demi terwujudnya tujuan perusahaan sehingga kedisiplinan dapat dikatakan sebagai kunci penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Perlu adanya pengawasan dalam suatu perusahaan agar kinerja yang dihasilkan maksimal. Meningkatkan kedisiplinan kerja yang tinggi kepada para pegawai bukan merupakan pekerjaan yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaannya. Salah satu faktor tersebut bagaimana pengawasan yang dilakukan organisasi terhadap pelaksanaan disiplin kerja pegawainya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara masih terdapat masalah yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai, seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor dan masih ada pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Kemudian lingkungan kerja yang tidak memadai seperti fasilitas masih banyak yang belum sempurna.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor.
2. Masih ada pegawai yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.

3. Lingkungan kerja yang tidak memadai seperti fasilitas masih banyak yang belum sempurna.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dan lebih terarah, maka diperlukan batasan-batasan. Batasan-batasan dalam penelitian mengenai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Kemudian untuk objek penelitian, data diambil dari Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara dengan subjek penelitian seluruh pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dibuat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti paparkan, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat untuk bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, adalah:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini bisa memberi manfaat untuk dijadikan bahan dasar bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dari hasil peneliti berharap sebagai penambahan ilmu pengetahuan tentang kedisiplinan, lingkungan kerja serta pengaruhnya kinerja pegawai.

b. Bagi Akademisi

Sebagai acuan untuk peneliti lain atau selanjutnya yang akan menggunakan topik penelitian sejenis.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi tambahan kepada perusahaan untuk mengembangkan lingkungan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang pegawai secara kualitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya didalam suatu perusahaan.

Menurut (Moeheriono, 2015) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2016) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2014) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut (Hasibuan, 2014) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Wirawan, 2014)

mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan. Seorang pegawai atau pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal memiliki kepuasan tersendiri bagi pegawai yang mengerjakannya dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Torang, 2017) penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijakan terhadap pegawai seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan dan lain-lain. Menurut (Hasibuan, 2014) tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan dan kondisi kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

Menurut (Bangun, 2012) adanya beberapa tujuan kinerja, yaitu: Meningkatnya objektivitas penilaian kinerja pegawai.

- 1) Evaluasi antar individu, dalam organisasi, penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerja, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu melakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
- 3) Pemeliharaan sistem, berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lainnya. Oleh karena itu dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.
- 4) Dokumentasi, penilaian kinerja akan memberi manfaat bagi dasar tidak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya

manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk menguji validitas.

Menurut (Arianty, 2016a) manfaat penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya objektivitas penilaian kinerja pegawai.
- 2) Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja pegawai.
- 3) Meningkatnya kinerja pegawai.
- 4) Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan pegawai tersebut baik berdasarkan sistem karier maupun prestasi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi dimasa yang akan datang. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Menurut (Mangkunegara, 2016) menyebutkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

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

Menurut (Prawirosentono, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya priker, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut (Kasmir, 2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalias, komitmen dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) Pasalong dalam (Hasibuan & Bahri, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang.
- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan utama, yaitu yujuan yang harus dicapai oleh pegawai.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh pada kinerjanya.

2.1.1.4 Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam

melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2016) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Bangun, 2012) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut (Tohardi, 2014) indikator kinerja terdiri dari tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

1) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

2) Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

3) Keakuran kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

Adapun menurut (Moeheriono, 2012) banyak terdapat pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator*, ada yang mendefinisikan bahwa (1) indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan; (2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya; (3) sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi; (4) suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Selain itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Sutrisno, 2018) mengatakan disiplin adalah sikap kedisiplinan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Siagian, 2016) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2018) disiplin kerja merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Beberapa pendapat diatas telah memberikan pendapat mengenai definisi disiplin kerja, maka menurut peneliti sendiri disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2018) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Menurut (Jufrizen, 2018) disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dimana disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Menurut (Sutrisno, 2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para bawahan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan kontribusunya untuk perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan dari seorang pemimpin yang sangat penting, karena pimpinan menjadi pusat para bawahannya dan bawahan selalu melihat aktivitas pimpinannya. Serta memperhatikan bagaimana pimpinan menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pelaksanaan disiplin tidak akan terlaksanakan dalam perusahaan apabila aturan tersebut harus ditulis dan disahkan oleh pimpinan sehingga dapat dijadikan pedoman.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pimpinan dalam suatu perusahaan memiliki peran penting, pimpinan harus mengambil suatu tindakan atau keputusan apabila ada pegawai yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Maka pimpinan harus mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan agar kegiatan tersebut sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Begitu jya dengan disiplin, agar tidak terjadi pelanggaran peraturan perlu adanya pengawasan dari pimpinan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Para pegawai tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para pegawai juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya. Sehingga mereka bekerja dan mentaati peraturan perusahaan dengan baik dan efisien.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin taitu komunikasi yang baik antar pegawai dengan pegawai, antara pegawai dengan pimpinan, kerja sama yang baik dan saling menghormati.

2.1.2.4 Macam-Macam Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya. Baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2016) yang menyatakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu terdiri dari disiplin preventif dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin Preventif, adalah sesuatu upaya yang dilakukan untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai

dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin.

2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan pemimpin dan bawahan yang berdisiplin tinggi untuk membina dan membentuk, disiplin tersebut harus memperhatikan hal yang mempengaruhi disiplin pegawai. Menurut (Hasibuan, 2016) ada 8 indikator kedisiplinan antara lain adalah:

1) Tujuan dan kemampuan

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

2) Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Pegawai sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Berat/ringannya 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. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tindakan yang indiscipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang

berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan-hubungan yang baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tempat dimana pegawai bekerja dan hal tersebut akan menentukan apakah pegawai merasa nyaman sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut (Sedarmayanti, 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Nitisemito, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut (Sedarmayanti, 2015) lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual

maupun kelompok. Menurut (George, 2012) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, peneliti dapat menyimpulkan definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seseorang yang dapat mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Tambunan, 2014) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas rangsangan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Sedangkan menurut (Hermawan, 2012) adapun manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan rangsangan kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat adalah salah satu manfaat yang diperoleh jika bekerja dengan orang yang termotivasi. Artinya pekerjaan dapat dilakukan dengan waktu standar yang tepat.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong

semangat mereka. Menurut (Mangkunegara, 2016) menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik berupa:

- 1) Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
- 2) Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
- 3) Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
- 4) Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
- 5) Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

Menurut (Afandi, 2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor-faktor yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruangan kerja lapangan
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Sedangkan pendapat lain tentang faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Robbins, 2018) studi-studi yang memperagakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan.

Temperatur, cahaya, keributan, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim, misalnya terlalu panas dan terlalu remang-remang.

2.1.3.4 Jenis Lingkungan Kerja

Selain faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adapula jenis-jenis lingkungan kerja. Lingkungan kerja ada berbentuk fisik maupun nonfisik, langsung dan tidak langsung. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua menurut (Sedarmayanti, 2015), yakni:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat meja, kursi dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3.5 Indikator Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karena lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang positif bagi kinerja pegawai tersebut. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut pendapat (Sedarmayanti, 2015) terbagi menjadi 5 indikator, yakni:

1) Penerangan atau cahaya ditempat

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat 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. Sumber utama adanya segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

4) Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencernaan, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5) Keamanan ditempat kerja

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

Menurut (Nitisemito, 2018) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- 2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai. Penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- 3) Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

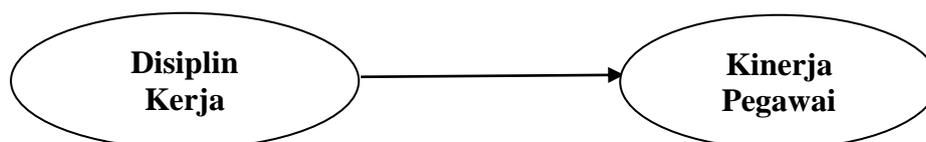
2.2 Kerangka Konseptual

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

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Hasibuan, 2012) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dalam perusahaan akan membuat kekuatan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan dalam organisasi-organisasi.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016b), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016b); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja pegawai agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan

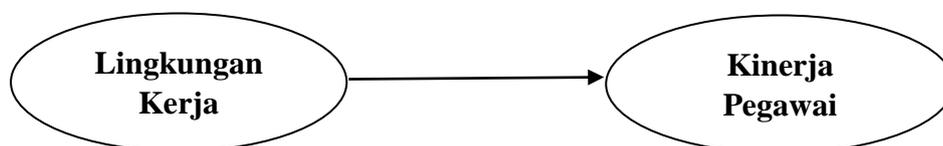


Gambar 2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam mencapai prestasi yang baik, harus didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula. Hal ini sangat berpengaruh dengan prestasi kerja pegawai, karena keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien. Hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai juga memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Sugiarto (2012) dalam penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dapat berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Bahri, 2019), (Andriany, 2019), (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan (Saripuddin, 2017), (Nabawi, 2019), (Tanjung, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

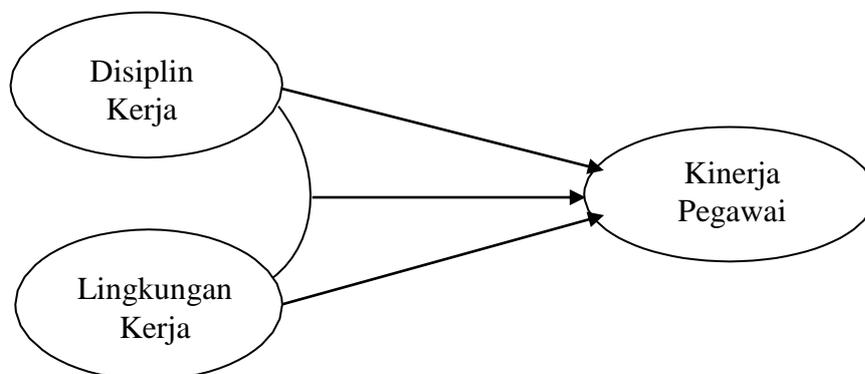


Gambar 2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berhubungan erat dalam meningkatkan prestasi dan kualitas kerja. Karena pada dasarnya disiplin kerja yang ada pada pegawai sangat tergantung pada lingkungan kerja yang membuat pegawai itu taat pada peraturan dan nyaman saat berada dalam ruangan kerja.

Hasil penelitian (Nasution & Lesmana, 2018) bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. Citra Robin Sarana Medan.



Gambar 2.3. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2017) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pernyataan. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara.
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara. Jenis data penelitian ini berupa laporan data kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrument formal, standart, dan bersifat mengukur.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defnisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dan kinerja tersebut merupakan salah satu indikator dari seberapa besar pegawai tersebut memberikan kontribusi pada organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Inovasi - Kecepatan Kerja - Kekuatan Kerja (Putra et al., 2017)
2.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban	<ul style="list-style-type: none"> - Taat terhadap waktu - Taat terhadap peraturan - Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan - Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan - (Sutrisno, 2018)
3.	Keterikatan pegawai (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Suasana kerja - Tersedianya fasilitas untuk pegawai - Hubungan dengan rekan kerja (Sedarmayanti, 2015)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara yang beralamat di Jalan Zeinjam Dusun III Desa Perupuk Kecamatan Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Bulan April sampai dengan September 2022. Dengan rincian kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		April 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																				
	a. Observasi	■	■																		
	b. Identifikasi masalah			■																	
	c. Pengajuan Judul				■																
	d. Penyusunan Proposal					■	■														
2	Pelaksanaan																				
	a. Bimbingan Proposal						■	■													
	b. Seminar Proposal								■												
	c. Revisi Proposal									■	■										
3	Penyusunan Laporan																				
	a. Pengebaran Angket													■							
	b. Pengumpulan Data													■	■	■					
	c. Penyusunan skripsi																■	■	■		
	d. Sidang skripsi																		■	■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 30 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi dan pengambilan sampel. Peneliti akan menggunakan pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 30 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuisioner (angket). Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara dengan menggunakan skala likert yang bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:.

Tabel 3.3. Skala Likert

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

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2017)

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a) Tolak Ho jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
 - b) Terima Ho jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.690	0.361	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.701	0.361	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.630	0.361	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.758	0.361	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.583	0.361	0.001 < 0,05	Valid
	Y6	0.557	0.361	0.003 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X ₁)	X1	0.690	0.361	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.701	0.361	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.617	0.361	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.737	0.361	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.580	0.361	0.001 < 0,05	Valid
	X6	0.435	0.361	0.016 < 0,05	Valid
	X7	0.583	0.361	0.01 < 0,05	Valid
	X8	0.557	0.361	0.003 < 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X1	0.730	0.361	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.758	0.361	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.782	0.361	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.630	0.361	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.630	0.361	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.758	0.361	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2017)

Dengan keterangan:

r_{11}	= Reliabilitas intrsumen
$\sum Si$	= Jumlah varians skor tiap- tiap item
St	= Jumlah varians butir
K	= Jumlah Variabel bebas

Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.775	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_1)	0.665		Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.618		Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.7 Teknik Analisis Data

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

3.7.1 Regresi Linear Berganda

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

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana:

Y	= Kinerja pegawai
A	= Konstanta
b1-b2	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Lingkungan Kerja
e	= <i>Standart Error</i>

3.7.2 Asumsi Klasik

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

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai

Tolerance < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolinieritas (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau homoskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

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

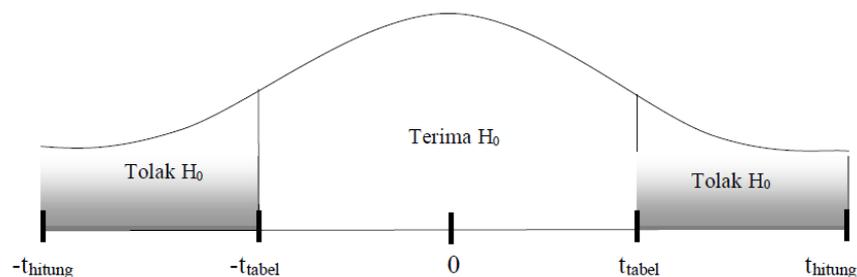
(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

t : Nilai t
n : Jumlah sampel
r : Nilai koefisien korelasi

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2017):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Langkah-langkah pengujian hipotesis simultan dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

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

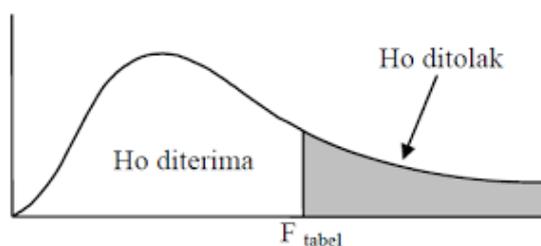
(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

- R = koefisien korelasi berganda
- K = jumlah variabel independen (bebas)
- n = jumlah sampel
- R² = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2017):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (d²)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

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

(Sugiyono, 2017)

Dimana:

- d = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_1), 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) dan 6 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 30 pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 20 (66,7%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 10 (33,3%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	6	20.0	20.0	20.0
	Diploma	3	10.0	10.0	30.0
	Sarjana	20	66.7	66.7	96.7
	Pascasarjana	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 20 (66.7%) orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 6 (20%) orang, diikuti lagi oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 3 (10%) orang dan yang terakhir adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Pascasarjana yaitu sebanyak 1 (3,3%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara yang berlatar belakang pendidikan Sarjana.

Tabel 4.3. Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	3	10.0	10.0	10.0
	5-10 Tahun	21	70.0	70.0	80.0
	> 10 Tahun	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 21 (70%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 5-10 tahun, 6 (20%) orang pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun, dan 3 (10%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 1-5 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama 5-10 tahun.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	26,7	15	50	6	20	1	3,3	0	0	30	100
2	9	30	14	46,7	6	20	1	3,3	0	0	30	100
3	2	6,7	21	70	7	23,3	0	0	0	0	30	100
4	2	6,7	15	50	8	26,7	5	16,7	0	0	30	100
5	1	3,3	19	63,3	8	26,7	2	6,7	0	0	30	100
6	2	6,7	16	53,3	10	33,3	2	6,7	0	0	30	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa percaya diri untuk menyampaikan gagasan atau ide yang saya miliki pada saat diskusi bersama rekan kerja saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden saya memiliki keinginan untuk berkembang dan berubah dalam mencapai kinerja yang lebih baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,7%.
- 3) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70%.

- 4) Jawaban responden ditetapkan instansi penuh dengan perhitungan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 5) Jawaban responden saya merasa dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan cepat mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,3%.
- 6) Jawaban responden saya dan tim mampu bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan yang diinginkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,3%.

4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	26,7	14	46,7	7	23,3	1	3,3	0	0	30	100
2	11	36,7	11	36,7	7	23,3	1	3,3	0	0	30	100
3	2	6,7	21	70	7	23	0	0	0	0	30	100
4	2	6,7	14	46,7	9	30	5	16,7	0	0	30	100
5	1	3,3	18	60	9	30	2	6,7	0	0	30	100
6	2	6,7	15	50	11	36,7	2	6,7	0	0	30	100
7	5	16,7	17	56,7	6	20	2	6,7	0	0	30	100
8	13	43,3	6	20	9	30	0	0	2	6,7	30	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditentukan jawab mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46,7%.

- 2) Jawaban responden saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat di dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,7%.
- 3) Jawaban responden saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 70%.
- 4) Jawaban responden saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,7%.
- 5) Jawaban responden saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 6) Jawaban responden saya selalu mengenakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan kantor mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
- 7) Jawaban responden saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang ditetapkan oleh kantor mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 56,7%.
- 8) Jawaban responden saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan kantor mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 43,3%.

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	3,3	19	63,3	8	26,7	2	6,7	0	0	30	100
2	12	40	7	23,3	9	30	0	0	2	6,7	30	100
3	11	36,7	5	16,7	6	20	8	26,7	0	0	30	100
4	1	3,3	19	63,3	8	26,7	2	6,7	0	0	30	100
5	1	3,3	19	63,3	8	26,7	2	6,7	0	0	30	100
6	12	40	7	23,3	9	30	0	0	2	6,7	30	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya senang berada di lingkungan kerja yang sekarang mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 63,3%.
- 2) Jawaban responden saya merasa keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40%.
- 3) Jawaban responden saya merasa fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik untuk mendukung aktivitas kerja perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,7%.
- 4) Jawaban responden saya merasa tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dan lain-lain tersusun rapi di ruang kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,3%.
- 5) Jawaban responden saya merasa solidaritas antar pegawai terjalin dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,3%.
- 6) Jawaban responden saya merasa hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 30%.

4.1.4 Model Regresi

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

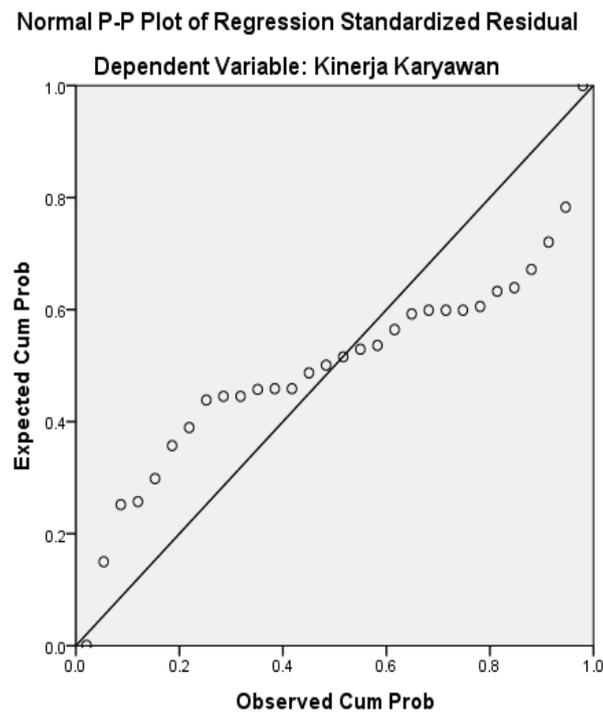
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian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

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

1) Uji Normalitas

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



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.661	1.512
	Lingkungan Kerja	.661	1.512

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

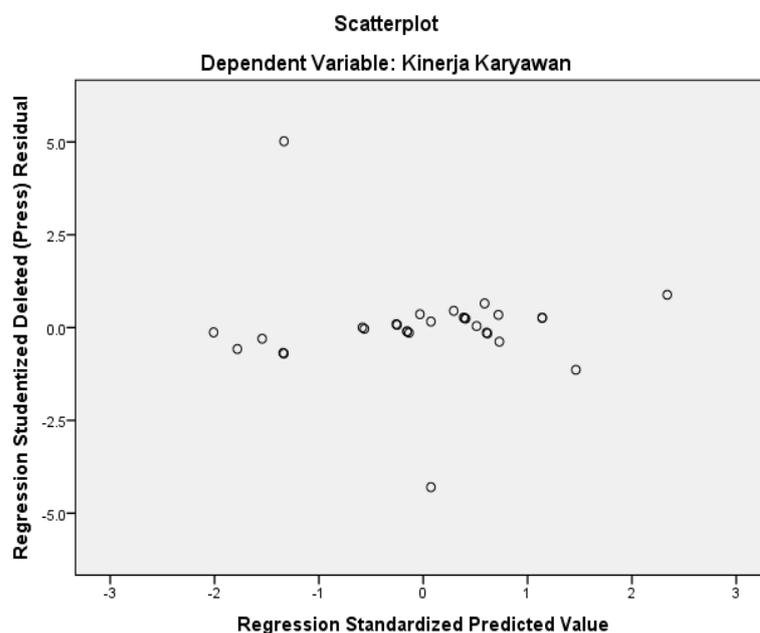
Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 1,512 dan variabel lingkungan kerja (X_2) juga sebesar 1,512. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,661 dan variabel lingkungan kerja (X_2) juga sebesar 0,661. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari

masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.525	2.352		1.074	.293
	Disiplin Kerja	.871	.092	1.032	9.446	.000
	Lingkungan Kerja	.282	.098	.315	2.880	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1) Konstanta = 2,525

2) Disiplin kerja = 0,871

3) Lingkungan kerja = 0,282

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2,525 + 0,871 + 0,282$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 2,525 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara akan meningkat sebesar 2.525.
- 2) β_1 sebesar 0,871 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,871 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) β_2 sebesar 0,282 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,282 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel
 k = Variabel independen

Bentuk pengujian

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

b) Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.525	2.352		1.074	.293
	Disiplin Kerja	.871	.092	1.032	9.446	.000
	Lingkungan Kerja	.282	.098	.315	2.880	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

a) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 9,446 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($30-2= 28$), di peroleh t tabel 2,048. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung $9,446 >$ t tabel 2,048. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 <$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara.

b) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 2,880 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (30-2= 28)$, di peroleh t tabel 2,048. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung 2,880 $>$ t tabel 2,048. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,008 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,008 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

b) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Tabel 4.11. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.337	2	105.169	49.791	.000 ^b
	Residual	57.030	27	2.112		
	Total	267.367	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 49,791, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh F hitung untuk variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 49,791 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($30 - 2 - 1 = 27$), di peroleh F tabel 3,35. Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh yang antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung $49,791 >$ F tabel 3,35. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 <$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.771	1.45334
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,887 atau 88,7 yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah tinggi. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,787 yang berarti 78,7% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 21,3% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,67345 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara. diperoleh $t_{hitung} 9,446 > t_{tabel} 2,048$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018). Penelitian tersebut menjelaskan untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja pegawai agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat (Hasibuan, 2012) yang menyatakan disiplin dalam perusahaan akan membuat kekuatan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan dalam organisasi-organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi,

2016), (Bahri, 2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara. diperoleh $t_{hitung} 2,880 > t_{tabel} 2,048$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siswadi, 2015), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Bahri, 2019), (Andriany, 2019), (Farisi & Fani, 2019). Penelitian tersebut menjelaskan dalam mencapai prestasi yang baik, harus didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula. Hal ini sangat berpengaruh dengan prestasi kerja pegawai, karena keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat (Tambunan, 2014) yang menjelaskan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas rangsangan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusnandar, 2019) dan (Saripuddin, 2017), (Nabawi, 2019), (Tanjung, 2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 113,045 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,35. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berhubungan erat dalam meningkatkan prestasi dan kualitas kerja. Karena pada dasarnya disiplin kerja yang ada pada pegawai sangat tergantung pada lingkungan kerja yang membuat pegawai itu taat pada peraturan dan nyaman saat berada dalam ruangan kerja. Hasil penelitian (Nasution & Lesmana, 2018) bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. Citra Robin Sarana Medan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara.

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara.
3. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Instansi hendaknya lebih baik lagi dalam memberikan ketentuan disiplin kerja kepada pegawai, upaya yang dilakukan oleh perusahaan utamanya adalah pendekatan langsung kepada pegawai, agar pegawai lebih merasa peduli dengan pekerjaannya, sehingga dapat memaksimalkan usahanya dan lebih hati-hati dalam pengerjaannya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

2. Menerepkan rasa keterbukaan antara pegawai dengan rekan kerja dan pimpinan organisasi serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing pegawai, sehingga lingkungan kerja terasa lebih harmonis dan pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh instansi.
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya disiplin kerja dan lingkungan kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi kinerja pegawai pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 30 pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara.
2. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya,

hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada.
- Davis, G. B. (2012). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. (terj. Adreas S. Adiwardana). Pustaka Binaman Presindo.

- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- George, J. M. (2012). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 11(2), 310–329.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Dasar-dasar Perbankan*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung.
- Hermawan, A. (2012). *Komunikasi Pemasaran*. Hermawan.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.

- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, M. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Influence of Work Discipline and Supervision To Increasing Employee Productivity in Pt. Citra Robin Sarana Medan. *The 11th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology, 2010*, 742–750. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bfjmp>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nitisemito, A S. (2018). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VIII. Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Pegawai*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.
- Sedarmayanti, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.*
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Erlangga.
- Tambunan, T. (2014). *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia : isu-isu penting*. LP3ES.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tohardi, A. (2014). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Maju Mundur.
- Torang, S. (2017). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Wirawan, W. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Salemba Empat.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.

KUESIONER PENELITIAN



Assalam'mualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bpk/Ibu Yang Terhormat :

Bersama ini saya Nur Fahzura memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penelitian saya “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara**”

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikanlah tanda centang (√) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

- a. SS : Sangat Setuju = 5
- b. S : Setuju = 4
- c. KS : Kurang Setuju = 3
- d. TS : Tidak Setuju = 2
- e. STS: Sangat Tidak Setuju = 1

B. Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 Sarjana
 Pascasarjana
4. Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 tahun
 Lebih dari 10 Tahun

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Inovasi					
1	Saya merasa percaya diri untuk menyampaikan gagasan atau ide yang saya miliki pada saat diskusi bersama rekan kerja saya					
2	Saya memiliki keinginan untuk berkembang dan berubah dalam mencapai kinerja yang lebih baik					
	Kecepatan Kerja					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan					
4	Saya menjalankan target kerja yang ditetapkan instansi penuh dengan perhitungan					
	Kekuatan Kerja					
5	Saya merasa dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan					
6	Saya dan tim mampu bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan yang diinginkan					

Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Taat Terhadap Waktu					
1	Saya hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditentukan					
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat di dalam bekerja					
	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan					
3	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
4	saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
	Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan					
5	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan					
6	Saya selalu mengenakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan kantor					
	Taat Terhadap Peraturan Lainnya Di Perusahaan					
7	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang ditetapkan oleh kantor					
8	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan kantor					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KK	J	TP
	Suasana Kerja					
1	Saya senang berada di lingkungan kerja yang sekarang					
2	Saya merasa keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
	Tersedianya Fasilitas Kerja					
3	Saya merasa fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik untuk mendukung aktivitas kerja					
4	Saya merasa tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dan lain-lain tersusun rapi di ruang kerja					
	Hubungan dengan Rekan Kerja					
5	Saya merasa solidaritas antar pegawai terjalin dengan baik					
6	Saya merasa hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis					

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

DISIPLIN KERJA									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	23
2	4	5	3	3	4	4	4	4	31
3	5	5	4	4	3	3	3	5	32
4	3	3	3	3	3	3	3	5	26
5	3	3	4	3	4	4	4	5	30
6	5	5	5	5	5	5	5	3	38
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	4	4	4	3	4	3	4	5	31
9	4	4	4	3	4	3	4	3	29
10	3	3	3	2	3	3	3	1	21
11	5	5	4	4	3	3	5	5	34
12	3	3	3	3	3	3	5	3	26
13	3	3	4	3	4	4	5	5	31
14	5	5	4	4	3	3	3	5	32
15	3	3	3	3	3	3	3	5	26
16	4	4	4	2	4	4	4	3	29
17	4	5	4	4	4	4	4	4	33
18	5	5	4	4	4	4	4	3	33
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	5	33
21	4	4	4	2	2	2	2	5	25
22	2	2	5	5	2	5	2	5	28
23	4	4	4	4	4	4	4	3	31
24	5	4	4	4	4	2	4	4	31
25	4	4	4	4	4	4	4	5	33
26	4	4	4	2	4	4	4	3	29
27	4	5	4	4	4	4	4	1	30
28	5	5	4	4	4	4	4	3	33
29	4	5	4	4	4	4	4	4	33
30	5	5	4	4	3	3	5	5	34

LINGKUNGAN KERJA							JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
1	3	3	2	3	3	3	17
2	4	4	5	4	4	4	25
3	3	5	5	3	3	5	24
4	3	5	3	3	3	5	22
5	4	5	5	4	4	5	27
6	5	3	3	5	5	3	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	5	4	4	4	5	26
9	4	3	2	4	4	3	20
10	3	1	2	3	3	1	13

11	4	3	2	4	4	3	20
12	3	4	5	3	3	4	22
13	3	5	5	3	3	5	24
14	3	5	3	3	3	5	22
15	3	5	5	3	3	5	24
16	4	3	3	4	4	3	21
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	3	2	4	4	3	20
19	4	4	5	4	4	4	25
20	4	5	5	4	4	5	27
21	2	5	3	2	2	5	19
22	2	5	5	2	2	5	21
23	4	3	3	4	4	3	21
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	5	4	4	4	5	26
26	4	3	2	4	4	3	20
27	4	1	2	4	4	1	16
28	4	3	2	4	4	3	20
29	4	4	5	4	4	4	25
30	4	5	5	4	4	5	27

KINERJA PEGAWAI							JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	3	3	3	2	3	3	17
2	4	5	3	3	4	4	23
3	5	5	4	4	3	3	24
4	3	3	3	3	3	3	18
5	3	3	4	3	4	4	21
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	3	3	4	4	22
8	4	4	4	3	4	3	22
9	4	4	4	3	4	3	22
10	3	3	3	2	3	3	17
11	5	4	4	4	4	4	25
12	5	5	4	4	3	3	24
13	3	3	3	3	3	3	18
14	5	5	4	4	3	3	24
15	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	4	2	4	4	22
17	4	5	4	4	4	4	25
18	5	5	4	4	4	4	26
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	2	2	2	18
22	2	2	5	5	2	5	21
23	4	4	4	4	4	4	24

24	5	4	4	4	4	2	23
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	2	4	4	22
27	4	5	4	4	4	4	25
28	5	5	4	4	4	4	26
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.887 ^a	.787	.771	1.45334	.787	49.791	2	27	.000	3.038
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja										
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.337	2	105.169	49.791	.000 ^b
	Residual	57.030	27	2.112		
	Total	267.367	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.525	2.352		1.074	.293	-2.301	7.352					
	Disiplin Kerja	.871	.092	1.032	9.446	.000	.682	1.061	.849	.876	.840	.661	1.512
	Lingkungan Kerja	.282	.098	.315	2.880	.008	.483	.081	.286	.485	-.256	.661	1.512
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai													

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
1	1	2.983	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.478	.51	.01	.73
	3	.006	22.437	.49	.99	.27

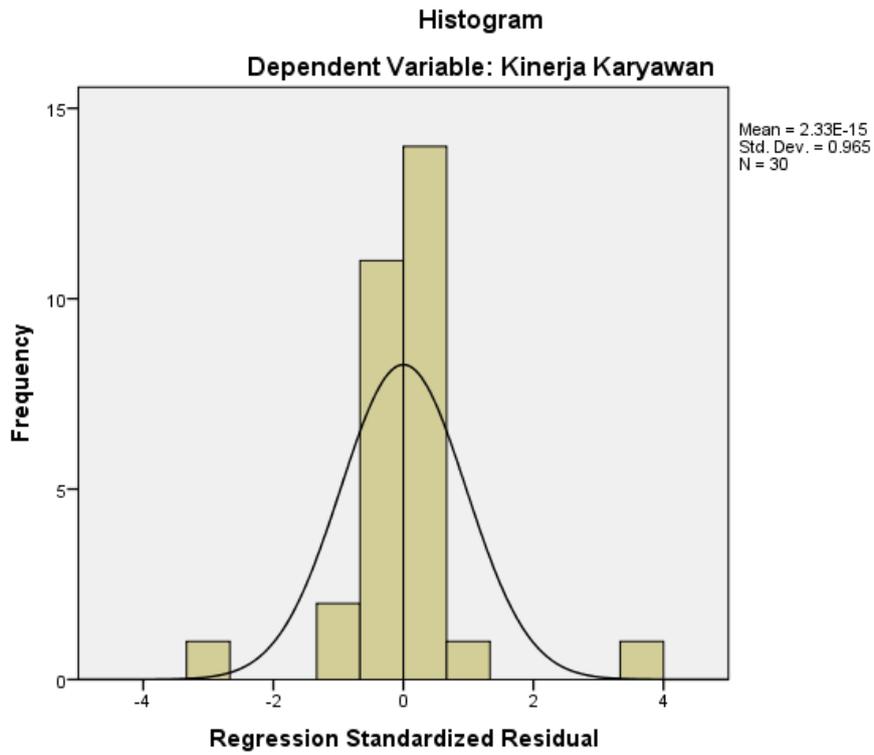
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Kinerja Pegawai	Predicted Value	Residual
12	3.460	24.00	18.9721	5.02789
13	-3.278	18.00	22.7644	-4.76440

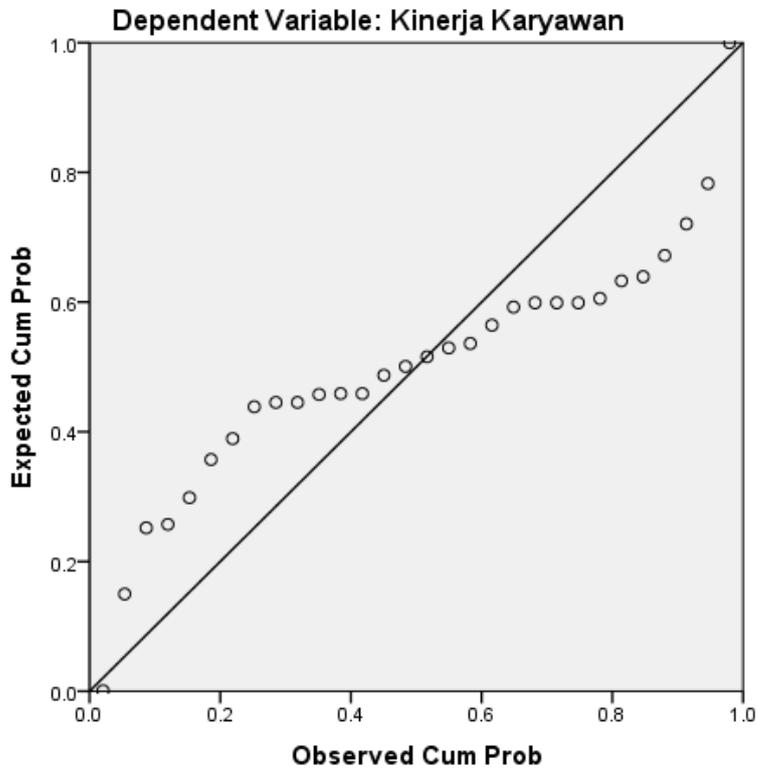
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

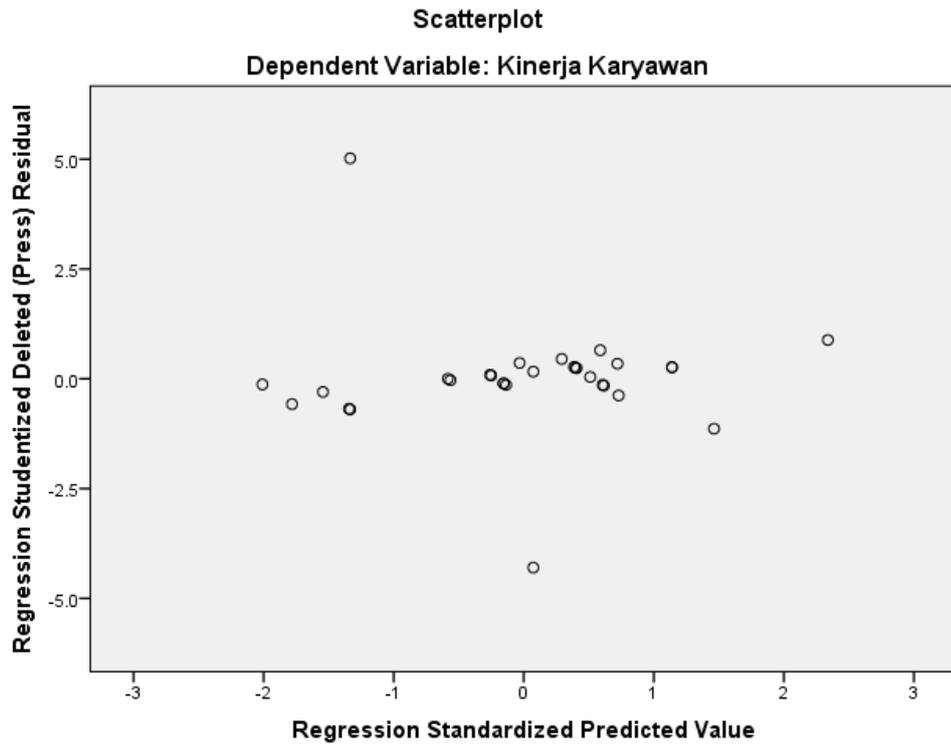
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.1550	28.8637	22.5667	2.69314	30
Std. Predicted Value	-2.009	2.338	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.288	.852	.438	.141	30
Adjusted Predicted Value	17.2362	28.5347	22.5588	2.67211	30
Residual	-4.76440	5.02789	.00000	1.40233	30
Std. Residual	-3.278	3.460	.000	.965	30
Stud. Residual	-3.349	3.645	.003	1.009	30
Deleted Residual	-4.97308	5.58040	.00790	1.53498	30
Stud. Deleted Residual	-4.299	5.018	.016	1.295	30
Mahal. Distance	.175	8.995	1.933	2.013	30
Cook's Distance	.000	.487	.031	.093	30
Centered Leverage Value	.006	.310	.067	.069	30

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Disiplin Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.887**	.308	.369*	.354	-.143	.368*	-.002	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.098	.045	.055	.452	.045	.990	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.887**	1	.249	.376*	.400*	.047	.368*	-.097	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000		.184	.040	.028	.804	.045	.610	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.308	.249	1	.618**	.193	.431*	.096	.148	.617**
	Sig. (2-tailed)	.098	.184		.000	.308	.017	.615	.436	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.369*	.376*	.618**	1	.191	.421*	.211	.201	.737**
	Sig. (2-tailed)	.045	.040	.000		.313	.020	.262	.287	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.354	.400*	.193	.191	1	.477**	.646**	-.296	.580**

	Sig. (2-tailed)	.055	.028	.308	.313		.008	.000	.112	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	-.143	.047	.431*	.421*	.477**	1	.229	-.156	.435*
	Sig. (2-tailed)	.452	.804	.017	.020	.008		.223	.410	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.368*	.368*	.096	.211	.646**	.229	1	-.124	.583**
	Sig. (2-tailed)	.045	.045	.615	.262	.000	.223		.514	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	-.002	-.097	.148	.201	-.296	-.156	-.124	1	.557
	Sig. (2-tailed)	.990	.610	.436	.287	.112	.410	.514		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.690**	.701**	.617**	.737**	.580**	.435*	.583**	.557	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.016	.001	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.665	8

Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Lingkungan Kerja
X1	Pearson Correlation	1	-.317	-.126	1.000**	1.000**	-.317	.730
	Sig. (2-tailed)		.088	.508	.000	.000	.088	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	-.317	1	.717**	-.317	-.317	1.000**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.088		.000	.088	.088	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	-.126	.717**	1	-.126	-.126	.717**	.782**

	Sig. (2-tailed)	.508	.000		.508	.508	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	1.000**	-.317	-.126	1	1.000**	-.317	.630
	Sig. (2-tailed)	.000	.088	.508		.000	.088	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	1.000**	-.317	-.126	1.000**	1	-.317	.630
	Sig. (2-tailed)	.000	.088	.508	.000		.088	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	-.317	1.000**	.717**	-.317	-.317	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.088	.000	.000	.088	.088		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.730	.758**	.782**	.630	.630	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.618	6

Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	.308	.249	1.000**	-.317	.096	.148	.090
	Sig. (2-tailed)	.098	.184	.000	.088	.615	.436	.635
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.369*	.376*	-.317	1.000**	.211	.201	.071
	Sig. (2-tailed)	.045	.040	.088	.000	.262	.287	.708
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.354	.400*	-.126	.717**	.646**	-.296	.147
	Sig. (2-tailed)	.055	.028	.508	.000	.000	.112	.438

	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	-.143	.047	1.000**	-.317	.229	-.156	.359
	Sig. (2-tailed)	.452	.804	.000	.088	.223	.410	.051
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.368*	.368*	1	-.317	1	-.124	.330
	Sig. (2-tailed)	.045	.045		.088		.514	.075
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	-.002	-.097	-.317	1	-.124	1	.183
	Sig. (2-tailed)	.990	.610	.088		.514		.334
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.690**	.701**	.630	.758**	.583**	.557	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	6

DISIPLIN KERJA									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

		X1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang setuju	7	23.3	23.3	26.7
	Setuju	14	46.7	46.7	73.3
	Sangat setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang setuju	7	23.3	23.3	26.7
	Setuju	11	36.7	36.7	63.3
	Sangat setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	23.3	23.3	23.3
	Setuju	21	70.0	70.0	93.3
	Sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Kurang setuju	9	30.0	30.0	46.7
	Setuju	14	46.7	46.7	93.3
	Sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	9	30.0	30.0	36.7
	Setuju	18	60.0	60.0	96.7
	Sangat setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	8	26.7	26.7	33.3
	Setuju	19	63.3	63.3	96.7
	Sangat setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	9	30.0	30.0	36.7
	Setuju	7	23.3	23.3	60.0
	Sangat setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	8	26.7	26.7	26.7
	Kurang setuju	6	20.0	20.0	46.7
	Setuju	5	16.7	16.7	63.3
	Sangat setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	8	26.7	26.7	33.3
	Setuju	19	63.3	63.3	96.7
	Sangat setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	8	26.7	26.7	33.3
	Setuju	19	63.3	63.3	96.7
	Sangat setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	9	30.0	30.0	36.7
	Setuju	7	23.3	23.3	60.0
	Sangat setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINERJA PEGAWAI

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang setuju	6	20.0	20.0	23.3
	Setuju	15	50.0	50.0	73.3
	Sangat setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang setuju	6	20.0	20.0	23.3
	Setuju	14	46.7	46.7	70.0
	Sangat setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	23.3	23.3	23.3
	Setuju	21	70.0	70.0	93.3
	Sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Kurang setuju	8	26.7	26.7	43.3
	Setuju	15	50.0	50.0	93.3
	Sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	8	26.7	26.7	33.3
	Setuju	19	63.3	63.3	96.7
	Sangat setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	10	33.3	33.3	40.0
	Setuju	16	53.3	53.3	93.3
	Sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	6	20.0	20.0	20.0
	Diploma	3	10.0	10.0	30.0
	Sarjana	20	66.7	66.7	96.7
	Pascasarjana	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	3	10.0	10.0	10.0
	5-10 Tahun	21	70.0	70.0	80.0
	> 10 Tahun	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	