

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BALAI BESAR KARANTINA
PERTANIAN BELAWAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : DESSY NOVITA SARI
NPM : 1505160490
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

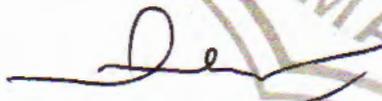
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 06 juli 2019, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : **DESSY NOVITA SARI**
N P M : **1505160490**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN BELAWAN**
Dinyatakan : **(B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

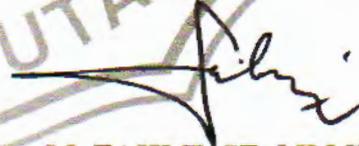
TIM PENGUJI

Penguji I



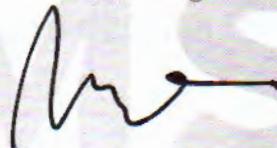
M.ELFI AZHAR, SE., M.Si

Penguji II



M. FAHMI, SE.,MM.H

Pembimbing



NADIA IKA PURNAMA, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua



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



Sekretaris



ADE GUNAWAN, SE., M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA MAHASISWA : DESSY NOVITA SARI
NPM : 1505160490
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BALAI BESAR
KARANTINA PERTANIAN BELAWAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam mempertahankan skripsi.

Medan, April 2019

Pembimbing Skripsi

(NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Umsu



(H. JANURI, SE, MM., Msi)

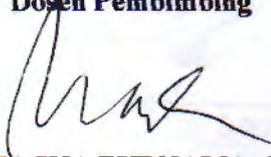
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si

Nama Mahasiswa : DESSY NOVITA SARI
NPM : 1505160490
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN
BELAWAN MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
27/03/2019	Pembaca Bab I Pembaca Bab II Pembaca Bab III Pembaca Bab IV		
28/03/2019	Pembaca Bab IV		
29/03/2019	ACC Skripsi lanjut depdik Sedang		

Dosen Pembimbing

NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si



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

JL. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA 1 (S1)

DOSEN PEMBIMBING

KETUA JURUSAN : JASMAN SYARIFUDDIN. H, S.E, M.Si

DOSEN PEMBIMBING : NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si

NAMA MAHASISWA : DESSY NOVITA SARI

N.P.M. : 1505160490

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

TEMPAT MAGANG : BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN BELAWAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Magang	Tanda Tangan
15/12/2018	Perbaiki penulisan dan isi	
17/12/2018	Acc bab I lanjut bab II	
18/12/2018	Perbaiki isi dan penulisan bab II	
20/12/2018	Perbaiki bab II dan tambah teori	
22/12/2018	Acc bab II lanjut bab III	
26/12/2018	Perbaiki isi bab III	
29/12/2018	Acc bab III lanjut Sempro!	

Medan, Desember 2018

Diketahui oleh

Pembimbing Proposal

Ketua Program Studi Akuntansi

(NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si)

(JASMAN SYARIFUDDIN. H, S.E, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Dessy Novita Sari*
NPM : *1505160490*
Konsentrasi : *MSDM*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

01 10
Medan ~~11-09~~...2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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

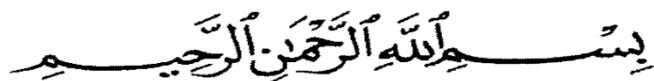
ABSTRAK

DESI NOVITASARI NPM 1505160490. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Karantina Pertanian Medan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin Terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Balai Besar Karantina Pertanian Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Balai Besar Karantina Pertanian Medan sebanyak 128 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 56 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan 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 (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 22.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan balai besar karantina pertanian belawan. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja ada memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan balai besar karantina pertanian belawan. Secara simultan diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan balai besar karantina pertanian belawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Disiplin

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur diucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberi karunia nikmat kepada manusi sehingga dapat berpikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian banyak nikmat-NYA adalah keberhasilan penulis menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan”** dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan kealam yang terang benderang.

Penulis juga menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari perhatian, bimbingan, dorongan, bantuan dan doa dari semua pihak. Dalam kesempatan ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua, Ayahanda Suratno dan Ibunda Endang Kumoratih atas kasih sayang dan doa yang begitu besar kepada penuliss sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.MSi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE.,M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nadia Ika Purnama SE.,MSi selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan Penulis dalam pembuatan skripsi ini.
9. Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen beserta pegawai dan staff Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberi bantuan kepada penulis sampai terselesaikannya perkuliahan.
10. Bapak Ir. Wiismantono selaku Kepala Bagian di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan.
11. Sahabat serta Teman tercinta Marlina, Dian nisa'a , Dhira terimakasih atas doa dan dukungan kalian dalam menyelesaikan skripsi.
12. Terimakasih secara umum kepada seluruh teman-teman stambuk 2015 khususnya kelas C manajemen malam yang turut membantu, mendoakan, penulis tidak dapat menyebutkan satu persatu namanya, semoga peran aktif kalian semua menjadi catatan tinta yang suci disisi Allah SWT.

Akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa bermohon petunjuk serta perlindungan dari Allah SWT, semoga amal dan perbuatan yang baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula disisi Allah SWT dan penyusun skripsi ini

diharapkan dapat memberikan masukan bagi mahasiswa dalam penyusunan skripsi pada masa yang akan datang. Amin ya rabbbal'amin.

Medan, Maret 2018
Penulis

DESSY NOVITA SARI
1505160490

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	10
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Arti Pentingnya Kinerja Karyawan.....	11
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
d. Penilaian Kinerja Karyawan.....	15
e. Indikator-indikator Kinerja.....	17
2. Lingkungan Kerja.....	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
b. Arti Penting Lingkungan Kerja.....	19
c. Faktor-faktor mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
d. Jenis Lingkungan kerja.....	21
e. Indikator-indikator Lingkungan Kerja.....	22

3. Disiplin Kerja.....	24
a. Pengertian disiplin Kerja.....	24
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
c. Arti Pentingnya Disiplin Kerja.....	26
d. Macam-macam Disiplin Kerja	27
e. Tujuan Disiplin Kerja.....	27
f. Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	28
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Defenisi Variabel Penelitian	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sample	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Waktu Penelitian	36
Tabel III.2 Skala Pengukuran Likert	38
Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Lingkungan Kerja, Disiplin.	39
Tabel III.4 Hasil Uji Reabilitas	40
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV.2 Usia	47
Tabel IV.3 Pendidikan Trakhir	47
Tabel IV.4 Masa Kereja	48
Tabel IV.5 Kriteria Jawaban Responden	48
Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel IV.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	50
Tabel IV.8 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin	51
Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	56
Tabel IV.11 Hasil Uji Statistik (Uji-T)	58
Tabel IV.12 Hasil Uji Simultan (Uji-F)	60
Tabel IV.13 Hasil Uji Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	30
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	30
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	44
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	45
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	31
Gambar V.1 Hasil Uji Normalitas.....	53
Gambar V.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Menurut Sutrisno (2009, hal.3) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM (Sumber Daya Manusia) sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Wether dan Davis (Sutrisno 2009, hal.4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Dengan berpegang pada definisi tersebut diatas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan 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 perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan. 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 Mangkunegara (2014 hal. 74) mendefinisikan kinerja merupakan sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. cataan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik

pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Menurut Miner (Sutrisno 2010, hal.170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu hasil akhir yang dicapai dalam suatu kegiatan pada perusahaan dengan adanya peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan di awal tahun. Kinerja dapat dikatakan berhasil jika melebihi target yang ditetapkan dan minimal sama dengan target.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan 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 kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Jordan (Afandi 2018, hal.568) menyatakan bahwa lingkungan meliputi “jagat kecil” : ruangan, kantor, atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan “jagat besar” : kota, Negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua dunia tersebut mampu mempengaruhi kita dengan berbagai cara. Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja.

Menurut Lawler dan Ledford (Afandi 2018, hal.568) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, musik dan sebagainya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009, hal.31) mengatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah setres, sulit berkonsentrasi 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 karyawan. 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 di dalam 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 karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen

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

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 karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya sesuai waktu yang ditargetkan maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah melakukan sikap disiplin dan ini merupakan faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 190) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2009, hal. 86) mengatakan disiplin adalah sikap kedisiplinan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan 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 karyawan 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 karyawan bukan merupakan pekerjaan yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaannya. Salah satu faktor yang menentukan tersebut adalah bagaimana pengawasan yang dilakukan organisasi terhadap pelaksanaan kedisiplinan kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan masih terdapat masalah yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan, seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor dan masih ada karyawan 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 Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor.
2. Masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.

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

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dan lebih terarah, maka diperlukan batasan-batasan. Batasan-batasan dalam penelitian mengenai Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja. Kemudian untuk objek penelitian, data diambil dari Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan dengan subjek penelitian seluruh karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

- a Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan?
- b Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan?
- c Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan kerja Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dan kegunaan yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan pemahaman penulis tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Bagi Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi sumber masukan bagi perusahaan pertanian Negara ini dalam hal lingkungan kerja dan disiplin kerja.
- c. Penelitian selanjutnya, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan.

Secara umum, pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai atau karyawan dalam mengerjakan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Menurut Miner (Sutrisno 2010, hal.170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo 2010, hal.7) 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 Hasibua (Titisari 2014, hal.74) yang menyatakan bahwa “kinerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Tiffin (sutrisno 2010,hal.172) mengemukakan “kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan.Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang dijalani.

Kemudian menurut Mangkunegara (2013, hal.67) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal memiliki kepuasan tersendiri bagi pegawai yang mengerjakannya dan dapat dipertanggung-jawabkan.

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 karyawan 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.

b. Arti Pentingnya Kinerja Karyawan

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Menurut Mangkunegara (2014 hal. 74) mendefinisikan kinerja merupakan sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. cataan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena :

- (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas,
- (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat,
- (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan,
- (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain,
- (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2008 : 44).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010 hal. 176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan 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 karyawan tersebut.

3) Disiplin

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

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, 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, hal 65-71) faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan Keahlian, artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula begitu pun sebaliknya, faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 2) Pengetahuan, artinya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitupun sebaliknya.

- 3) Rancangan Kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian, artinya seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi Kerja, artinya jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- 6) Kepemimpinan, artinya perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya Kepemimpinan, artinya gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi, artinya kebiasaan atau norma yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan Kerja, artinya jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
- 10) Lingkungan Kerja, artinya suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, artinya kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen, artinya kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja, artinya usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Faktor Kemampuan.

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi *Intelligence quotient*(IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)* artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang ditetapkan.

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 (tujuan kerja).

d. 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 karyawan 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 (2013, hal.69) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut Bangun (2012, hal.231) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan 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.

e. Indikator-indikator Kinerja

Kinerja karyawan adalah sikap mental dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab. Menurut Robbins (2008, hal. 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1) Kualitas

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

2) Kuantitas.

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

3) Ketepatan waktu.

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

4) Efektivitas

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

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat

dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung-jawab karyawan terhadap kantor.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja atau kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya pengertian lingkungan kerja akan dikemukakan pendapat beberapa para ahli, yaitu :

Menurut Jordan (Afandi 2018, hal.568) menyatakan bahwa lingkungan meliputi “jagat kecil” : ruangan, kantor, atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan “jagat besar” : kota, Negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua dunia tersebut mampu mempengaruhi kita dengan berbagai cara. Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja.

Menurut Lawler dan Leadpord (Afandi 2018, hal.568) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, musik dan sebagainya.

Menurut Nitisemito (dalam Septiano 2010, hal.12) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal.31) mengatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Menurut Simanjuntak (2011, hal.86) mengatakan bahwa “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kerja karyawan”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun nonfisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Arti penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja

yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Seperti yang dikemukakan Menurut Nitisemito (dalam Septiano 2010, hal.12) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c. Faktor-faktor mempengaruhi Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011, hal.28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah :

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Kebisingan ditempat kerja
- 6) Getaran mekanis ditempat kerja

- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Tata warna ditempat kerja
- 9) Dekorasi ditempat kerja
- 10) Musik ditempat kerja
- 11) Keamanan ditempat kerja

Menurut Afandi (2018, hal. 66) 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 karyawan

Sedangkan pendapat lain tentang faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Robbins (2009,hal.150) studi-studi memperagakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan fisiksekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim, misalnya terlalu panas dan terlalu remang-remang.

d. Jenis Lingkungan Kerja

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adapula jenis – jenis lingkungan kerja.Lingkungan kerja ada yang berbentuk fisik maupun nonfisik, langsung atau tidak langsung.Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua menurut Sedarmayanti (2009, hal.21) yakni :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yakni :

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

e. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karena lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut pendapat Sedarmayanti (2009, hal.28) 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 udara 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 di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, 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 dilingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan

keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM)

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin pada hakekatnya 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 menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2009, hal. 86) mengatakan disiplin adalah sikap kedisiplinan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Latainer dalam Soediono (Sutrisno, 2009, hal. 87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011 hal. 825) bahwa :
“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Sedangkan Menurut Terry(Sutrisno 2009, hal. 87) bahwa: Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, Jadi.Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Karena pada hakekatnya disiplin merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno 2009 hal.89-92), Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

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

Menurut Sutrisno (2011 hal.89-92), Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

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

c. Arti Pentingnya Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awaknya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan . disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh saah pengertian dan salah penafsiran.

Singkatnya, Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki Menurut Tohardi (Sutrisno 2009, hal. 88) .

d. Macam-macam Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya. Baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. 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 seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar Mangkunegara (2017 hal.129) yang menyatakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu terdiri dari disiplin preventif, dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin Preventif, adalah suatu upaya yang dilakukan untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin.

e. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012, hal 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi

MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya.

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2011 hal. 126) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Untuk meningkatkan semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pelerjaan.
- 3) Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Untuk meningkatkan rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

f. Indikator-indikator Disiplin Kerja.

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi Menurut Henry simamora (sinambela. 2018. Hal.339)

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011 hal.94) meyakini indikator disiplin kerja:

- 1) Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

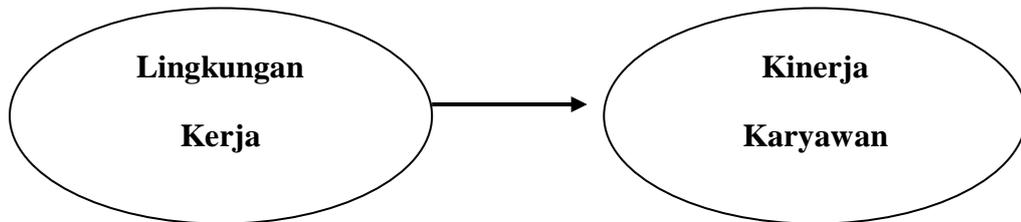
B. Kerangka Konseptual.

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

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam mencapai prestasi kerja 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 mempengaruhi secara positif

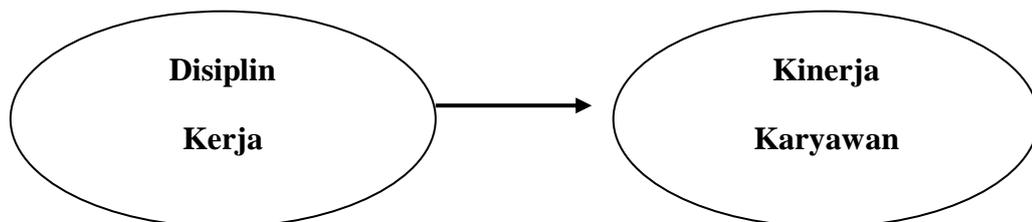
terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu, dengan judul “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan).



Gambar II.1
Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Hasibuan (2012. Hal 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang mentaati 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. Hasil penelitian Adi Prawartya (2012) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang bagus akan mempercepat tujuan organisasi yang telah direncanakan dalam organisasi-organisasi.

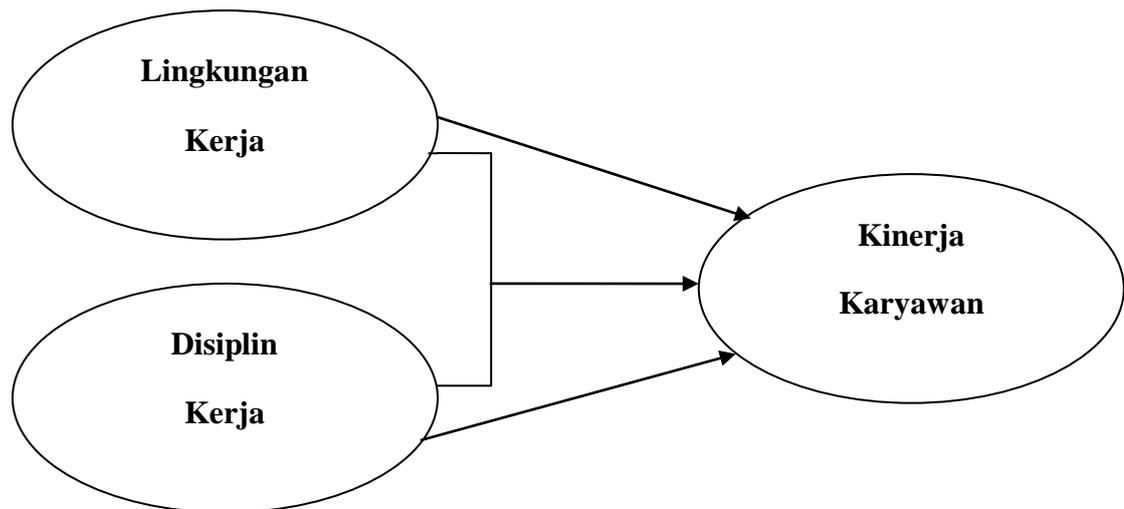


Gambar II.2
Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan maka dapat dijadikan hipotesis penelitian yaitu disiplin dan lingkungan kerja signifikan terhadap lingkungan kerja pegawai pada kantor Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan.



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal 93) adalah “ jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Definisi Operasional

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

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dan kinerja tersebut merupakan salah satu indikator dari seberapa besar karyawan tersebut memberikan kontribusi pada organisasi. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kinerja sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. efektivitas

e. Kemandirian

Sumber : Robbins (2008 hal.260)

2. Lingkungan Kerja (X1)

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 memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja, yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut pendapat Sedarmayanti (2009, hal.28) terbagi menjadi 5 indikator yakni :

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- 2) Sirkulasi udaraditempat kerja
- 3) Kebisingan ditempat kerja
- 4) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 5) Keamanan ditempat kerja

Sumber :Sedarmayanri (2009, hal.28)

3. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban.menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011 hal.94) meyakini indikator disiplin kerja :

- 1) Taat terhadap waktu
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Sumber :Singodimejo dalam Sutrisno (2011 hal.94)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan.Jl.Sulawesi IIUjung Baru, Belawan I - Sumatera Utara, Kode Pos 20411.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2018 sampai dengan Maret 2019. Dengan rincian kegiatan sebagai berikut:

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan Penelitian	WAKTU PENELITIAN																			
	Nov'18				Des'18				Jan'18				Feb'19				Maret'19			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset	■	■																		
Pengajuan Judul			■																	
Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■												
Bimbingan Proposal				■	■	■	■	■	■											
Seminar Proposal											■									
Penyusunan Skripsi												■	■	■	■					
Bimbingan skripsi															■	■	■	■	■	
Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015,hal.135) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu pegawai pada karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medan yang berjumlah 128 orang.

2. Sampel

Menurut Sugianto (2015, hal.136) apabila bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut semua anggota populasi digunakan sebagai sample.

Pada penelitian ini, karena populasi yang diamati tergolong populasi besar karena jumlah karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan ini lebih dari 100 orang maka supaya menghasilkan data yang valid maka populasinya digunakan sebagai sampel. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Sumber : Umar (2015 hal.59)

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = *Standart Error* (10%)

Maka sampel dari penelitian ini adalah $n = 128 / (1+128(0.1)^2) = 56.14$ dibulatkan menjadi 56 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini.

2. Angket (*Quesioner*)

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist* .

Menurut Sugiono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel ini:

Tabel III.2
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju/Tepat	4
• Kurang Setuju/Tepat	3
• Tidak Setuju/Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju/Tepat	1

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

a. Pengujian Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan

data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2016, hal 183), yaitu:

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

Dimana :

r = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat kuadrat pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan

Tabel III. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Lingkungan Kerja, Disiplin

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.553	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.273	0.042 < 0,05	Valid
	Y3	0.522	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.471	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.645	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.306	0.022 < 0,05	Valid
	Y7	0.513	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.413	0.002 < 0,05	Valid
	Y9	0.489	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.533	0.000 < 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1	0.625	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.401	0.002 < 0,05	Valid
	X3	0.536	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.520	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.689	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.520	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.670	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.558	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.478	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.670	0.000 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X1	0.633	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.624	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.506	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.732	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.511	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.673	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.561	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.812	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan adanya kesempatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi instrument kuesioner dalam penggunaannya. Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2014, hal. 80) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi”.

Menurut Juliandi (2015, hal. 82) Dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_i = \frac{[k][1 - \sum \sigma b^2]}{(k-1)\sigma^2}$$

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

Kriteriapengujianya :

- Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,30$ maka reliabilitas kurang baik.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,30$ maka reliabilitas cukup baik.

Tabel III.3
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.697	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.763		Reliabel

Disiplin Kerja (X2)	0.780		Reliabel
---------------------	-------	--	----------

Sumber : SPSS 22.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. 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.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

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

b. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Gujarati dalam Azuar dkk, 2015 hal. 161)

Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan *variance inflation factor* (VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat *eigenvalues* dan *condition index* (CI). Yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan Montgomery dalam Azuar dkk 2014, hal. 161)

Beberapa alternatif cara untuk mengatasi masalah multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Mengganti atau mengeluarkan variabel yang mempunyai korelasi yang tinggi.
2. Menambah jumlah observasi.
3. Mentransformasikan data ke dalam bentuk lain, misalnya logaritma natural, akar kuadrat atau bentuk *first difference delta*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Gujarati dalam Azuar dkk, 2015 hal. 161).

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Sumber : Sugiyono, 2012 hal. 277

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Disiplin

X2 = Lingkungan Kerja

A = Konstanta

B_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standar Error

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009 hal. 84). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan.

Rumusnya sebagai berikut :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

(Sumber : Sugiyono, 2018, hal. 184)

Dimana :

t = Nilai t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

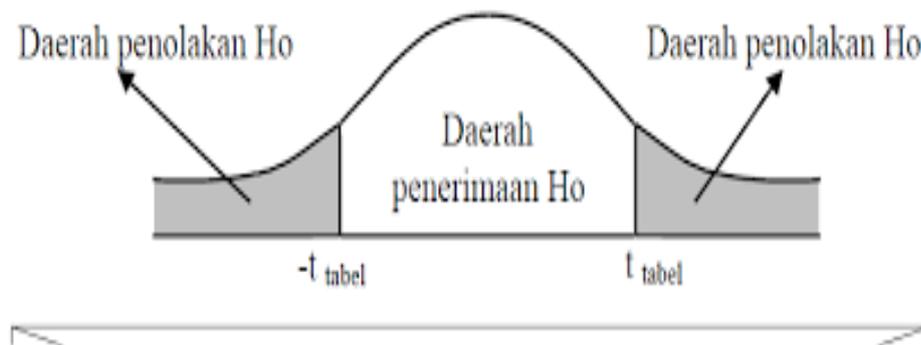
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

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

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

Pengujian Hipotesis :



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Untuk menguji hipotesa yang diajukan digunakan rumusan hipotesa sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x secara bersama-sama dengan variabel y .

Dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2016, hal.192)

Dimana :

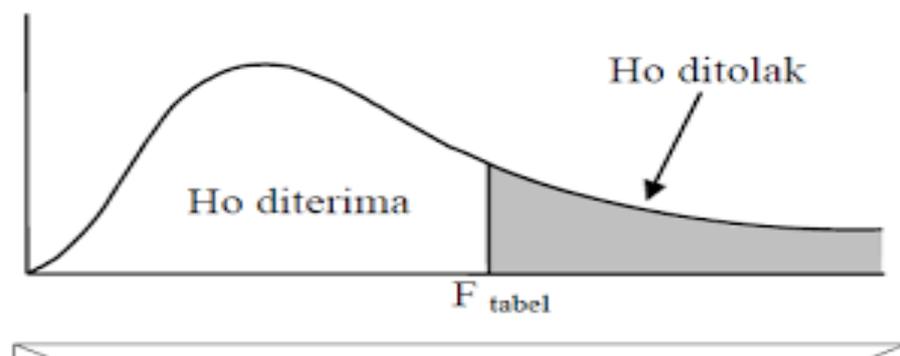
F = Tingkat Signifikan

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

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian Hipotesis



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis

5. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghazali (2009 hal.87) Uji koefisien determinasi (uji R^2) digunakan untuk persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah :

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

Dimana :

D = Koefisien Determinan

r^2 = Nilai Koefisien Berganda

100 % = Persentasi Kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 56 orang Balai Besar Karantina Pertanian Belawan Medanresponden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	26	46.4	46.4	46.4
Perempuan	30	53.6	53.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 26 (46,4%) orang pria dan perempuan sebanyak 30 (53,6%) orang.Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perempuan.

b. Usia

Tabel IV.2 Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	15	26.8	28.6	28.6
31-40	25	44.6	44.6	71.4
41-50	16	28.6	28.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 15 (26,8%) orang berusia 20-30 tahun, 25 (44,6%) orang berusia 31-40 tahun, 16 (28,6%) orang berusia 41-50. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah berusia antara 31-40 tahun.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel IV.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	11	19.6	19.6	20.6
D3	17	30.4	30.4	55.7
S1	19	33.9	33.9	88.7
S2	9	16.1	16.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 11 (19,6%) lulusan SMA, 17 (30,4%) lulusan D3, 19 (33,9%) lulusan S1 dan 9 (16,1%) lulusan S2. bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah lulusan S1.

d. Masa Kerja

Tabel IV.4 Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	15	26.8	26.8	26.8
	5-10 tahun	21	37.5	37.5	64.3
	>10 tahun	20	35.7	35.7	100.0
Total		53	100.0	100.0	

Dari tabel IV.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 15 (26,8%) masa kerja 1-5 tahun. 21 (37,5%) masa kerja 5-10 tahun, dan 21 (35,7) masa kerja diatas 10 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah 5-10 tahun masa kerja.

3. Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV.5
Kriteria Jawaban Responden**

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

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

Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban Kinerja Karyawan											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	75,0%	10	17,9%	2	3,6%	2	3,6%	0	0%	56	100%
2	17	30,4%	36	64,3%	3	5,4%	0	0%	0	0%	56	100%
3	13	88,8%	41	11,3%	2	3,6%	0	0%	0	0%	56	100%
4	34	60,5%	20	35,7%	2	3,6%	0	0%	0	0%	56	100%
5	42	75,0%	10	17,9%	2	3,6%	2	3,6%	0	0%	56	100%
6	36	64,3%	15	26,8%	4	7,1%	1	1,8%	0	0%	56	100%
7	42	75,0%	10	17,9%	2	3,6%	2	3,6%	0	0%	56	100%
8	38	67,9%	16	28,6%	2	3,6%	0	0%	0	0%	56	100%
9	17	30,4%	36	64,3%	2	3,6%	0	0%	0	0%	56	100%
10	16	28,6%	38	67,9%	2	3,6%	0	0%	0	0%	56	100%

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja

karyawandalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan dilakukan dengan penuh perhitungan, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 42 orang 75,0%.
2. Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan kantor/perusahaan, menunjukkan responden menjawab setuju 36 orang 64,3%.
3. Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab, menunjukkan responden menjawab setuju 41 orang 11,3%.
4. Saya teteap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 34 orang 60,5%.
5. Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 42 orang 75,0%.
6. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 36 orang 64,3%.
7. Saya menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 42 orang 75,0%.

8. Saya mampu bekerja dengan volume kerja yang dicapai, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 38 orang 67,9%.
9. Saya berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik, menunjukkan responden menjawab setuju 34 orang 64,3%.
10. Saya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab, menunjukkan responden menjawab setuju 38 orang 67,9%.

Tabel IV.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Jawaban Lingkungan Kerja											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	44,6%	27	48,2%	4	7,1%	0	0%	0	0%	56	100%
2	26	46,4%	25	44,6%	3	5,4%	2	3,6%	0	0%	56	100%
3	28	50,0%	24	42,9%	4	7,1%	0	0%	0	0%	56	100%
4	24	42,9%	30	53,6%	1	1,8%	1	1,8%	0	0%	56	100%
5	27	48,2%	24	42,9%	5	8,9%	0	0%	0	0%	56	100%
6	24	42,9%	30	53,6%	1	1,8%	1	1,8%	0	0%	56	100%
7	22	39,3%	30	53,6%	3	5,4%	1	1,8%	0	0%	56	100%
8	27	48,2%	24	42,9%	5	8,9%	0	0%	0	0%	56	100%
9	25	44,6%	29	51,8%	2	3,6%	0	0%	0	0%	56	100%
10	22	39,3%	30	53,6%	3	5,4%	1	1,8%	0	0%	56	100%

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja

karyawan adalah sebagai berikut :

1. Penerangan lampu didalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas karyawan, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 27 orang 48,2%.
2. Kurangnya cahaya matahari yang masuk didalam kantor, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 26 orang 46,4%.
3. Pihak kantor sangat memperhatikan kondisi udara ruangan yang digunakan pegawai dalam bekerja, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 28 orang 50,0%.

- 4 Suhu udara yang didalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja, menunjukkan responden menjawab setuju 30 orang 53,6%
- 5 Lingkungan kerja yang ada jauh dari kebisingan kendaraan umum, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 27 orang 48,2%.
- 6 Tidak ada kebisingan di tempat kerja sehingga membuyarkan konsentrasi dalam bekerja, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 30 orang 53,6%.
- 7 Ruang kantor seharusnya memiliki aroma yang menyegarkan agar bekerja pun maksimal, menunjukkan responden menjawab setuju 30 orang 53,6%
- 8 Adanya AC membantu menghilangkan bau tidak sedap yang mengganggu di ruangan kerja, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 27 orang 48,2%.
- 9 Sangat aman bagi saya bekerja di kantor BBKP Belawan, menunjukkan responden menjawab setuju 29 orang 51,8%.
- 10 Adanya petugas Keamanan/Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja, menunjukkan responden menjawab setuju 30 orang 53,6%.

Tabel IV.8 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Jawaban Disiplin Kerja											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	46,4%	26	46,4%	2	3,6%	2	3,6%	0	0%	56	100%
2	32	57,1%	20	35,7%	4	7,1%	0	0%	0	0%	56	100%
3	28	50,0%	26	46,4%	2	3,6%	0	0%	0	0%	56	100%
4	25	44,6%	28	50,0%	3	5,4%	0	0%	0	0%	56	100%
5	28	450,0%	24	42,9%	3	5,4%	1	1,8%	0	0%	56	100%
6	24	42,9%	26	46,4%	5	8,9%	1	1,8%	0	0%	56	100%
7	21	37,5%	31	55,4%	4	7,1%	0	0%	0	0%	56	100%
8	26	46,4%	28	50,0%	2	3,6%	0	0%	0	0%	56	100%

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Saya datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, menunjukkan responden menjawab sangat setuju dan setuju 26 orang 46,4%.
2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 32 orang 57,1%.
3. Sanksi yang tegas bagi yang melanggar, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 28 orang 50,0%.
4. Saya menaati aturan yang ada didalam kantor, menunjukkan responden menjawab setuju 28 orang 50,0%.
5. Saya menggunakan tanda pengenal dikantor, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 28 orang 50,0%.
6. Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi. menunjukkan responden menjawab setuju 26 orang 46,4%.
7. Saya melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab, menunjukkan responden menjawab setuju 31 orang 55,4%.
8. Saya mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku ditempat kerja, menunjukkan responden menjawab setuju 28 orang 50,1%.

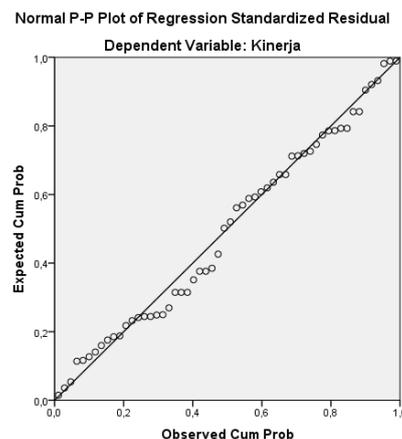
4. Uji Asumsi Klasik

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 :

- a. Normalitas
- b. Multikolinearitas
- c. Heterokedastistas

a Normalitas

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



Gambar VI.1 Hasil Uji Normalitas
Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan gambar IV.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.

b. Multikolieneritas

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

- 1) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan VIF > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- 2) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan VIF < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.		
1	(Constant)	9,047	3,135		2,886	,006		
	Lingkungan Kerja	,519	,063	,645	8,222	,000	,910	1,099
	Disiplin	,343	,072	,376	4,794	,000	,910	1,099

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 22.00

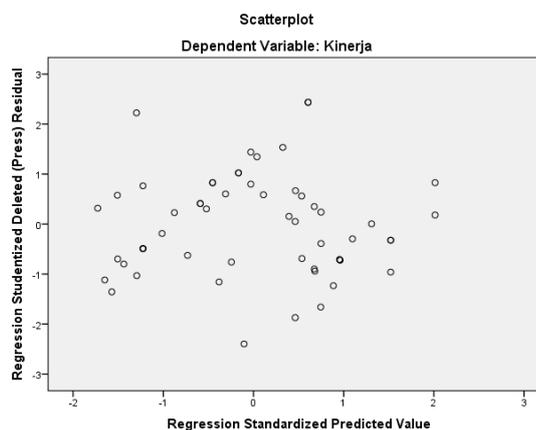
Berdasarkan tabel IV.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 1,099 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1,099. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,910 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,910. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

c. Uji Heterokedastisitas

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 heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

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

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar VI.2
Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : SPSS 22.00

Bentuk gambar VI.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 heterokedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel *dependen* dan lingkungan kerja dan disiplin 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 22.00.

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,047	3,135		2,886	,006
	Lingkungan Kerja	,519	,063	,645	8,222	,000
	Disiplin	,343	,072	,376	4,794	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV.2 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 9.047
- 2) Lingkungan Kerja = 0,519
- 3) Disiplin Kerja = 0,343

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

$$Y = 9.047 + 0,519_1 + 0,343_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 9.047 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan Balai Besar Karantina .
- 2) β_1 sebesar 0,519 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan 1% sebesar 0,519 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,343 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan 1% sebesar 0,343 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

a Uji t Statistik atau 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 (X1) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016, hal. 85)

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

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

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - 2$
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji Statistik (Uji-T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	9,047	3,135		2,886	,006
	Lingkungan Kerja	,519	,063	,645	8,222	,000
	Disiplin	,343	,072	,376	4,794	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 22.00

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 8,222 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($56-2= 54$), di peroleh t tabel 2,005. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = $8,222 >$ t-tabel = 2,005. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 4.794 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($56-2= 54$), di peroleh t tabel 2,005. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y , demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y , didalam hal ini t -hitung = 2,700 $>$ t -tabel = 1,985. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.

Selanjutnya terlihat nilai probabilitas t yakni 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 karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.

6. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil

pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel IV.11
Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330,038	2	165,019	62,745	,000 ^b
	Residual	139,390	53	2,630		
	Total	469,429	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-11 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 62.745, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.

Bedasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh f hitung untuk variable beban kerja dan motivasi sebesar 62.745 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2-

1(56-2-1=53), di peroleh f tabel 3,17. Jika f hitung > f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini f-hitung = 4,793 > f-tabel = 3,17. Ini berarti pengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < α 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.

7. 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 lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Balai Besar Karantina Pertanian Belawan, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.12
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,703	,692	1,62173

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,838 atau 83.8% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,703 yang berarti 70.3% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 29.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,692 yang berarti 69.2% kinerja karyawan Balai Besar Karantina pertanian Medan, dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan 30.8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya 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 1.62173 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Balai Besar karantina pertanian Belawan t_{hitung} sebesar 8.222 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Balai Besar karantina pertanian Belawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja atau kinerja karyawan..

Kinerja adalah hasil atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan.

Dengan hasil dari penelitian Elizar dan Tanjung (2018), Budianto dan katini (2015) dan Nela Dkk (2014) dalam penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dapat berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Balai Besar karantina pertanian Belawan diperoleh t_{hitung} sebesar 4.794 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara

parsial pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Balai Besar karantina pertaniann Belawan.

Hal ini menunjukkan disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan.

Kinerja adalah hasil atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian Hiskia Jonest (2015), Jufrizen (2018) dan Patmarina dan Erisna (2012) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang bagus akan mempercepat tujuan oragnisasi yang telah direncanakan dalam organisasi-organisasi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai besar karantina pertanian Belawan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapt F_{hitung} sebesar 62.745 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,17. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Besar karantina pertanian Belawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja atau kinerja karyawan.

Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan.

Kinerja adalah hasil atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada balai besar karantina pertanian adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan balai besar karantina pertanian belawan.
2. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja ada memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan balai besar karantina pertanian belawan.
3. Secara simultan diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan balai besar karantina pertanian belawan.

B. Saran

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

1. Pimpinan hendaknya selalu memperhatikan dan mengawasi kinerja karyawannya secara langsung untuk melihat kedisiplinan para karyawan.
2. Dalam menjaga lingkungan kerja perusahaan/organisasi yang baik ada baiknya karyawan selalu memperhatikan secara seksama

3. Dalam menjaga lingkungan kerja yang baik akan tercipta kedisiplinan kerja antar para pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Cetakan ke satu ed.). Riau: Zanafa.
- Tanjung, H., & Elizar. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M & Maisarah, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 71–80.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17, 1.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Fakultas Ekonomi dan Bisnis *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, hal 405 - 424.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Cetakan ke satu ed.). Bandung: Alfabeta.
- Katini, & Budianto. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Kosda Karya.
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV.Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).

- Rahmawati, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2). Retrieved from administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Rivai, Veithzal;. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Runtunuwu , Jonest, H. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan terpadu Kota Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen*, vol 3 (no 3), hal 81-89.
- Sinambela. & Poltak, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ketiga). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke Sembilan Belas ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke 1 ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (Edisi Ke 1 cetakan ke dua ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

III. Kriteria Penelitian

Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai atas pernyataan-pernyataan berikut dengan memilih skor yang tersedia dengan memberikan checklist (√) jika menurut Bapak/Ibu tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang paling mendekati. Skor jawaban adalah sebagai berikut :

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Kurang Setuju (KS)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Daftar Angket Penelitian

1. KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan dilakukan dengan penuh perhitungan					
2	Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan kantor/perusahaan					
3	Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
4	Saya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada					

	di tempat.					
5	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
8	Saya mampu bekerja dengan volume kerja yang dicapai					
9	Saya berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik					
10	Saya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab.					

2. LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Alte		
		SS	S	KS
1	Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas karyawan.			
2	Kurangnya cahaya matahari yang masuk di dalam kantor.			
3	Pihak kantor sangat memperhatikan kondisi udara ruangan yang digunakan pegawai di dalam bekerja			
4	Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan sangat konsentrasi di dalam bekerja.			
5	Lingkungan kerja yang ada jauh dari kebisingan kendaraan umum.			
6	Tidak ada kebisingan di tempat kerja sehingga membuat konsentrasi di dalam bekerja.			
7	Ruang kantor seharusnya memiliki aroma yang menyegarkan agar bekerja pun maksimal.			
8	Adanya AC membantu menghilangkan bau tidak sedap yang mengganggu di ruang kerja.			
9	Sangat aman bagi saya bekerja di kantor BBKP Belawan			
10	Adanya petugas Keamanan/Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang di dalam bekerja.			

3. DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Sayadatangketempatkerjalebihawaldariwaktu yang ditentukan.					
2	Sayaselalumenyelsaikanpekerjaansesuidenganwaktu					
3	Sanksi yang tegasbagi yang melanggar					
4	Sayamenaatiaturan yang adadidalamkantor					
5	Syamenggunakantandapengenaldikantor					
6	Peraturan yang ditetapkanmenjadikansayatermotivasi.					
7	Syamelaksanakantugas-tugasdengantanggungjawab.					
8	Syamematuhisemuatatatertib (peraturan) yang berlakuditempatkerja					

I. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademik penelitian
2. Berilah tanda checklist (√) pada profil responden
3. Baca dan jawablah semua pernyataan secara teliti
4. Berilah tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan

II. Profil Responden

Tanggal/Bulan/Tahun :/...../.....
Pengisian kuesioner

Nama : (Boleh Tidak Di isi)

Responden : Pegawai
*berikan tanda checklist (√)

1. Demografi responden

Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan
*coret yang tidak perlu

Usia : 20 0 Tahun

31 – 40 Tahun

41 – 50 Tahun

Pendidikan Terakhir : SM

D3

S1

S2

Masa Kerja : 5 Tahun

5 – 10 Tahun

> 10 Tahun

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan

Yth :

Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Belawan

Medan

Dengan Hormat.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi dan meraih gelar S1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu pegawai yang bekerja di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan agar berkenan memberikan jawaban pada kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr/i menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang dirasakan, lakukan, dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah sesuai dengan kode etik penelitian. Saya menjamin kerahasiaan informasi yang diperoleh dan dijaga dengan baik. Informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik karena jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti.

Akhirnyapenelitimengucapkanterimakasih yang sebesar-besarnyaataskesediaanBapak/Ibu/Sdr/I meluangkanwaktuuntukmengisikuesionerini, danpenelitimemohonmaafapabilaadapernyataan yang tidakberkenan di hatiBapak/Ibu/Sdr/I. atasperhatianBapak/Ibu/Sdr/I sayasampaikanterimakasih.

Hormatsaya,
Peneliti

DessyNovita Sari

NPM : 1505160490

KUESIONER PENELITIAN

PengaruhLingkunganKerjadanDisiplinKerjaTerhadapKinerjaKaryawanpada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan

A. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk mengumpulkan data sebagai bahan skripsi untuk mendapatkan gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi UMSU jurusan Manajemen. Karenanya tidak ada maksud lain yang dapat merugikan pihak-pihak tertentu.
2. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu pilih sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

SS	S	KS	TS	STS
----	---	----	----	-----

- Skor 5 = SangatSetuju (SS)
Skor 4 = Setuju (S)
Skor 3 = KurangSetuju (KS)
Skor 2 = TidakSetuju (TS)
Skor 1 = SangatTidakSetuju (STS)

B. Profil Responden

No. Responden

JenisKelamin

: Laki-Laki / Perempuan

Usia

: 20 – 30 Tahun

31 – 40 Tahun

41 – 50 Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA

D3

S1

S2

Masa Kerja : 1 – 5 Tahun

5 – 10 Tahun

> 10 Tahun

KINERJA KARYAWAN

(Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan dilakukan dengan penuh perhitungan					
2	Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan kantor/perusahaan					
3	Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
4	Saya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat.					
5	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
8	Saya mampu bekerja dengan volume kerja yang dicapai					
9	Saya berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik					
10	Saya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab.					

LINGKUNGAN KERJA

(X1)

No	Pernyataan	Alte		
		SS	S	KS
1	Penerangan lampudidalamkantorsudahsangatbaikdantidakmenggangguaktivitaskaryawan.			
2	Kurangnyacahayamatahari yang masukdidalamkantor.			
3	Pihakkantorsangatmemperhatikankondisiudararuangan yang digunakanpegawaidalambekerja			
4	Suhuudara yang didalamkantorsejukmenyebabkansayasangatkonsentrasidalambekerja.			
5	Lingkungankerja yang adajauhdarikebisingankendaraanumum.			
6	Tidakadakebisingan di tempatkerjasehinggamembuyarkankonsentrasidalambekerja.			
7	Ruangkantorseharusnyamemiliki aroma yang menyegarkan agar bekerja pun maksimal.			
8	Adanya AC membantumenghilangkanbautidaksedap yang mengganggu di ruangankerja.			
9	Sangatamanbagisayabekerja di kantor BBKP Belawan			
10	AdanyapetugasKeamanan/Satpam di			

	lingkungankantormembuatsayatenangdalamkerja.			
--	--	--	--	--

DISIPLIN KERJA

(X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Sayadatangketempatkerjalebihawaldariwaktu yang ditentukan.					
2	Sayaselalumenyelsaikanpekerjaansesuidenganwaktu					
3	Sanksi yang tegasbagi yang melanggar					
4	Sayamenaatiaturan yang adadidalamkantor					
5	Syamenggunakantandapengenaldikantor					
6	Peraturan yang ditetapkanmenjadikansayatermotivasi.					

7	Sayamelaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab.					
8	Sayamematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlakuditempatkerja					

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

46	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	44
47	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
48	3	5	3	5	4	3	4	5	4	4	40
49	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45
50	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	41
51	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
52	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41
53	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	41
54	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
55	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	45
56	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43

Lingkungan Kerja										Total X1
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	41
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	40
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47

4	4	4	3	4	3	4	4	30
5	5	5	4	5	4	5	5	38
4	5	4	5	5	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	5	4	3	4	5	5	34
5	5	5	4	5	4	5	5	38
4	3	4	4	3	4	4	4	30
5	5	5	4	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	5	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	5	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	4	5	5	4	5	5	5	38
4	5	4	5	5	5	4	4	36
5	5	5	4	5	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	4	5	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	5	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	5	4	4	4	34
4	4	4	5	4	5	4	5	35
4	5	4	5	5	4	4	5	36
4	5	5	5	5	4	4	5	37
5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	4	5	4	5	3	5	4	35
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	5	4	4	4	5	4	34
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	4	5	39
2	4	5	4	5	4	4	4	32
2	3	4	3	4	2	4	3	25
5	5	3	4	2	5	4	4	32
4	3	4	4	5	4	5	4	33
5	5	3	5	5	5	5	5	38
5	5	5	3	5	3	3	3	32

4	5	4	5	4	5	4	5	36
5	4	5	4	3	5	3	4	33
4	4	5	5	5	4	5	5	37
3	5	5	4	4	3	4	4	32
5	4	4	4	4	3	3	4	31
3	5	5	4	4	4	4	5	34
5	5	5	5	5	5	3	5	38
5	5	5	4	4	4	5	5	37

Regression

Notes

Output Created	26-MAR-2019 08:03:03	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
Resources	Processor Time	00:00:00,70
	Elapsed Time	00:00:00,58
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	43,7857	2,92148	56
Lingkungan Kerja	43,6964	3,63278	56
Dispilin	35,1607	3,20100	56

Correlations

		Kinerja	Lingkungan Kerja	Dispilin
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,758	,570
	Lingkungan Kerja	,758	1,000	,300
	Dispilin	,570	,300	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000

	Lingkungan Kerja	,000	.	,012
	Dispilin	,000	,012	.
N	Kinerja	56	56	56
	Lingkungan Kerja	56	56	56
	Dispilin	56	56	56

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dispilin, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
,838 ^a	,703	,692	1,62173	,703	62,745	2	53	,000

Constant), Dispilin, Lingkungan Kerja

Variable: Kinerja

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
Constant)	9,047	3,135		2,886	,006	2,760	15,334			
Lingkungan Kerja	,519	,063	,645	8,222	,000	,392	,645	,758	,749	,615
Dispilin	,343	,072	,376	4,794	,000	,200	,487	,570	,550	,359

Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,047	3,135	2,886	,006		
	Lingkungan Kerja	,519	,063	8,222	,000	,910	
	Dispilin	,343	,072	4,794	,000	,910	

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330,038	2	165,019	62,745	,000 ^b
	Residual	139,390	53	2,630		
	Total	469,429	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan Kerja	Disiplin
1	1	2,992	1,000	,00	,00	,00
	2	,005	23,827	,02	,45	,83
	3	,003	30,850	,98	,55	,17

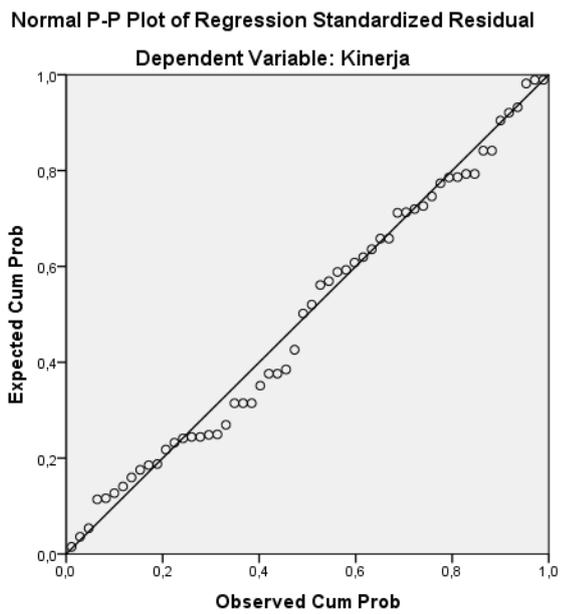
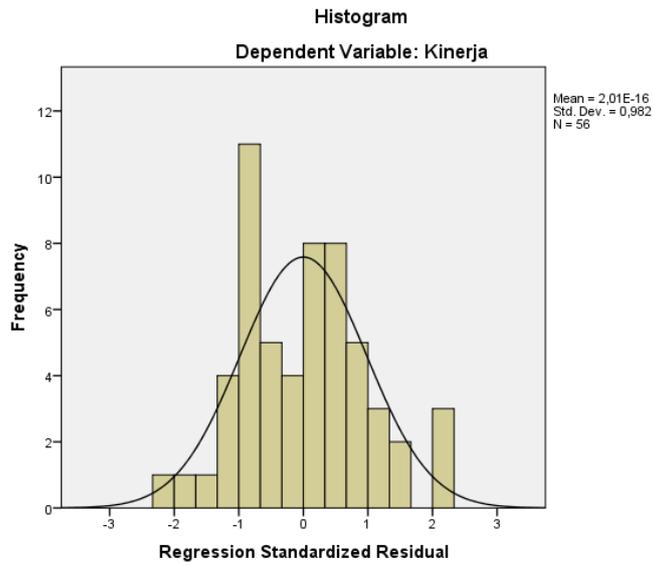
a. Dependent Variable: Kinerja

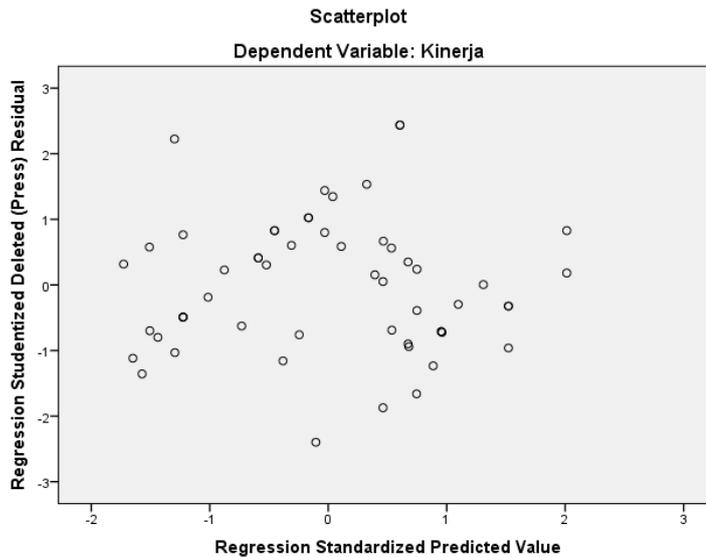
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39,5548	48,7171	43,7857	2,44963	56
Std. Predicted Value	-1,727	2,013	,000	1,000	56
Standard Error of Predicted Value	,232	,830	,359	,112	56
Adjusted Predicted Value	39,3967	48,6883	43,8048	2,44179	56
Residual	-3,52946	3,73116	,00000	1,59197	56
Std. Residual	-2,176	2,301	,000	,982	56
Stud. Residual	-2,297	2,330	-,006	1,008	56
Deleted Residual	-3,93309	3,82790	-,01908	1,68004	56
Stud. Deleted Residual	-2,398	2,436	-,003	1,027	56
Mahal. Distance	,139	13,433	1,964	2,276	56
Cook's Distance	,000	,201	,019	,035	56
Centered Leverage Value	,003	,244	,036	,041	56

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts





Correlations

Notes

Output Created	26-MAR-2019 08:06:47	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 JLM /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Kin
X1	Pearson Correlation	1	,313	,832**	,269	,077	,185	-,077	-,063	-,084	-,030	
	Sig. (2-tailed)		,019	,000	,045	,574	,171	,571	,643	,539	,827	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2	Pearson Correlation	,313	1	,076	,150	-,079	-,113	-,124	-,086	,061	-,039	
	Sig. (2-tailed)	,019		,579	,269	,564	,407	,362	,528	,656	,776	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3	Pearson Correlation	,832**	,076	1	,214	,151	,191	-,027	-,135	-,012	-,012	
	Sig. (2-tailed)	,000	,579		,114	,266	,159	,846	,321	,932	,927	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4	Pearson Correlation	,269	,150	,214	1	,189	,074	,057	-,098	-,033	,059	
	Sig. (2-tailed)	,045	,269	,114		,164	,589	,674	,474	,807	,664	

	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5	Pearson Correlation	,077	-,079	,151	,189	1	-,093	,336*	,657**	,264	,676**
	Sig. (2-tailed)	,574	,564	,266	,164		,494	,011	,000	,049	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X6	Pearson Correlation	,185	-,113	,191	,074	-,093	1	,124	-,026	,094	-,014
	Sig. (2-tailed)	,171	,407	,159	,589	,494		,363	,846	,492	,917
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X7	Pearson Correlation	-,077	-,124	-,027	,057	,336*	,124	1	,245	,739**	,245
	Sig. (2-tailed)	,571	,362	,846	,674	,011	,363		,069	,000	,069
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X8	Pearson Correlation	-,063	-,086	-,135	-,098	,657**	-,026	,245	1	,120	,576**
	Sig. (2-tailed)	,643	,528	,321	,474	,000	,846	,069		,379	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X9	Pearson Correlation	-,084	,061	-,012	-,033	,264*	,094	,739**	,120	1	,291*
	Sig. (2-tailed)	,539	,656	,932	,807	,049	,492	,000	,379		,030
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X10	Pearson Correlation	-,030	-,039	-,012	,059	,676**	-,014	,245	,576**	,291*	1
	Sig. (2-tailed)	,827	,776	,927	,664	,000	,917	,069	,000	,030	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Kinerja	Pearson Correlation	,553**	,273*	,522**	,451**	,645**	,306*	,513**	,413**	,489**	,533**
	Sig. (2-tailed)	,000	,042	,000	,000	,000	,022	,000	,002	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Reliability

Notes

Output Created	26-MAR-2019 08:07:08	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	56	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,697	10

Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5,4	5,4	5,4
	Setuju	28	50,0	50,0	55,4
	Sangat Setuju	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8

	Kurang Setuju	3	5,4	5,4	7,1
	Setuju	24	42,9	42,9	50,0
	Sangat Setuju	28	50,0	50,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Kurang Setuju	5	8,9	8,9	10,7
	Setuju	26	46,4	46,4	57,1
	Sangat Setuju	24	42,9	42,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Kurang Setuju	3	5,4	5,4	8,9
	Setuju	25	44,6	44,6	53,6
	Sangat Setuju	26	46,4	46,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Setuju	24	42,9	42,9	50,0
	Sangat Setuju	28	50,0	50,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X6

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

Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Kurang Stuju	1	1,8	1,8	3,6
	Setuju	30	53,6	53,6	57,1
	Sangat Setuju	24	42,9	42,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Stuju	5	8,9	8,9	8,9
	Setuju	24	42,9	42,9	51,8
	Sangat Setuju	27	48,2	48,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Stuju	2	3,6	3,6	3,6
	Setuju	16	28,6	28,6	32,1
	Sangat Setuju	38	67,9	67,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Stuju	3	5,4	5,4	5,4
	Setuju	36	64,3	64,3	69,6
	Sangat Setuju	17	30,4	30,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Stuju	2	3,6	3,6	3,6

Setuju	38	67,9	67,9	71,4
Sangat Setuju	16	28,6	28,6	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
It could
not be mapped to a valid backend locale.

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in
6136 days.

```
FREQUENCIES VARIABLES=jk
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		14-MAR-2019 00:05:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=jk /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet0]

Statistics

Jenis Kelamin

N	Valid	35
	Missing	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	15	42,9	42,9	42,9
	2,00	20	57,1	57,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=jk  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created		14-MAR-2019 00:07:13
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=jk /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Statistics

Jenis Kelamin

N	Valid	35
	Missing	0

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	15	42,9	42,9	42,9
	Perempuan	20	57,1	57,1	100,0
Total		35	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=us
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created	14-MAR-2019 00:09:35	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=us /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Statistics

Usia

N	Valid	35
	Missing	0

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20-30 tahun	10	28,6	28,6	28,6
	31-40 tahun	16	45,7	45,7	74,3
	41-50 tahun	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=pt
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		14-MAR-2019 00:11:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=pt /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Statistics

Pendidikan Terakhir

N	Valid	35
	Missing	0

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	20,0	20,0	20,0
	D3	11	31,4	31,4	51,4
	S1	12	34,3	34,3	85,7
	S2	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=mk
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created	14-MAR-2019 00:14:00	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=mk /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Statistics

Masa Kerja

N	Valid	35
	Missing	0

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	9	25,7	25,7	25,7
	5-10 tahun	12	34,3	34,3	60,0
	> 10 tahun	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	