

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



Oleh :

**Nama : MAURIZKA AMANDA
NPM : 1405160379
Program Studi : MANAJEMEN**

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



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

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

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 Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MAURIZKA AMANDA
N P M : 1405160379
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

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

Penguji II

Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA DELYANA R. PULUNGAN, S.E., M.Si

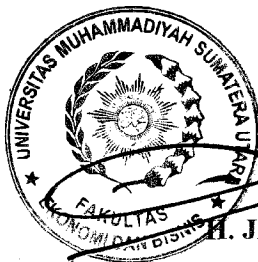
Pembimbing

HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MAURIZKA AMANDA
N.P.M : 1405160379
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018



Pembimbing Skripsi


HANIFAH JASIN, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
A. BEYRI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

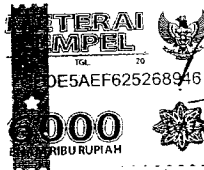
Nama : MAURIZKA AMANDA
NPM : 1405160379
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, 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 Penghormatan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....~~Februari~~ 2018
Pembuat Pernyataan



MAURIZKA AMANDA

NB :

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MAURIZKA AMANDA
 N.P.M : 1405160379
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
16/2 - 2018	- LATO PENGANTOR - RESMI MULAI DAFTAR SOALAN - DAP TOR ISI - HASIL PENELITIAN DAN PENYERAJAAN - CARA PENULISAN PERBAIKI DAN LEMBAR DAFTAR PERUBAHAN SKRIPSI		
16/3 - 2018	SUDAH DAN ACC ORANG DAFTAR DILAKUKAN		

Pembimbing Skripsi

Medan, 2018
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

HANIFAH JASIN, SE, M.Si

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

ABSTRAK

MAURIZKA AMANDA. NPM. 1405160379. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara, 2018. Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara; (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara; dan (3) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep pengetahuan khususnya yang terkait dengan analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini termasuk penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 pegawai yang didapat dengan menggunakan Rumus Slovin. Penentuan sampel menggunakan teknik proportional random sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kinerja pegawai akan meningkat ketika indikator-indikator lingkungan kerja terpenuhi seperti suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai dan hubungan dengan rekan kerja. (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kinerja pegawai akan meningkat ketika indikator-indikator disiplin kerja terpenuhi seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja. (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Disiplin yang tinggi ditambah dengan lingkungan kerja yang baik membuat para pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi dengan baik.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para sahabatnya dan keluarganya serta orang-orang yang mengikuti jejak langkah mereka sampai hari akhirat.

Skripsi ini merupakan tugas akhir penulis sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan program studi S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Ir.Taufik (Alm) dan Ibunda Verawati Yulius yang selain menjadi sumber inspirasi dan kekuatan bagi penulis, juga telah banyak memberi dorongan moril, materil, kasih sayang serta perhatian yang tiada terhingga.

Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk sumbangan pikiran, tenaga dan waktu yang tidak terukur. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Hanifa Jasin, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Semua Dosen yang telah memberikan ilmunya pada penulis selama berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara atas kesediaan dan kerja sama yang baik dalam pengisian kuisisioner.
8. Adik – adik tersayang Dhea Verina, Rendi Fadhillah dan Tifatul Adil.
9. Teman – teman seperjuangan Salsa, Putri, Vicha, Ipan, Dimas, Gusti, Husein, Rahmat dan Rico yang membantu serta mendukung dalam penyusunan skripsi ini.
10. Sahabat – sahabat tersayang Dea, Ajeng, Fira, Rina, Desy, Eha, Farouq, Aak, Ryo, Aseng dan Andi yang selalu mendukung dalam penyusunan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan baik materi maupun dari segi tata bahasanya. Saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan. Semoga bermanfaat bagi semuanya. *Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.*

Medan, Maret 2018

Penulis

Maurizka Amanda

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. LANDASAN TEORI	8
A. Kajian Teoritis.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Definisi Kinerja.....	8
b. Faktor - Faktor Kinerja.....	8
c. Indikator Kinerja.....	10
2. Lingkungan Kerja.....	12
a. Definisi Lingkungan Kerja.....	12
b. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja.....	12
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	15
3. Disiplin Kerja.....	17
a. Definisi Disiplin Kerja.....	17
b. Faktor – Faktor Disiplin Kerja.....	18
c. Indikator Disiplin Kerja.....	21
B. Kerangka Konseptual.....	22
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	22

2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	23
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	24
C.	Hipotesis.....	25
BAB III.	METODOLOGI PENELITIAN.....	26
A.	Pendekatan Penelitian.....	26
B.	Defenisi Operasional.....	26
1.	Kinerja.....	26
2.	Lingkungan Kerja.....	27
3.	Disiplin Kerja.....	28
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
D.	Populasi dan Sampel.....	30
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	32
1.	Uji Validitas.....	33
2.	Uji Reliabilitas.....	35
F.	Teknik Analisis Data.....	36
1.	Regresi Linear Berganda.....	36
2.	Uji Asumsi Klasik.....	37
3.	Uji Hipotesis.....	38
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A.	Hasil Penelitian.....	40
1.	Karakteristik Responden.....	40
2.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
3.	Analisis Data.....	47
a.	Regresi Linear Berganda.....	47
b.	Uji Asumsi Klasik.....	48
c.	Uji Hipotesis.....	52
B.	Pembahasan.....	54
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	54
2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	55
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	56

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	62
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
III-1 Instrumen Variabel Kinerja.....	27
III-2 Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	28
III-3 Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	29
III-4 Jadwal Penelitian.....	30
III-5 Pengambilan Sampel.....	31
III-6 Skala Likert.....	32
III-7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	33
III-8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	34
III-9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	34
III-10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	35
III-10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	36
III-10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	36
IV-1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
IV-5 Jawaban Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja.....	43
IV-6 Jawaban Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja.....	44
IV-7 Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja.....	46
IV-8 Koefisien Regresi Linear Berganda.....	47
IV-9 Uji Normalitas.....	49
IV-10 Uji Multikolinearitas.....	50
IV-11 Uji T.....	52
IV-12 Uji F.....	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
II-1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	23
II-2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	24
II-3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	25
IV-1 Uji Normalitas.....	49
IV-2 Uji Heterokedastisitas.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuisisioner Pra Penelitian.....	63
2. Hasil Jawaban Kuisisioner Pra Penelitian.....	65
3. Kuisisioner Penelitian.....	68
4. Hasil Jawaban Kuisisioner Penelitian.....	72
5. Hasil Karakteristik Responden.....	74
6. Hasil Deskripsi Variabel.....	76
7. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	82
8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	85
9. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Instansi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Utara adalah suatu instansi atau lembaga pemerintah yang bertujuan untuk mengkoordinir pembangunan di daerah Sumatera Utara dan menyusun program-program pembangunan yang menyeluruh dengan menitikberatkan pembangunan terutama pembangunan prasarana umum seperti pembuatan jalan, jembatan dan prasarana pertanian rakyat yang beralamat di Jalan Diponegoro No. 21 A Medan. Dalam upaya terlaksananya fungsi dan tujuan dari Bappeda Provinsi Sumatera Utara dengan baik maka diperlukan kinerja pegawai yang mampu bekerja secara baik dan optimal.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah instansi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar instansi dan mendukung tercapainya tujuan instansi. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja instansi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja instansi

juga baik. Oleh karena itu instansi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal 67). Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya instansi selalu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2016, hal 43). Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Pengamatan di Bappeda Provinsi Sumatera Utara bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini belum cukup memadai, dapat dilihat mulai dari penyejuk ruangan yang minim, ruangan kerja yang terbatas, fasilitas komputer yang tidak cukup untuk semua pegawai, desain tempat kerja dan ruang untuk masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja yang modern, meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan, serta banyaknya dokumen dan barang-barang lain yang diletakkan di atas dan sekeliling meja kerja sehingga sering kali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kurang kondusifnya lingkungan kerja juga diakibatkan karena adanya pedagang yang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan produknya dengan intensitas 2 sampai 3 kali dalam sehari sering kali mengganggu fokus kerja

pegawai. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi kurang kondusif karena adanya gangguan dari luar serta kurangnya kenyamanan yang didapatkan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang telah terfasilitasi sarana dan prasarananya dan memiliki suasana yang kondusif tentunya akan menunjang kelancaran tugas-tugas yang ada dan akan berpengaruh terhadap kinerja Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan instansi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013, hal 193). Pengamatan di lingkungan Bappeda Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang sering bertindak kurang disiplin, misalnya ada pegawai yang setelah memberi paraf pada absen kemudian pergi meninggalkan kantor tanpa izin yang jelas atau pulang lebih awal dan penggunaan jam istirahat yang kurang efektif, karena sering disalahgunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan dalam satu hari, dapat terselesaikan dalam 2 atau 3 hari. Kasus yang bersifat indiscipliner ini tentunya akan berpengaruh terhadap pekerjaan atau tugas para pegawai, dengan hanya lebih mengutamakan kehadiran daripada waktu untuk bekerja menyelesaikan pekerjaan tentunya akan berpengaruh kurang baik pada kinerja Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

Pegawai yang bertugas di lingkungan Bappeda Provinsi Sumatera Utara dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja

yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja dan mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Berdasarkan kondisi nyata di lapangan saat melakukan penelitian di Bappeda Provinsi Sumatera Utara, terdapat adanya permasalahan lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai yang masih sangat kurang. Permasalahan ini jelas bahwa faktor lingkungan dan disiplin kerja pegawai di Bappeda Provinsi Sumatera Utara sangat perlu untuk ditingkatkan agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga nantinya tugas dan fungsi dari Bappeda Provinsi Sumatera Utara itu sendiri dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Kinerja pegawai belum optimal.
2. Fasilitas yang ada belum cukup memadai.
3. Desain tempat kerja belum direnovasi menyesuaikan dengan desain tempat kerja yang modern.
4. Adanya pedagang yang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan produknya dengan intensitas yang cukup tinggi.

5. Kurang disiplinnya pegawai dengan hanya lebih mengutamakan kehadiran daripada waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.
6. Banyaknya pegawai yang belum menggunakan waktu kerja mereka secara optimal.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor–faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara agar penelitian ini dapat dilakukan lebih mendalam lagi. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja pada Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara ?
- c. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara ?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep pengetahuan khususnya yang terkait dengan analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan bagi pimpinan Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai di suatu instansi. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

4) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi maupun pertimbangan bagi perusahaan atau instansi yang sedang menghadapi masalah serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut Umar Husein (2005, hal 104) dalam Budianto dan Katini (2015) kinerja adalah pelaksanaan fungsi–fungsi yang dituntut dari seseorang pegawai. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal 67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hamali (2016, hal 98) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi–fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor – Faktor Kinerja

Menurut Hamali (2016, hal 101) kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yang terdiri dari :

1) Faktor Internal Pegawai

Faktor internal pegawai yaitu faktor–faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika pegawai tersebut berkembang.

2) Faktor Lingkungan Internal Instansi

Pegawai dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

3) Faktor Lingkungan Eksternal Instansi

Faktor lingkungan eksternal instansi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal instansi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010) dalam Widari (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja instansi, 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.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

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

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam instansi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja instansi.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan instansi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam instansi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006, hal 378) dalam Afandi, dkk. (2016) kinerja diukur melalui indikator berikut :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Hal yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3) Sikap

Sikap pegawai terhadap instansi, pimpinan maupun rekan kerja.

4) Keandalan

Dapat tidaknya pegawai tersebut diandalkan atau bagaimana kemampuan pegawai dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

Sedangkan menurut Sugiyono (2005, hal 30) dalam Budianto dan Katini (2015) menyebutkan ada beberapa tolak ukur/indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merujuk pada hasil (output) pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para pegawai.

2) Target

Tujuan atau sasaran yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari instansi.

3) Kerjasama

Kerjasama adalah pekerjaan yang bisa dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan.

5) Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media).

6) Wawasan

Wawasan merupakan pandangan, pendapat, pengertian dari ilmu pengetahuan yang ada.

7) Kreatifitas

Kreatifitas adalah sebagai kecenderungan untuk menghasilkan ide-ide atau kemungkinan yang mungkin berguna dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan orang lain, dan selalu berinovasi dalam setiap pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2016, hal 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Sedangkan menurut Nitisemito (1991, hal 192) dalam Afandi, dkk. (2016) lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap semangat pegawai dalam bekerja. Mendasarkan pada pengertian di atas, maka ruang lingkup lingkungan kerja adalah :

- 1) Bahwa lingkungan kerja tercermin pada pegawai.
- 2) Lingkungan kerja yang timbul dalam instansi merupakan faktor yang menentukan perilaku pegawai.

b. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2016, hal 44) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut :

- 1) Hubungan Pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan–rekan

kerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok maka seorang pegawai akan berhubungan dengan banyak orang baik secara individu maupun kelompok.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja para pegawai. Dengan perangkat peraturan tersebut pegawai akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan instansi maupun tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali pegawai memerlukan penerangan yang cukup apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.

5) Sirkulasi Udara

Cara untuk mengatur suhu udara adalah sebagai berikut :

a) Ventilasi yang cukup

Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi rasa panas yang dirasakan pegawai dalam bekerja karena udara di dalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembap.

b) Pemasangan kipas angin atau AC

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Di samping itu ruang kerja dapat pula dipasang AC, sehingga membuat para pegawai akan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Sedangkan menurut Almustofa (2014) faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Kebersihan

Setiap instansi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik, juga akan mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang.

2) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang.

3) Penerangan

Dalam melaksanakan tugas seringkali seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.

4) Keamanan

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan terhadap harta milik pegawai selama ditinggal kerja dan keamanan terhadap keselamatan diri, yaitu keselamatan kerja bagi pegawai dalam menjalankan tugas.

5) Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila jenis pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi.

6) Hubungan Antara Pimpinan dan Bawahan

Hubungan yang baik dan serasi antara pimpinan dengan bawahan akan menimbulkan kegairahan bawahan dalam bekerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992) dalam Widari (2016) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Tersedianya Fasilitas untuk Pegawai

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

3) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009, hal 46) dalam Budianto dan Katini (2015) adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang tidak terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya.

4) Penggunaan Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang Gerak yang Diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti : meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas–tugas yang diembannya.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013, hal 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Keith Davis (1985, hal 366) dalam Mangkunegara (2017, hal 129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman–pedoman instansi. Disiplin yang baik mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma–norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan suatu instansi dikatakan baik jika sebagian besar pegawai menaati peraturan–peraturan yang ada. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit instansi untuk mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang

terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi–fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

b. Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013, hal 194) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, diantaranya :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan agar bekerja sungguh–sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2) Teladan Pimpinan

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

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika

kepuasan dan kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai akan semakin baik pula.

4) Keadilan

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

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan pegawai.

7) Ketegasan

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

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawainya. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010, hal 89) dalam Hamali (2016, hal 219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah :

1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku jika pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi.

2) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.

3) Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan

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

4) Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Tindakan tegas yang diambil pimpinan akan membuat pegawai merasa terlindungi dan membuat pegawai berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang sama.

5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Seorang pimpinan bertanggung jawab melaksanakan pengawasan pada tingkat manapun sehingga tugas–tugas yang diberikan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada Tidaknya Perhatian kepada Para Pegawai

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

c. Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2005) dalam Widari (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk menguku kedisiplinan pegawai, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh instansi.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

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

Sedangkan menurut Handoko (2008, hal 208) dalam Hamali (2016, hal 216) indikator–indikator disiplin kerja terdiri dari :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan–penyelewengan dapat dicegah.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan–aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran–pelanggaran lebih lanjut.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman–hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran–pelanggaran berulang.

B. Kerangka Konseptual

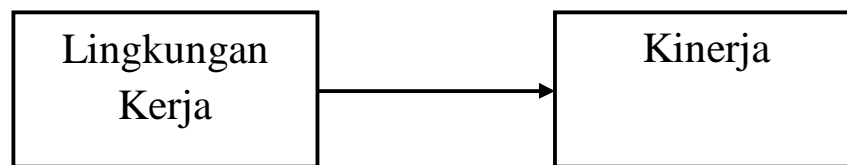
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Sunyoto (2016, hal 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan instansi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik

akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afandi, dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Novyanti (2015) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka, apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai, instansi harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.



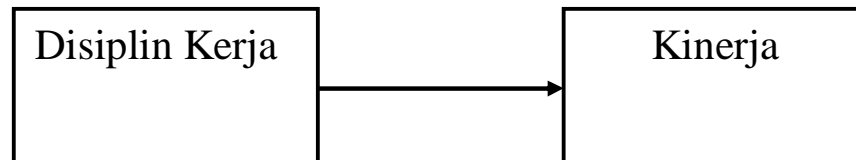
Gambar II-1
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Marihot (2000, hal 300) dalam Afandi, dkk. (2016) menyatakan bahwa peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam instansi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja instansi. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan instansi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja.

Untuk meningkatkan kinerja instansi diperlukan pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan pegawai dengan tingkat disiplin yang rendah maka akan terjadi penurunan kinerja.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti dan Safri (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novyanti (2015) juga menyatakan hal yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



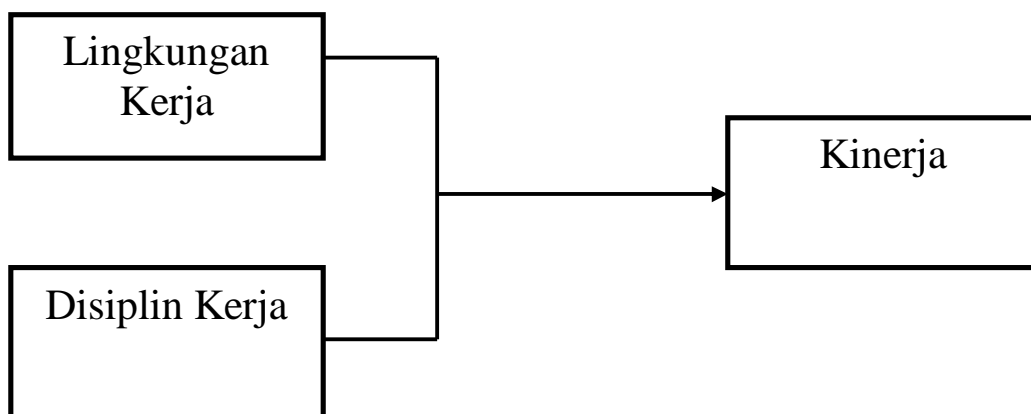
Gambar II-2
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu instansi. Baik buruknya kinerja pegawai akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu instansi. Apabila dalam suatu instansi mempunyai lingkungan kerja yang buruk maka semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan berkurang, terlebih apabila hal tersebut didukung dengan rendahnya disiplin yang dimiliki pegawai. Disiplin yang rendah ditambah dengan lingkungan kerja yang buruk membuat para pegawai tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi dengan baik. Dengan adanya disiplin yang tinggi disertai lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka hasil kerja pegawai dapat maksimal. Hal itu dikarenakan pegawai patuh pada peraturan yang ada di kantor dan merasa nyaman saat bekerja.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novyanti (2015), dari hasil penelitiannya terbukti bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain oleh Hardiyanti dan Safri (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II-3
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

C. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

H₃ : Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal 13) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal 12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

B. Defenisi Operasional

1. Kinerja

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006, hal 378) dalam Afandi, dkk. (2016) kinerja diukur melalui indikator berikut :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Hal yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

c. Sikap

Sikap pegawai terhadap instansi, pimpinan maupun rekan kerja.

d. Keandalan

Dapat tidaknya pegawai tersebut diandalkan atau bagaimana kemampuan pegawai dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

Tabel III-1
Instrumen Variabel Kinerja

Variabel	Indikator	No. Item Pernyataan
Kinerja	Kualitas	1,2
	Kuantitas	3,4
	Sikap	5,6
	Keandalan	7,8

Sumber : Mathis dan Jackson (2006, hal 378) dalam Afandi, dkk.

(2016)

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nitisemito (1992) dalam Widari (2016) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Tersedianya Fasilitas untuk Pegawai

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

c. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

Tabel III-2
Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	No. Item Pernyataan
Lingkungan Kerja	Suasana kerja	1,2,3
	Tersedianya fasilitas kerja	4,5
	Hubungan dengan rekan kerja	6,7

Sumber : Nitisemito (1992) dalam Widari (2016)

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman instansi. Disiplin yang baik mencerminkan

besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Rivai (2005) dalam Widari (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh instansi.

c. Ketaatan pada Standar Kerja

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

Tabel III-3
Instrumen Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	No. Item Pernyataan
Disiplin Kerja	Kehadiran	1,2
	Ketaatan pada peraturan kerja	3,4
	Ketaatan pada standar kerja	5,6

Sumber : Rivai (2005) dalam Widari (2016)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. P. Diponegoro nomor 21 A Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018, dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel III-4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Mar 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■													
2	Pra Riset				■	■											
3	Penyusunan Proposal					■	■	■									
4	Seminar Proposal										■						
5	Pengumpulan Data											■					
6	Pengolahan Data												■				
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	
8	Sidang Skripsi																■

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016, hal 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Bappeda Provinsi Sumatera Utara sebanyak 117 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016, hal 81). Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan Rumus Slovin (Umar, 2002 dalam Juliandi, dkk, 2015, hal 59) seperti berikut ini :

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

$$n = \frac{117}{1 + 117 \times 0,1^2} = 53,91 \text{ (dibulatkan 54 orang)}$$

Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *proportional random sampling*, yang merupakan jenis penentuan sampel yang terbagi menjadi beberapa kelompok (Juliandi, dkk, 2015, hal 56).

Tabel III-5
Pengambilan Sampel

Bidang Kerja	Populasi	Sampel
Sekretariat	30 Orang	14 Orang
SDM & Sosial Budaya	17 Orang	8 Orang
Sarana, Prasarana dan Kewilayahan	19 Orang	9 Orang
Ekonomi dan Keuangan	16 Orang	7 Orang
Pengendalian, Evaluasi dan Statistik	22 Orang	10 Orang
Tata Ruang dan Pengelolaan Lingkungan	13 Orang	6 Orang
Total	117 Orang	54 Orang

Menurut Sugiyono (2016, hal 90) jumlah sampel pada setiap bidang kerja, diperoleh dari rumus :

$$n = \frac{\text{Jumlah populasi di bidang kerja}}{\text{Jumlah populasi keseluruhan}} \times \text{Jumlah sampel keseluruhan}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuisisioner dan wawancara. Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian (Juliandi, dkk, 2015, hal 69). Wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016, hal 140). Kuisisioner adalah pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti (Juliandi, dkk, 2015, hal 69). Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pernyataan yang disusun dalam kuisisioner. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang disediakan.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala Likert, dengan perhitungan skor sebagai berikut :

Tabel III-6
Skala Likert

	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016, hal 94)

Instrumen kuisisioner yang telah dirancang perlu diuji validitas dan reliabilitasnya agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketepatan dan keyakinan yang tinggi.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk menguji sejauhmana ketepatan suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, dkk, 2015, hal 76). Suatu instrumen dikatakan valid apabila skala yang disebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar.

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS *For Windows* dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05.
- b. Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Juliandi, dkk, 2015, hal 136).

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.620 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 2	0.757 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 3	0.470 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 4	0.517 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 5	0.545 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 6	0.483 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 7	0.463 (positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari 7 pernyataan mengenai lingkungan kerja, seluruh pernyataan dalam kategori valid, hal ini dapat dilihat dari tabel III-7.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.696 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 2	0.716 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 3	0.589 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 4	0.817 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 5	0.891 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 6	0.907 (positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari 6 pernyataan mengenai disiplin kerja, seluruh pernyataan dalam kategori valid, hal ini dapat dilihat dari tabel III-8.

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.620 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 2	0.689 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 3	0.765 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 4	0.709 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 5	0.574 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 6	0.277 (positif)	0.043<0.05	Valid
Pernyataan 7	0.688 (positif)	0.000<0.05	Valid
Pernyataan 8	0,721 (positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari 8 pernyataan mengenai kinerja, seluruh pernyataan dalam kategori valid, hal ini dapat dilihat dari tabel III-9.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi, dkk, 2015, hal 80). Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS For Windows* dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya (Nunnaly dalam Juliandi, dkk, 2015, hal 139).

Tabel III-10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.619	7

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,619 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel III-11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	6

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,845 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel III-12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,737 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program yaitu *SPSS For Windows*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Regresi linear berganda digunakan jika

terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Juliandi, dkk, 2015, hal 153). Model persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = \beta + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e \text{ (Juliandi, dkk, 2015, hal 157).}$$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang digunakan oleh regresi linier berganda. Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Juliandi, dkk, 2015, hal 160). Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, dkk, 2015, hal 160). Persamaan regresi dikatakan normal jika data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, dkk, 2015, hal 160). Kriteria lain untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai Kolmogorov Smirnov. Data adalah normal jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha = 0,05$) (Juliandi, dkk, 2015, hal 161).

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen

(Juliandi, dkk, 2015, hal 161). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hinens dan Montgomery, 1990 dalam Juliandi, dkk, 2015, hal 161).

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji 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 (Juliandi, dkk, 2015, hal 161). Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik–titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2000 dalam Juliandi, dkk, 2015, hal 162).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi, dkk, 2015, hal 122).

a. Uji Koefisien Secara Parsial (Uji T)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak maka digunakan statistik t (uji t). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a

ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika tingkat signifikansi diatas 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Juliandi, dkk, 2015, hal 123).

b. Uji Koefisien Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak maka digunakan statistik F (uji F). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika tingkat signifikansi diatas 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Juliandi, dkk, 2015, hal 123).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	23	42.6	42.6	42.6
	Perempuan	31	57.4	57.4	100.0
Total		54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 responden (42,6%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 31 responden (57,4%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara yang mengisi kuisioner berjenis kelamin perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan usia pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31 - 45 Tahun	22	40.7	40.7	40.7
	46 - 60 Tahun	32	59.3	59.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan usia 31-45 tahun sebanyak 22 responden (40,7%) dan responden dengan usia 46-60 tahun sebanyak 32 responden (59,3%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara yang mengisi kuisioner berumur 46-60 tahun.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	11.1	11.1	11.1
	S1	32	59.3	59.3	70.4
	S2	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 6 responden (11,1%), responden dengan pendidikan terakhir

S1 sebanyak 32 responden (59,3%) dan responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 16 responden (29,6%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara yang mengisi kuisioner berpendidikan terakhir S1.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan masa kerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1- 10 Tahun	10	18.5	18.5	18.5
	11 - 20 Tahun	19	35.2	35.2	53.7
	Lebih dari 20 Tahun	25	46.3	46.3	100.0
Total		54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 10 responden (18,5%), responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 19 responden (35,2%) dan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 25 responden (46,3%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara yang mengisi kuisioner memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel lingkungan kerja :

Tabel IV-5
Jawaban Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja
Jawaban Kuisisioner Variabel X₁

No	Jawaban Kuisisioner Variabel X ₁											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	57,4%	19	35,2%	4	7,4%	0	0	0	0	54	100%
2	16	29,6%	20	37,0%	16	29,6%	0	0	2	3,7%	54	100%
3	33	61,1%	18	33,3%	2	3,7%	1	1,9%	0	0	54	100%
4	3	5,6%	10	18,5%	38	70,4%	3	5,6%	0	0	54	100%
5	3	5,6%	13	24,1%	37	68,5%	1	1,9%	0	0	54	100%
6	29	53,7%	25	46,3%	0	0	0	0	0	0	54	100%
7	15	27,8%	18	33,3%	21	38,9%	0	0	0	0	54	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 1, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (57,4%).
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 2, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (37,0%).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 3, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (61,1%).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 4, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 38 orang (70,4%).

- 5) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 5, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 37 orang (68,5%).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 6, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (53,7%).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 7, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (38,9%).

Berdasarkan tabulasi data di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Bappeda Provinsi Sumatera Utara belum baik karena secara umum responden kurang setuju dengan pernyataan tentang lingkungan kerja di Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

b. Variabel Disiplin Kerja

Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel disiplin kerja :

Tabel IV-6
Jawaban Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja

No	Jawaban Kuisioner Variabel X ₂											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	16,7%	20	37,0%	24	44,4%	1	1,9%	0	0	54	100%
2	38	70,4%	13	24,1%	3	5,6%	0	0	0	0	54	100%
3	0	0	4	7,4%	27	50,0%	23	42,6%	0	0	54	100%
4	19	35,2%	34	63,0%	1	1,9%	0	0	0	0	54	100%
5	21	38,9%	32	59,3%	1	1,9%	0	0	0	0	54	100%
6	24	44,4%	29	53,7%	1	1,9%	0	0	0	0	54	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 1, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (44,4%).
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 2, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (70,4%).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 3, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang (50,0%).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 4, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (63,0%).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 5, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (59,3%).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 6, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (53,7%).

Berdasarkan tabulasi data di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara sudah baik karena secara umum responden setuju dengan pernyataan tentang disiplin kerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

c. Variabel Kinerja

Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel kinerja pegawai :

Tabel IV-7
Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja

No	Jawaban Kuisioner Variabel Y											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	29,6%	38	70,4%	0	0	0	0	0	0	54	100%
2	2	3,7%	4	7,4%	33	61,1%	15	27,8%	0	0	54	100%
3	9	16,7%	44	81,5%	1	1,9%	0	0	0	0	54	100%
4	9	16,7%	42	77,8%	3	5,6%	0	0	0	0	54	100%
5	25	46,3%	24	44,4%	5	9,3%	0	0	0	0	54	100%
6	8	14,8%	17	31,5%	25	46,3%	4	7,4%	0	0	54	100%
7	7	13,0%	25	46,3%	22	40,7%	0	0	0	0	54	100%
8	18	33,3%	29	53,7%	7	13,0%	0	0	0	0	54	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 1, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (70,4%).
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 2, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 33 orang (61,1%).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 3, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (81,5%).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 4, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (77,8%).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 5, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (46,3%).

- 6) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 6, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang (46,3%).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 7, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (46,3%).
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan nomor 8, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (53,7%).

Berdasarkan tabulasi data di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara sudah baik karena secara umum responden setuju dengan pernyataan tentang kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

3. Analisis Data

a. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun model persamaan regresi linear berganda adalah : $Y = \beta + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-8
Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.382	4.233		2.217	.031
	Lingkungan Kerja	.466	.125	.430	3.735	.000
	Disiplin Kerja	.367	.126	.334	2.908	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan persamaan regresi yang dilakukan menggunakan SPSS, maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,382 + 0,466X_1 + 0,367X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

- 1) Untuk nilai constanta sebesar 9,382 berarti kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara sebelum adanya variabel bebas adalah sebesar 9,382.
- 2) Lingkungan kerja (X_1) dengan koefisien regresi 0,466 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor lingkungan kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,466 satuan.
- 3) Disiplin Kerja (X_2) dengan koefisien regresi 0,367 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor disiplin kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,367 satuan.

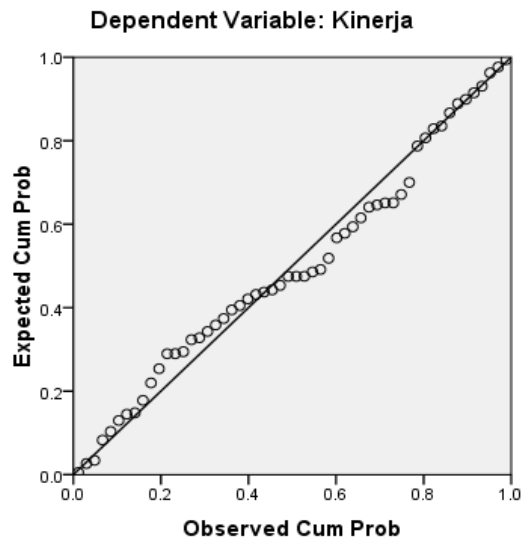
b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria lain untuk menentukan normal atau tidaknya data adalah dengan melihat nilai Kolmogorov Smirnov. Data adalah normal jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha = 0,05$). Berdasarkan dari

hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar IV-1
Uji Normalitas

Tabel IV-9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
N		54	54	54
Normal Parameters ^a	Mean	27.9259	24.1111	31.2593
	Std. Deviation	2.72550	2.69638	2.96002
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.160	.165
	Positive	.100	.160	.165
	Negative	-.108	-.129	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.792	1.175	1.209
Asymp. Sig. (2-tailed)		.557	.127	.107

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05. Lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi 0,557, disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi 0,127 serta kinerja mempunyai nilai signifikansi 0,107 dan dari gambar di atas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah nilai faktor inflasi varian (Variance Inflation Factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Correlations			Collinearity Statistics		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)					
	Lingkungan Kerja	.487	.463	.423	.971	1.030
	Disiplin Kerja	.408	.377	.329	.971	1.030

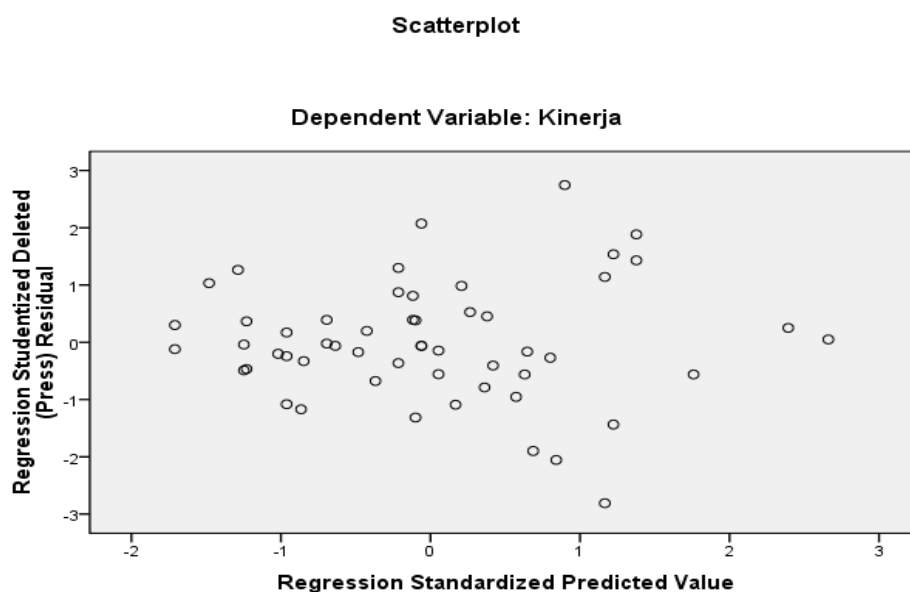
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5, yaitu 1,030, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik–titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar IV-2
Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien secara Parsial (Uji T)

Uji T bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika tingkat signifikansi diatas 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk kriteria Uji T dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$. Nilai untuk $dk=n-2$, $dk = 54-2 = 52$ adalah 2,007 (t_{tabel}). Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-11
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.382	4.233		2.217	.031
	Lingkungan Kerja	.466	.125	.430	3.735	.000
	Disiplin Kerja	.367	.126	.334	2.908	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan hasil uji T di atas, maka dapat disimpulkan :

a) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh t_{hitung} sebesar 3,735 > t_{tabel} sebesar 2,007 dengan probabilitas Sig sebesar 0,000 ($Sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$).

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Bappeda Provinsi Sumatera Utara. Maka, hipotesis 1 dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,908 > t_{tabel} sebesar 2,007 dengan probabilitas Sig sebesar 0,005 ($Sig_{0,005} < \alpha_{0,05}$).

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara. Maka, hipotesis 2 dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

2) Uji Koefisien secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dua atau lebih variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika tingkat signifikansi diatas 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk kriteria Uji F dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$. Nilai untuk $dk = n-k-1$, $dk = 54-2-1 = 51$ adalah 3,180 (f_{tabel}). Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.343	2	80.171	13.449	.000 ^a
	Residual	304.028	51	5.961		
	Total	464.370	53			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan hasil uji F di atas, maka dapat disimpulkan :

a) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, diperoleh f_{hitung} sebesar 13,449 > f_{tabel} sebesar 3,180 dengan probabilitas Sig sebesar 0,000 (Sig. $_{0,000} < \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara. Maka, hipotesis 3 dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian, terlihat kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh t_{hitung} sebesar 3,735 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007 dan mempunyai nilai probabilitas Sig sebesar 0,000 (Sig. $_{0,000} < \alpha_{0,05}$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

Lingkungan kerja di Bappeda Provinsi Sumatera Utara belum mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Hal ini dapat dilihat dari lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik masih mengalami beberapa masalah. Hal tersebut mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat ketika indikator-indikator lingkungan kerja terpenuhi seperti suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai dan hubungan dengan rekan kerja (Nitisemito, 2002 dalam Widari, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini diperkuat dengan penelitian oleh Ferawati (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Triwibowo dan Zamora (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,908 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007 dan mempunyai nilai probabilitas Sig sebesar 0,005 ($Sig_{0,005} < \alpha_{0,05}$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

Disiplin kerja di Bappeda Provinsi Sumatera Utara belum maksimal, hal ini dapat dilihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang sering bertindak kurang disiplin, jam kerja tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal. Kasus yang bersifat indiscipliner ini tentunya akan berpengaruh kurang baik pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat ketika indikator-indikator disiplin kerja terpenuhi seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja (Rivai, 2005 dalam Widari, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini diperkuat dengan penelitian oleh Ferawati (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja pegawainya juga akan semakin baik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, diperoleh f_{hitung} sebesar 13,449 sedangkan f_{tabel} sebesar 3,180 dan mempunyai nilai probabilitas Sig sebesar 0,000 ($Sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu instansi. Disiplin yang rendah ditambah dengan lingkungan

kerja yang buruk membuat para pegawai tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini diperkuat dengan penelitian oleh Ferawati (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bappeda Provinsi Sumatera Utara sebaiknya lebih meningkatkan tingkat disiplin pada pegawai. Pimpinan sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai yang tidak disiplin dengan tetap memperhatikan aturan yang telah ada mengenai kedisiplinan dan menambahkan beberapa aturan baru berupa sanksi tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin

terutama yang berkaitan dengan ketepatan waktu saat bekerja serta sering melakukan sidak ke setiap bidang kerja, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya.

2. Bappeda Provinsi Sumatera Utara juga perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Lingkungan kerja yang telah terfasilitasi sarana dan prasarananya dan memiliki suasana yang kondusif tentunya akan menunjang kelancaran tugas-tugas yang ada dan akan berpengaruh terhadap kinerja Bappeda Provinsi Sumatera Utara. Pihak Bappeda Provinsi Sumatera Utara perlu melakukan tindakan yang tegas terhadap pedagang yang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan dagangannya. Tindakan tegas tersebut bisa dilakukan dengan larangan masuk ke kantor pada saat jam kerja berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Arsyad, Lewangka, Osman dan Mardjuni, Sukmawati. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Polewali Mandar". *Journal of Business and Management*. Vol.2 No.1.
- Almustofa, Resa. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*. Skripsi S1. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". *Jurnal Economia*. Vol. 9 No. 2.
- Budianto, Aji Tri dan Katini, Amelia. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol.2 No.1, Oktober 2015.
- Ferawati, Apfia. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Agora*. Vol.5 No.1, 2017.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). "*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung : CAPS.
- Hardiyanti, Ismi dan Safri, Hayanuddin. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu Utara". *Jurnal Ecobisma*. Vol.2 No.1, Januari 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar, Irfan dan Manurung, Saprinal. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT.Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Novyanti, Joyce Sagita. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah". *e-Jurnal Katalogis*. Vol.3 No.1, Januari 2015.
- Prasetya, Leni. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 4 No.2, 2016.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Teori, Kuisisioner dan Analisis Data SDM*. Yogyakarta : CAPS.

- Triwibowo, Ardika dan Zamora, Ramon. (2016). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam”. *Jurnal Equilibiria*. Vol. 3 No.2, 2016.
- Widari, Tri. (2016). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi S1. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Maurizka Amanda. Lahir di Medan pada tanggal 26 Desember 1996. Anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan (Alm) Ir. Taufik dan Verawati Yulius. Peneliti bersekolah di SD Swasta Eria Medan pada tahun 2002 dan tamat pada tahun 2008. Pada tahun yang sama peneliti melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 2 Medan dan tamat pada tahun 2011. Setelah tamat dari SMP peneliti melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 2 Medan dan tamat pada tahun 2014. Dan pada tahun yang sama peneliti terdaftar sebagai Mahasiswi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen.

1. Kuisioner Pra Penelitian

KUISIONER PRA PENELITIAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus : Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Provinsi Sumatera Utara)

Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No.	Pernyataan	Penilaian	
		Ya	Tidak
a. Suasana kerja			
1.	Suasana di ruang kerja saya nyaman dan kondusif		
b. Tersedianya fasilitas untuk pegawai			
1.	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai		
c. Hubungan dengan rekan kerja			
1.	Saya selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja		

Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	Penilaian	
		Ya	Tidak
a. Kehadiran			
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja		
b. Ketaatan pada peraturan kerja			
1.	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan instansi		
c. Ketaatan pada standar kerja			
1.	Saya memenuhi standar kerja yang ditetapkan instansi		

Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Penilaian	
		Ya	Tidak
a. Kuantitas			
1.	Hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu		
b. Kualitas			
1.	Saya selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang diberikan kepada saya		
c. Waktu			
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		
d. Biaya			
1.	Saya mampu menghemat biaya pengeluaran di bawah target realisasi biaya pengeluaran instansi		

2. Hasil Jawaban Kuisisioner Pra Penelitian

a. Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Ya	%	Tidak	%	Total	%
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	8	40%	12	60%	20	100%
	Tersedianya fasilitas untuk pegawai	6	30%	14	70%	20	100%
	Hubungan dengan rekan kerja	15	75%	5	25%	20	100%

Sumber : Pra Penelitian

Dari data hasil pra penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Bappeda Provinsi Sumatera Utara belum baik karena banyak responden yang menjawab tidak pada indikator suasana kerja dan tersedianya fasilitas untuk pegawai yang membuktikan bahwa lingkungan kerja di Bappeda Provinsi Sumatera Utara belum terfasilitasi sarana, prasarananya dengan baik dan suasana kerjanya yang kurang kondusif.

Diketahui oleh,

Bappeda Provinsi Sumatera Utara

Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Triwibowo, SH, M.AP

Pembina

NIP. 19670404 198902 1 001

b. Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Ya	%	Tidak	%	Total	%
Disiplin Kerja	Kehadiran	6	30%	14	70%	20	100%
	Ketaatan pada peraturan kerja	17	85%	3	15%	20	100%
	Ketaatan pada standar kerja	19	95%	1	5%	20	100%

Sumber : Pra Penelitian

Dari data hasil pra penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara belum baik karena banyak responden yang menjawab tidak pada indikator kehadiran yang membuktikan bahwa banyak pegawai yang tidak hadir tepat waktu pada jam kerja.

Diketahui oleh,

Bappeda Provinsi Sumatera Utara

Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Triwibowo, SH, M.AP

Pembina

NIP. 19670404 198902 1 001

c. Kinerja

Variabel	Indikator	Ya	%	Tidak	%	Total	%
Kinerja	Kuantitas	19	95%	1	5%	20	100%
	Kualitas	19	95%	1	5%	20	100%
	Waktu	6	30%	14	70%	20	100%
	Biaya	19	95%	1	5%	20	100%

Sumber : Pra Penelitian

Dari data hasil pra penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Utara belum baik karena banyak responden yang menjawab tidak pada indikator waktu yang membuktikan bahwa banyak pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Diketahui oleh,

Bappeda Provinsi Sumatera Utara

Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Triwibowo, SH, M.AP

Pembina

NIP. 19670404 198902 1 001

3. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus : Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Provinsi Sumatera Utara)

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi dan meraih gelar S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu agar berkenan memberikan jawaban pada kuisisioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara.”**

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian instansi terhadap kinerja Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Maurizka Amanda
NPM 1405160379

IDENTITAS RESPONDEN

- Bidang Kerja : *) boleh tidak diisi
- Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan*
- Usia : a. 15-30 tahun b. 31-45 tahun c. 46-60 tahun*
- Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / S1 / S2 / S3*
- Masa Kerja : a. 1-10 tahun b. 11-20 tahun c. lebih dari 20 tahun*
- Keterangan : *Coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Beri tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapat Bapak / Ibu
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)
2. Setiap pernyataan hanya memiliki 1 (satu) jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya
4. Mohon kiranya Bapak/Ibu setelah selesai mengisinya untuk mengembalikan kepada yang menyerahkan kuisisioner

Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja sudah memadai					
2	Suhu udara pada ruangan kerja sesuai dengan yang saya inginkan					
3	Keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya nyaman dalam bekerja					
4	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai					
5	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya					
6	Saya membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja					
7	Lingkungan kerja di tempat saya tidak menghambat saya dalam berkomunikasi dengan pegawai yang lain					

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi					
2	Saya memberitahu kepada atasan/rekan kerja jika absen bekerja					
3	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					
6	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik					

Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan					
4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					
5	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya hadir tepat waktu					
7	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja					
8	Saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan					

4. Hasil Jawaban Kuisisioner Penelitian

No	Lingkungan Kerja (X1)								Disiplin Kerja (X2)						Kinerja (Y)									
	1	2	3	4	5	6	7	Total	1	2	3	4	5	6	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	4	1	3	3	3	4	3	21	4	5	4	4	5	5	27	4	3	4	4	3	3	4	4	29
2	5	4	5	4	3	5	3	29	4	5	3	4	4	4	24	4	3	4	4	5	4	4	5	33
3	5	4	5	3	3	4	4	28	3	3	3	4	4	4	21	4	3	4	4	4	3	4	4	30
4	4	4	2	4	3	4	3	24	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	5	4	3	32
5	5	5	4	5	5	5	4	33	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	5	3	4	5	36
6	5	5	5	5	5	5	3	33	4	5	3	4	5	5	26	5	3	4	4	5	3	4	5	33
7	4	4	4	3	4	5	3	27	4	5	3	4	4	5	25	5	3	4	4	5	5	5	5	36
8	5	5	4	3	3	4	4	28	3	3	2	4	4	4	20	4	3	4	3	4	3	4	4	29
9	5	5	4	3	3	5	5	30	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	4	4	5	38
10	4	3	4	3	4	5	3	26	4	4	2	4	4	4	22	4	3	4	4	4	3	4	4	30
11	5	5	5	3	4	4	5	31	3	4	2	4	4	4	21	4	2	4	4	4	4	3	4	29
12	4	3	4	3	3	4	4	25	3	4	3	4	4	4	22	4	2	4	4	4	4	3	3	28
13	4	4	4	2	3	4	3	24	5	5	3	4	4	4	25	4	2	4	4	4	2	3	4	27
14	5	3	4	3	3	5	3	26	3	5	2	4	4	4	22	4	2	4	4	5	3	3	4	29
15	5	5	5	3	3	5	3	29	4	5	3	5	5	5	27	5	4	5	5	5	5	5	5	39
16	5	5	5	3	3	4	5	30	2	5	2	4	4	4	21	4	3	4	4	5	4	4	4	32
17	4	4	5	3	3	5	3	27	3	5	3	4	4	4	23	4	2	4	4	4	4	3	5	30
18	3	3	4	3	3	4	4	24	3	4	2	4	4	4	21	4	3	4	4	4	3	3	3	28
19	4	4	5	3	3	4	3	26	4	5	2	5	5	5	26	4	3	4	4	5	2	5	5	32
20	5	4	5	4	4	5	4	31	4	4	2	4	4	4	22	4	3	4	4	4	5	4	5	33
21	5	3	5	3	3	5	3	27	4	5	3	5	5	5	27	4	3	4	4	4	3	4	4	30
22	4	3	5	3	4	4	5	28	3	5	3	4	4	4	23	5	3	5	5	4	3	4	4	33
23	5	5	5	3	4	5	4	31	3	5	3	5	5	5	26	5	3	5	5	5	4	5	5	37
24	4	3	5	4	4	5	4	29	4	5	2	4	4	4	23	4	2	4	4	4	5	4	4	31
25	5	4	5	3	3	4	3	27	5	5	3	5	5	5	28	5	2	4	4	3	5	3	4	30
26	5	4	5	3	3	4	5	29	3	4	2	4	4	4	21	4	2	4	4	4	3	4	4	29
27	3	3	5	4	3	4	3	25	4	4	2	4	4	4	22	4	2	4	4	5	4	3	4	30
28	4	4	4	3	4	5	4	28	3	5	3	4	4	4	23	4	3	4	4	5	3	3	4	30
29	5	5	5	3	3	4	4	29	3	5	3	5	5	5	26	4	3	4	4	4	2	3	4	28
30	4	4	5	3	3	5	3	27	3	5	2	5	5	5	25	4	3	4	4	5	4	3	4	31
31	5	5	5	4	3	5	3	30	5	5	2	5	5	5	27	5	3	3	3	3	4	3	3	27
32	5	4	5	4	3	5	5	31	4	5	3	4	4	4	24	4	3	4	4	5	3	4	5	32
33	4	1	3	3	3	4	3	21	4	5	4	4	5	5	27	4	3	4	4	3	2	4	4	28
34	5	5	4	3	3	4	4	28	3	3	2	3	3	3	17	4	3	4	3	4	5	4	4	31
35	5	5	4	3	3	5	5	30	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	3	4	5	37
36	4	4	4	3	4	5	5	29	3	5	3	4	4	4	23	4	3	4	4	5	3	3	4	30
37	5	4	5	4	4	5	5	32	4	4	2	4	4	4	22	4	3	4	4	4	4	4	5	32
38	5	3	5	3	3	5	4	28	4	5	3	5	5	5	27	4	3	4	4	4	4	4	4	31

39	5	5	5	3	3	5	5	31	3	5	3	5	5	5	26	4	3	4	4	4	4	3	4	30
40	4	4	5	3	3	5	4	28	3	5	3	5	5	5	26	4	3	4	4	5	3	3	5	31
41	5	5	5	4	3	5	3	30	5	5	2	5	5	5	27	5	3	5	5	5	3	5	5	36
42	5	5	5	3	4	4	4	30	3	4	2	4	4	4	21	4	2	4	4	4	3	3	4	28
43	3	3	4	3	3	4	4	24	3	4	2	4	4	4	21	4	3	4	4	4	4	3	3	29
44	5	4	5	3	3	4	4	28	5	5	3	5	5	5	28	5	2	4	4	3	3	3	4	28
45	5	3	4	3	3	5	5	28	3	5	2	4	4	4	22	4	2	4	4	5	5	3	4	31
46	4	4	5	3	3	4	3	26	4	5	2	5	5	5	26	4	3	4	4	5	3	5	5	33
47	4	4	4	3	4	5	4	28	4	5	3	4	4	5	25	5	3	4	4	5	3	5	5	34
48	4	3	5	3	4	4	5	28	3	5	3	4	4	4	23	5	3	5	5	4	4	4	4	34
49	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	5	3	4	5	36
50	3	3	5	4	3	4	5	27	4	4	2	4	4	4	22	4	2	4	4	5	4	3	4	30
51	4	3	4	3	3	4	4	25	3	5	3	4	4	4	23	4	2	4	4	5	3	4	3	29
52	5	4	5	3	2	5	3	27	4	5	2	5	4	5	25	5	3	4	4	5	3	3	4	31
53	5	3	5	2	3	5	3	26	3	4	3	4	4	4	22	4	2	4	4	4	3	3	3	27
54	5	3	5	2	3	4	5	27	3	5	2	4	4	4	22	4	3	4	4	4	4	4	4	31

5. Hasil Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Laki – Laki	31 - 45 Tahun	S1	1 - 10 Tahun
2	Perempuan	46 - 60 Tahun	S1	Lebih dari 20 Tahun
3	Perempuan	31 - 45 Tahun	S2	11 - 20 Tahun
4	Laki – Laki	31 - 45 Tahun	S1	1 - 10 Tahun
5	Laki – Laki	46 - 60 Tahun	SMA	Lebih dari 20 Tahun
6	Laki – Laki	46 - 60 Tahun	S1	11 - 20 Tahun
7	Perempuan	46 - 60 Tahun	S1	Lebih dari 20 Tahun
8	Laki – Laki	31 - 45 Tahun	S2	11- 20 Tahun
9	Perempuan	46 - 60 Tahun	S2	Lebih dari 20 Tahun
10	Perempuan	31 - 45 Tahun	S2	1 - 10 Tahun
11	Perempuan	31 - 45 Tahun	S1	1 - 10 Tahun
12	Laki – Laki	31 - 45 Tahun	S1	1 - 10 Tahun
13	Perempuan	46 - 60 Tahun	S1	11 - 20 Tahun
14	Laki – Laki	31 - 45 Tahun	S1	11 - 20 Tahun
15	Perempuan	46 - 60 Tahun	SMA	Lebih dari 20 Tahun
16	Perempuan	46 - 60 Tahun	S1	Lebih dari 20 Tahun
17	Laki – Laki	46 - 60 Tahun	S2	Lebih dari 20 Tahun
18	Perempuan	46 - 60 Tahun	S2	11 - 20 Tahun
19	Laki – Laki	46 - 60 Tahun	S2	Lebih dari 20 Tahun
20	Laki – Laki	31 - 45 Tahun	S1	1 - 10 Tahun
21	Perempuan	46 - 60 Tahun	S1	Lebih dari 20 Tahun
22	Perempuan	46 - 60 Tahun	S1	Lebih dari 20 Tahun
23	Laki – Laki	31 - 45 Tahun	S2	11- 20 Tahun
24	Perempuan	31 - 45 Tahun	S2	11 - 20 Tahun
25	Perempuan	46 - 60 Tahun	S1	Lebih dari 20 Tahun
26	Perempuan	31 - 45 Tahun	S1	1 - 10 Tahun
27	Perempuan	31 - 45 Tahun	S1	11 - 20 Tahun
28	Laki – Laki	46 - 60 Tahun	SMA	Lebih dari 20 Tahun
29	Laki – Laki	46 - 60 Tahun	S1	11 - 20 Tahun
30	Laki – Laki	46 - 60 Tahun	S1	Lebih dari 20 Tahun
31	Laki – Laki	31 - 45 Tahun	S1	1 - 10 Tahun
32	Perempuan	31 - 45 Tahun	S2	11 - 20 Tahun
33	Perempuan	32 - 45 Tahun	S1	11 - 20 Tahun
34	Perempuan	46 - 60 Tahun	S1	11 - 20 Tahun
35	Perempuan	46 - 60 Tahun	S1	Lebih dari 20 Tahun
36	Perempuan	46 - 60 Tahun	S2	Lebih dari 20 Tahun
37	Laki – Laki	31 - 45 Tahun	S1	11 - 20 Tahun
38	Perempuan	46 - 60 Tahun	S2	11 - 20 Tahun
39	Laki – Laki	46 - 60 Tahun	S1	Lebih dari 20 Tahun
40	Perempuan	31 - 45 Tahun	S1	11 - 20 Tahun

41	Perempuan	46 - 60 Tahun	S1	Lebih dari 20 Tahun
42	Laki – Laki	46 - 60 Tahun	SMA	Lebih dari 20 Tahun
43	Perempuan	46 - 60 Tahun	SMA	Lebih dari 20 Tahun
44	Perempuan	46 - 60 Tahun	S1	Lebih dari 20 Tahun
45	Perempuan	46 - 60 Tahun	S2	Lebih dari 20 Tahun
46	Laki – Laki	31 - 45 Tahun	S1	1 - 10 Tahun
47	Perempuan	46 - 60 Tahun	S1	Lebih dari 20 Tahun
48	Laki – Laki	31 - 45 Tahun	S2	11 - 20 Tahun
49	Perempuan	31 - 45 Tahun	S1	11 - 20 Tahun
50	Laki – Laki	46 - 60 Tahun	S2	Lebih dari 20 Tahun
51	Laki – Laki	31 - 45 Tahun	S1	1 - 10 Tahun
52	Laki – Laki	46 - 60 Tahun	SMA	Lebih dari 20 Tahun
53	Perempuan	46 - 60 Tahun	S2	11 - 20 Tahun
54	Perempuan	46 - 60 Tahun	S1	Lebih dari 20 Tahun

6. Hasil Deskripsi Variabel

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	7.4	7.4	7.4
Setuju	19	35.2	35.2	42.6
Sangat Setuju	31	57.4	57.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
Kurang Setuju	16	29.6	29.6	33.3
Setuju	20	37.0	37.0	70.4
Sangat Setuju	16	29.6	29.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	2	3.7	3.7	5.6
Setuju	18	33.3	33.3	38.9
Sangat Setuju	33	61.1	61.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.6	5.6	5.6
	Kurang Setuju	38	70.4	70.4	75.9
	Setuju	10	18.5	18.5	94.4
	Sangat Setuju	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Kurang Setuju	37	68.5	68.5	70.4
	Setuju	13	24.1	24.1	94.4
	Sangat Setuju	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	46.3	46.3	46.3
	Sangat Setuju	29	53.7	53.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	21	38.9	38.9	38.9
	Setuju	18	33.3	33.3	72.2
	Sangat Setuju	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

b. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Kurang Setuju	24	44.4	44.4	46.3
	Setuju	20	37.0	37.0	83.3
	Sangat Setuju	9	16.7	16.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Disiplin Kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.6	5.6	5.6
	Setuju	13	24.1	24.1	29.6
	Sangat Setuju	38	70.4	70.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Disiplin Kerja 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	23	42.6	42.6	42.6
	Kurang Setuju	27	50.0	50.0	92.6
	Setuju	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Disiplin Kerja 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	34	63.0	63.0	64.8
	Sangat Setuju	19	35.2	35.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Disiplin Kerja 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	32	59.3	59.3	61.1
	Sangat Setuju	21	38.9	38.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Disiplin Kerja 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	29	53.7	53.7	55.6
	Sangat Setuju	24	44.4	44.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

c. Kinerja**Kinerja 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	70.4	70.4	70.4
	Sangat Setuju	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kinerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	27.8	27.8	27.8
	Kurang Setuju	33	61.1	61.1	88.9
	Setuju	4	7.4	7.4	96.3
	Sangat Setuju	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kinerja 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	44	81.5	81.5	83.3
	Sangat Setuju	9	16.7	16.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kinerja 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.6	5.6	5.6
	Setuju	42	77.8	77.8	83.3
	Sangat Setuju	9	16.7	16.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kinerja 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	9.3	9.3	9.3
	Setuju	24	44.4	44.4	53.7
	Sangat Setuju	25	46.3	46.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kinerja 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.4	7.4	7.4
	Kurang Setuju	25	46.3	46.3	53.7
	Setuju	17	31.5	31.5	85.2
	Sangat Setuju	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kinerja 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	22	40.7	40.7	40.7
	Setuju	25	46.3	46.3	87.0
	Sangat Setuju	7	13.0	13.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kinerja 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	13.0	13.0	13.0
	Setuju	29	53.7	53.7	66.7
	Sangat Setuju	18	33.3	33.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

7. Hasil Uji Validitas Instrumen

a. Lingkungan Kerja

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Lingkungan Kerja
Item 1	Pearson Correlation	1	.522**	.290*	.069	.048	.324*	.145	.620**
	Sig. (2-tailed)		.000	.034	.619	.729	.017	.295	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Item 2	Pearson Correlation	.522**	1	.301*	.257	.223	.242	.176	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.027	.061	.105	.078	.204	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Item 3	Pearson Correlation	.290*	.301*	1	.001	-.031	.137	.112	.470**
	Sig. (2-tailed)	.034	.027		.995	.825	.324	.420	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Item 4	Pearson Correlation	.069	.257	.001	1	.510**	.293*	.016	.517**
	Sig. (2-tailed)	.619	.061	.995		.000	.032	.909	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Item 5	Pearson Correlation	.048	.223	-.031	.510**	1	.264	.226	.545**
	Sig. (2-tailed)	.729	.105	.825	.000		.053	.101	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Item 6	Pearson Correlation	.324*	.242	.137	.293*	.264	1	-.082	.483**
	Sig. (2-tailed)	.017	.078	.324	.032	.053		.557	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Item 7	Pearson Correlation	.145	.176	.112	.016	.226	-.082	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.295	.204	.420	.909	.101	.557		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.620**	.757**	.470**	.517**	.545**	.483**	.463**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	54	54	54	54	54	54	54	54

b. Disiplin Kerja

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Disiplin Kerja
Item 1	Pearson Correlation	1	.292*	.277*	.459**	.479**	.512**	.696**
	Sig. (2-tailed)		.032	.043	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Item 2	Pearson Correlation	.292*	1	.379**	.520**	.553**	.605**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.032		.005	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Item 3	Pearson Correlation	.277*	.379**	1	.198	.409**	.404**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.043	.005		.152	.002	.002	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Item 4	Pearson Correlation	.459**	.520**	.198	1	.863**	.845**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.152		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Item 5	Pearson Correlation	.479**	.553**	.409**	.863**	1	.905**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Item 6	Pearson Correlation	.512**	.605**	.404**	.845**	.905**	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.696**	.716**	.589**	.817**	.891**	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.588 ^a	.345	.320	2.44158	.345	13.449	2	51	.000	1.914

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.343	2	80.171	13.449	.000 ^a
	Residual	304.028	51	5.961		
	Total	464.370	53			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Correlations

		Kinerja	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.487	.408
	Lingkungan Kerja	.487	1.000	.171
	Disiplin Kerja	.408	.171	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.001
	Lingkungan Kerja	.000	.	.109
	Disiplin Kerja	.001	.109	.
N	Kinerja	54	54	54
	Lingkungan Kerja	54	54	54
	Disiplin Kerja	54	54	54

Coefficient Correlations^a

Model			Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
1	Correlations	Disiplin Kerja	1.000	-.171
		Lingkungan Kerja	-.171	1.000
	Covariances	Disiplin Kerja	.016	-.003
		Lingkungan Kerja	-.003	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.382	4.233		2.217	.031
	Lingkungan Kerja	.466	.125	.430	3.735	.000
	Disiplin Kerja	.367	.126	.334	2.908	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

9. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.917	2.588		-1.900	.063
	Lingkungan Kerja	.077	.076	.134	1.015	.315
	Disiplin Kerja	.188	.077	.322	2.440	.018

a. Dependent Variable: AbsRes