

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

AYU WINDARI
NPM: 1305160288



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Ayu Windari, NPM. 1305160288. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Penelitian ini menggunakan metode pengujian uji T dan uji F sebagai teknik analisis data yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari hipotesis pada penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden yang ditentukan dengan teknik random sampling sebagai penentu jumlah responden yang ditujukan untuk Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara, dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket / kuesioner.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini membuktikan dengan ditolaknya hipotesis H_0 melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai Disiplin kerja $t_{hitung} (4,486) > t_{tabel} (1,671)$, Lingkungan kerja terdapat nilai $t_{hitung} (3,984) > t_{tabel} (1,671)$.

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

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

Kata kunci: Disiplin dan Lingkungan Kerja, serta Prestasi kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

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

1. Terima kasih kepada kedua orang tua saya dan, (Ayahanda Nemu dan Ibunda Sumarni), yang telah memberikan dukungan baik moral dan materil serta Do'a, yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Abang saya Windy Priyanto yang telah banyak membantu dan memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr, Agussani, M.A.P sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
5. Bapak Januri, SE, MM selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si sebagai ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr Hj.Siti Mujiatun,SE,M.M selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam pengambilan data sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
11. Teman-teman kelas manajemen E pagi yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman saya Susilawati, Wiwi Anggriani, Riska khairani rangkuti, Rubiati, Nurul, Dian Utari, Ismawijayanti dan juga Naomi telah mensupport saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan semangat.

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

Medan, April 2017

Penulis

AYU WINDARI
1305160288

DAFTAR ISI

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

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja.....	14
c. Indikator Lingkungan Kerja	15
B. Kerangka Konseptual	16
C. Hipotesis	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	20
A. Pendekatan Penelitian.....	20
B. Definisi Operasional	20
C. Tempat dan Waktu Penelitian	22
D. Populasi dan Sampel.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	58

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

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

Tabel IV.12 Uji F.....	50
Tabel IV.13 Model Summary	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja.....	16
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	17
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	18
Gambar IV.1 Uji Normalitas	45
Gambar IV.2 Heterokedisitas	47
Gambar IV.3 Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	49
Gambar IV.4 Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	50
Gambar IV.5 Pengujian Hipotesis Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

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

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

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara (kanwil) merupakan instansi vertikal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang berkedudukan di setiap provinsi, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Kanwil terdiri atas beberapa divisi serta sejumlah Unit Pelaksana Teknis (UPT), termasuk Kantor Imigrasi, Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), Lapas Terbuka, Lapas Narkotika, Rumah Tahanan Negara (Rutan), Cabang Rutan, Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (Rupbasan), Balai Pemasyarakatan

(Bapas), Balai Harta Peninggalan (BHP), serta Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim).

Dalam hasil peneliti awal yang penulis lakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara ditemukan berbagai permasalahan yang muncul diantaranya adalah berkaitan dengan disiplin kerja pegawai yang terjadi disebabkan karena pegawai masih senang berada diruangan kerja pegawai diluar unit kerjanya sendiri, pegawai selalu menitipkan kehadirannya pada saat jam masuk kerja kantor, pegawai juga masih ada yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan kantor.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. penulis memilih judul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.**

B. Identifikasi Masalah

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

1. Masih ada pegawai yang senang berada diruang kerja pegawai lainnya, diluar unit kerjanya sendiri.
2. Masih ada pegawai yang selalu menitipkan kehadirannya pada saat jam masuk kerja.
3. Lingkungan kerja kurang kondusif dilihat dari AC yang kurang dingin didalam ruangan.

4. Masih ada pegawai yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan kantor.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari waktu yang terlalu lama mengenai masalah yang dibahas, maka penulis hanya membatasi mengenai disiplin, lingkungan kerja dan prestasi kerja pegawai di kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin pengaruh kepada prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?
- b. Apakah lingkungan kerja pengaruh kepada prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?
- c. Apakah disiplin dan lingkungan kerja pegawai pengaruh kepada prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

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

- a. Manfaat Teoritis

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

- b. Manfaat Praktis

Memberikan masukan yang berarti bagi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Utara dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya, khususnya pada hubungan disiplin dan lingan kerja.

- c. Manfaat Penelitian yang akan datang

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi kerja

a. Pengertian prestasi kerja

Prestasi kerja yang baik ditunjukkan oleh setiap pegawai, maka perusahaan akan lebih untuk menghadapi tantangan serta persaingan didunia industri. Memiliki pegawai dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga keinginan akan target tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai.

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

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

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

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

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

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal 165) faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain yaitu :

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi.

Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009, hal 166) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain Organisasi

c. Indikator Prestasi kerja

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

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

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

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

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

- 6) Didisiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin Kerja

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

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

Menurut Siagian (2013, hal 305) “mengatakan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut

secara sukarela berusaha bekerja secara koorperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

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

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

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

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

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

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

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

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

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

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

- 7) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri;
pemberhentian tidak dengan hormat

c. Indikator Disiplin kerja

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

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

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

- 1) Tingkat Kehadiran
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata Cara Kerja
Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan
Mengikuti apa yang di arahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja
Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan paksaan.
- 5) Tanggung Jawab
Kesediaan Karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.

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

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik- baiknya.

- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

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

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

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

Menurut sutrisno (2015, hal 118) “ mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

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

Berdasarkan pada pengertian diatas, ruang lingkup lingkungan kerja adalah:

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

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

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

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

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

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

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

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

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator Lingkungan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

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

- 1) Hubungan karyawan.
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.
- 3) Peraturan kerja.
- 4) Penerangan.
- 5) Sirkulasi udara.
- 6) Keamanan.

Menurut Garnida (2013, hal 129) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sirkulasi udara.
- 2) Pencahayaan.
- 3) Kebisingan.
- 4) Warna.

B. Kerangka Konseptual

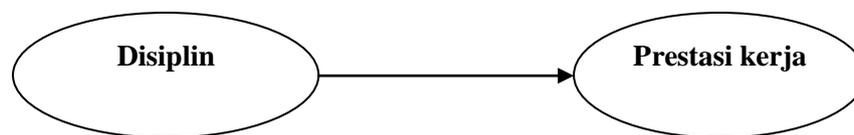
Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dalam hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (Disiplin dan lengkungan kerja) terhadap dependent variabel atau variabel terikat (Prestasi Kerja).

1. Pengaruh Disiplin terhadap prestasi kerja karyawan

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

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

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



Gambar II-I
(Paradigma penelitian disiplin terhadap prestasi kerja)

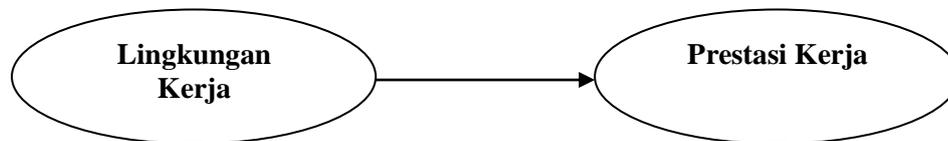
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja

Menurut Sunyoto (2015, hal 38) “ mengatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponem yang sangat penting ketika karyawan melakukan

aktivitas bekerja”. Perilaku organisasi adalah fungsi dari interaksi manusia dan pekerjaan jika ingin mencapai hasil yang lebih efektif dalam meningkatkan usaha prestasi kerja.

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

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



**Gambar II-2 Paradigma Penelitian
(Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja)**

3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

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

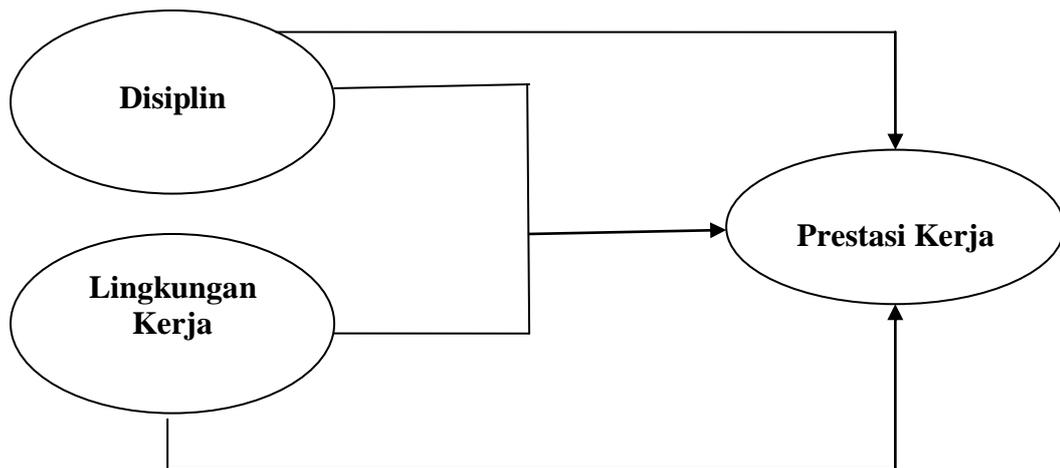
Sedangkan Nitisemito (Sunyoto, 2015 hal 38) “ mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Dan Mangkunegara (2013, hal 67) “mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

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

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



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

C. Hipotesis

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

masalah penelitian, Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.
2. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.
3. Ada Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

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

B. Defisi Operasional

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

1. Prestasi Kerja (Y)

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

Tabel III-1
Indikator Prestasi Kerja

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

Sumber: Sunyoto (2012,hal 22)

2. Variabel Disiplin (X_1)

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

Tabel III-2
Indikator Disiplin

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

Sumber: Agustin (2011,hal 73)

3. Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X_2)

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

**Tabel III-3
Indikator Lingkungan Kerja**

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

Sumber: Sunyoto (2015, hal 38)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara di Jl. Putri Hijau No.4 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Desember 2016 sampai dengan bulan maret 2017.

**Tabel III-4
Waktu Penelitian**

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
	Desember'16				Januari'17				Februari'17				Maret'17			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset	■															
Pengajuan Judul		■														
Pembuatan Proposal			■													
Bimbingan Proposal			■	■												
Seminar Proposal					■											

krakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2008, Hal. 132).

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

keterangan:

- n : ukuran sampel
 N : ukuran populasi
 e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{156}{1 + 156 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{156}{1 + 156 (0,01)}$$

$$n = \frac{156}{1 + 1,56}$$

$$n = \frac{156}{2,56}$$

$$n = 60,93$$

$$n = 61$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 60,93 Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 61 orang pegawai. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata / golongan yang ada dalam populasi itu Ginting(2008,hal135).

Tabel III-6

Jumlah Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Divisi Administrasi	53	$61/156 (53) = 20$
2	Divisi Pas	36	$61/156(36) = 15$
3	Divisi Imigrasi	17	$61/156 (17) = 7$
4	Divisi Bidang Hukum	35	$61/156 (35) = 14$
5	Divisi Suncang	15	$61/156 (15) = 5$
Jumlah		156	61 Pegawai

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara (Interview)

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

2. Studi dokumentasi

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

3. Daftar Pertanyaan (Quesioner)

Teknik Instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Angket/Kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun penelitian untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III-7
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Juliandi dan Irfan(2013,hal 73)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas Instrumen

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

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

Sugiyono (2008, hal 276)

Dimana :

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

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak validitas.

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

1) Uji Validitas Disiplin

Tabel uji validitas disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III – 8.
Hasil Uji Validitas Disiplin

Item Pernyataan	R – hitung	R-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,617 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
2	0,622 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
3	0,751 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
4	0,684 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
5	0,715 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
6	0,667 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
7	0,651 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
8	0,771 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

2) Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel uji validitas lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III – 9 .
Hasil Uji Validitas lingkungan kerja

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,616 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
2	0,572 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
3	0,610 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
4	0,488 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
5	0,572 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
6	0,604 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
7	0,577 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
8	0,606 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

3) Prestasi Kerja Pegawai

Tabel uji validitas prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III – 10.

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Pegawai

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,494 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
2	0,571 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
3	0,622 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
4	0,576 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
5	0,679 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
6	0,582 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
7	0,619 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid
8	0,754 (positif)	0,248	0,000 <0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (Disiplin, lingkungan kerja, dan prestasi kerja pegawai ternyata menunjukkan status valid dan. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha.

b. Reabilitas Instrumen

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

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

Arikunto dalam Juliandi (2013, hal.82)

Keterangan:

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

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

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ maka realibilitas cukup baik.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,60$ maka realibilitas kurang baik.
3. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan hasil yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel III – 11 .
Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y**

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Disiplin (X1)	0,836 $>$ 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,716 $>$ 0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,749 $>$ 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan

demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Regresi Linear Berganda

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

Untuk arah variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan regresi linier berganda dengan teknik kuadrat terkecil biasa (OLSi' *OrdinaryLeast Square*) untuk mencari arah pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat apakah berpengaruh positif atau negatif. Model analisis regresi linear berganda untuk penelitian ini dapat dirumuskan dengan formula :

“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja pegawai”.

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

Sugiyono(2010,hal 277)

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

α	= Konstanta
$\beta_1\beta_2$	= Koefisien beta dan variabelbebas
x_1 dan x_2	= Disiplin dan Lingkungan Kerja
e	= <i>error of the Estimate</i>

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dari variabel X_1 , X_2 terhadap prestasi kerja apakah berslope positif atau negatif. Jika harga koefisien beta (β_1 dan β_2) dari variabel bebas X_1 , X_2 bernilai positif, maka prestasi kerja akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien beta bernilai negatif maka prestasi kerja akan semakin rendah (berkurang).

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji normalitas data

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

b. Uji Multikolinieritas

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

Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Arikunto dalam buku Juliandi dan Irfan (2013,hal.176) Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi ketidak nyamanan *variance* dari residual pengamatan satu kepengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu).

3. Uji hipotetesis

a. Uji t (uji parsial)

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

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

(Sugiyono,2012 hal 250)

Dimana:

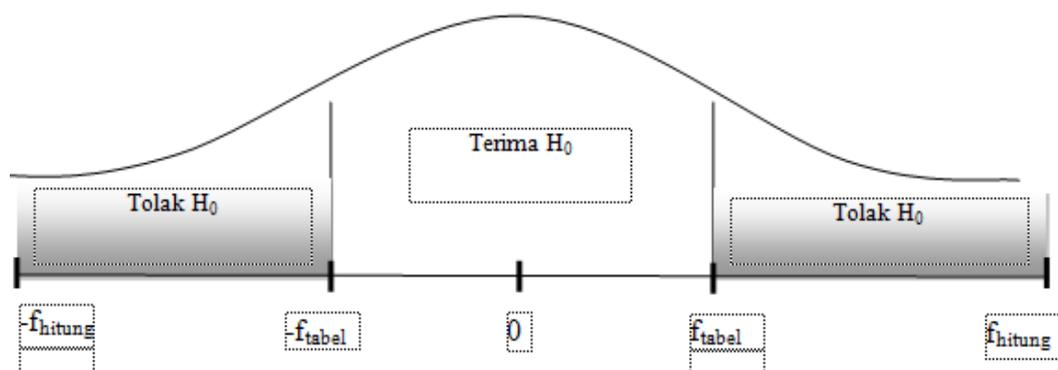
t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah data pengamatan

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

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



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F

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

Kriteria uji F :

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

1. Jika nilai f hitung $\geq f$ tabel H_0 terima H_a sehingga signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai f hitung $\leq f$ tabel H_0 terima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Koefisien Determinansi

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Determinasi dengan rumus

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

Sugiyono (2012,hal 259)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Perentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

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

Tabel IV-1
Skala Likert

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

Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal 72)

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

2. Karakteristik Responden

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

a. Jenis Kelamin

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

Tabel IV-2
Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 61 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin Laki-Laki sebanyak 34 Orang atau sebesar (55,7%), sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 Orang atau sebesar (44,3%). Dengan kata lain responden yang berjenis kelamin perempuan lebih sedikit jika dibandingkan dari responden berjenis laki- laki yang terdapat pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sumatera Utara.

b. Usia

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

Tabel IV-3

Berdasarkan Usia

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

Sumber : Data diolah, 2017

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

c. Tingkat Pendidikan

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

Tabel IV-4
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/SMK	4	6,6%
2	D3	5	8.2%
3	S1	42	68,8%
4	S2	10	16,4%
Jumlah		61	100

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja di Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara, yang terbanyak adalah pada pendidikan Strata (S-1) yaitu 42 orang dengan presentase 68,8%. Dan yang paling sedikit pada tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu 4 orang dengan presentase 6,6%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

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

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

Tabel IV-5
Skor Angket Variabel Disiplin

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

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut:

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

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

b. Deskripsi Hasil Analisa Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

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

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

Sumber: Data Diolah 2017

- 1) Jawaban responden tentang hubungan antar pegawai membantu dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52,5% (32 orang).
- 2) Jawaban responden tentang ruang kerja jauh dari kebisingan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59,0% (36 orang)

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

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

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

No	TABULASI JAWABAN RESPONDEN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	36,1%	26	42,6	4	6,6	5	8,2	4	6,6	61	100.0

2	16	26,2%	42	68,8%	2	3,3%	1	1,6%	0	0%	61	100.0
3	16	26,2%	31	50,8%	8	13,2%	6	9,8%	0	0%	61	100.0
4	11	18,0%	36	59,0%	10	16,4%	3	4,9%	1	1,6%	61	100.0
5	18	29,5%	22	36,1%	18	29,5%	4	6,55	1	1,6%	61	100.0
6	15	24,6%	29	47,5%	12	19,7%	5	8,2%	0	0%	61	100.0
7	23	37,7%	30	49,2%	6	9,85	2	3,3%	0	0%	61	100.0
8	19	31,1%	20	32,8%	9	14,7%	4	6,5%	1	1,6%	61	10.00

Sumber:Data diolah, 2017

- 1) Jawaban responden tentang sudah memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, mayoritas menjawab setuju sebanyak 42,6% (26 orang).
- 2) Jawaban responden tentang sudah memberikan mutu terbaik untuk masyarakat luar, mayoritas menjawab setuju sebanyak 68,8% (42 orang).
- 3) Jawaban responden tentang sudah memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 50,8% (31 orang).
- 4) Jawaban responden tentang kualitas kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan kantor, mayoritas menjawab setuju sebanyak 59,0% (36 orang).
- 5) Jawaban responden tentang selalu mampu menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 36,1% (22 orang).
- 6) Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan tidak membebankan orang lain, mayoritas menjawab setuju sebanyak 47,5% (29 orang).
- 7) Jawaban responden tentang selalu tepat waktu dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 49,2% (30 orang).
- 8) Jawaban responden tentang selalu bersikap saling menghargai terhadap pegawai lain, mayoritas menjawab setuju sebanyak 32,8% (20 orang).

4. Analisis Data

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

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel IV – 8.
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

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

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

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

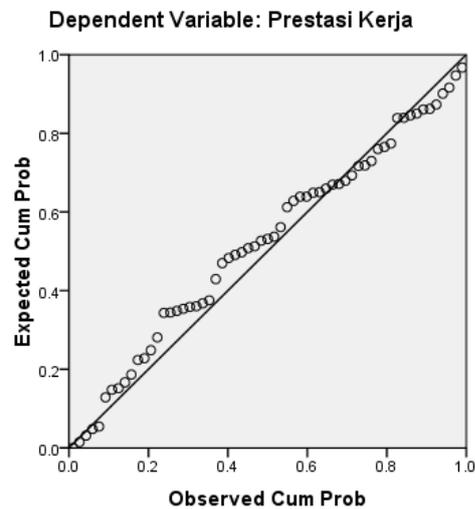
- 1) Jika Disiplin kerja dan Lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol maka prestasi kerja pegawai bernilai sebesar 20,553
- 2) Jika Disiplin kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,420 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika Lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,322 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Pengujian Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar IV.1. Uji Normalitas**

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

2) Uji Multikolinearitas

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

Tabel IV-9.
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

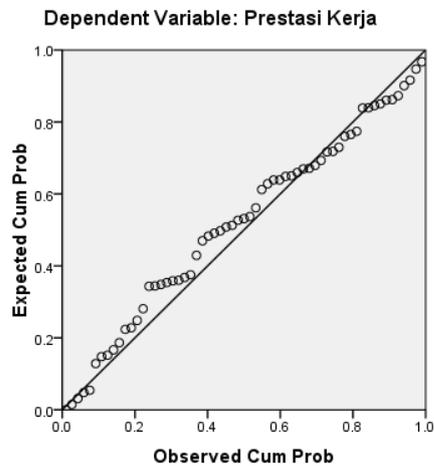
Jika dilihat pada tabel IV-9 diketahui bahwa variabel Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,987 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $1,013 < 10$.

3) Uji Heterokedastisitas

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

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar IV- 2 . Heterokedastistas**

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

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan berikut ini :

1) Uji Parsial (Uji t)

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

a. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai

Tabel IV – 10
Uji t
Coefficients^a

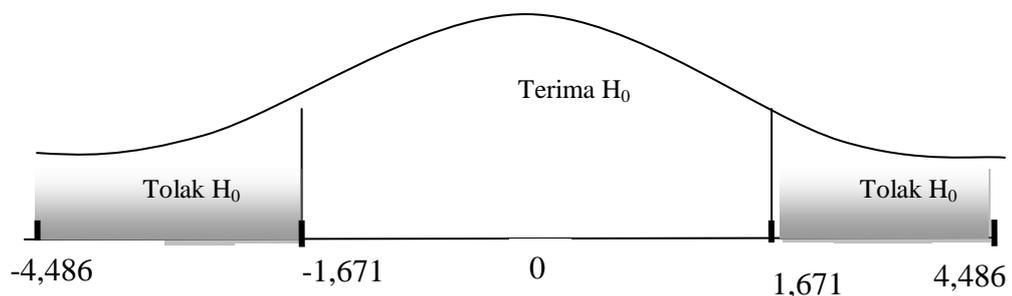
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.553	5.041		4.077	.000
Disiplin Kerja	.420	.094	.511	4.486	.000
Lingkungan Kerja	.322	.081	.333	3.984	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan diperoleh nilai t_{hitung} 4,486 > t_{tabel} 1,671 dengan probabilitas sig. 0,000 \leq 0,05. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Kriteria Pengujian Hipotesis



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

Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

b) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai

Tabel IV – 11.
Hasil Uji t
Coefficients^a

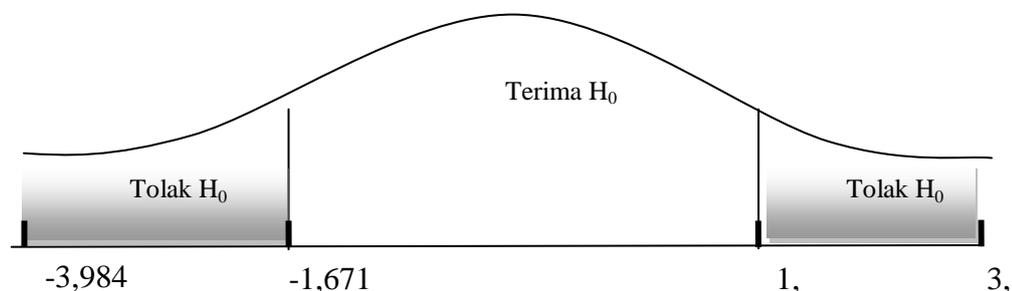
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.553	5.041		4.077	.000
Disiplin Kerja	.420	.094	.511	4.486	.000
Lingkungan Kerja	.322	.081	.333	3.984	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

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

Kriteria Pengujian Hipotesis



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

Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

2) Uji Simultan (F)

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

Tabel IV – 12.
Uji F
ANOVA^b

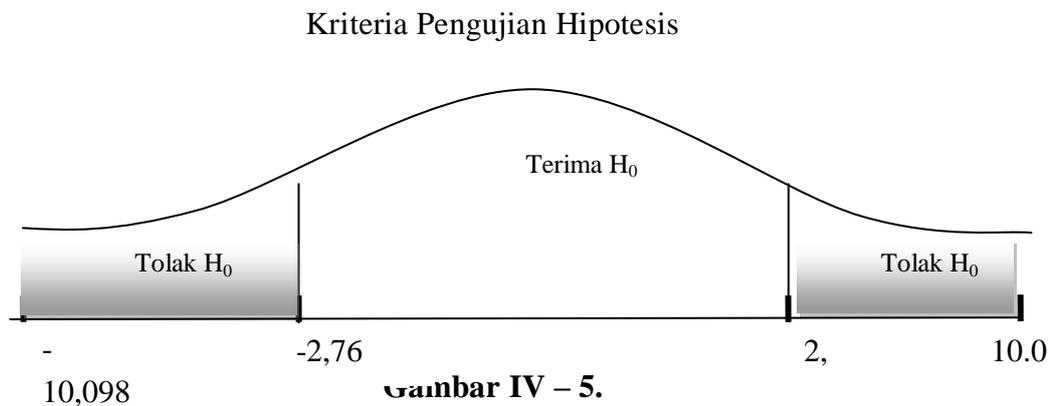
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.778	2	142.389	10.098	.000a
	Residual	817.812	58	14.100		
	Total	1102.590	60			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

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



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

Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

b. Koefisien Determinasi

Tabel IV – 13.
Koefisien Determinasi

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

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

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

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Terlihat nilai sekitar 25,8 % pengaruh yang ditimbulkan oleh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja, 74,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

2) Pembahasan

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

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

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

Pegawai yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan. Pegawai yang tidak cocok dengan pekerjaan ditambah lagi intimidasi dan

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

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,486 > 1,671$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Hal ini disebabkan Disiplin kerja berfungsi sebagai hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.

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

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

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

Shah, et al (2011) menyatakan tekanan lingkungan kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan prestasi kerja. Adanya penerapan lingkungan kerja membuat pegawai dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Lingkungan kerja yang tinggi menjadikan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan prestasi kerja serta besaran bonus yang akan diterima pegawai. Dalam persepsi pegawai, lingkungan kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap lingkungan kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka lingkungan kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 3,984 > t_{tabel} 1,671$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 sehingga H_a diterima. Hal ini menyatakan

bahwa Lingkungan kerja ada pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

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

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

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang menyatakan bahwa $f_{hitung} 10,098 \geq f_{tabel} 2,76$ dan f_{hitung} berada dipenolakan hipotesis nol (H_0) sehingga H_a diterima. Hal ini menyatakan baha Disiplin kerja dan Lingkungan kerja ada pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil temuan penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,486 > 1,671$. Hal ini menyatakan bahwa Disiplin ada pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Hal ini dikatakan disiplin berfungsi sebagai timbale balik antara atasan dengan bawahan.
2. Hasil temuan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,984 > 1,671$. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.
3. Hasil temuan penelitian mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan $f_{hitung} 10,098 \geq f_{tabel} 2,76$ dan f_{hitung} . Hal ini menyatakan bahwa disiplin dan lingkungan kerja ada pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Dan

kemampuan disiplin dan lingkungan kerja dalam mencapai prestasi kerja pegawai sebesar 25,8% sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

B. Saran

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

1. Disarankan kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Utara untuk dapat memperhatikan cara berdisiplin yang baik untuk seluruh pegawai agar prestasi kerja pegawai selalu meningkat.
2. Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Sumatera Utara harus bisa mempertahankan prestasi kerja pegawai dan juga lingkungan kerja yang lebih baik didalam perusahaan pegawai agar prestasi kerjanya menjadi lebih baik dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman.
3. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif, dimana disiplin dan lingkungan kerja harus tetap dijaga agar prestasi kerja pegawai dapat menjadi lebih meningkat.
4. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lain, dan menambah variabel yang akan diteliti, khususnya mengenai prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber daya manusia*
Bandung : Remaja Rosdakarya
- Agustin, Fauziah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan*
Pertama. Medan : Mandenatera
- Agus Garnida. (2013). *Manajemen Perkantoran* Bandung : Alfabeta
- Ermaneti (2010). “ *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap*
Prestasi Kerja Pegawai pada satuan Kerja Pengembangan Kawasan
Pemukiman Provinsi Sumatera Barat. (Vol.4.No.5 Maret 2012).
- Hasibuan, Melayu S.P .(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi
Jakarta : Bumi Aksara
- Jonest .(2015). “ *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap*
Kinerja Pegawai Pada Badan Perizinan Terpadu Kota Manado.
- Juliandi Azuar dan Irfan. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk ilmu*
bisnis, Cetakan Kedua
- Koeswara, Sonny, Hery Budianto. (2011) “ *Pengaruh Lingkungan Kerja dan*
Disiplin Kerja dan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Packindo Farma
Utama Jakarta? . Jurnal PASTI (Volume 4 Nomor 2 Januari 2011).
- Sunyoto, Danang (2012). *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*.
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Administrasi, Bandung,* CV, Alfabeta
- Sutrisno,Edy (2015). *Budaya Organisasi.*Jakarta. Kencana Pranada Media.
- Veitzhal Rivai.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.*
PT. Raja grafindo Persada : Jakarta
- Simanjuntak, Pramayaman.J (2011) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Edisi 3)
Penerbit : Depok, Lembaga penerbit FE.UI.
- Tim Penyusun (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi.* Medan : Fakultas Ekonomi,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Kementerian Hukum dan HAM

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia adalah kementerian dalam pemerintah Indonesia yang membidangi urusan hukum dan hak asasi manusia. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dipimpin oleh seorang menteri yang sejak 27 Oktober 2014 dijabat Oleh Yasonna Laoly. Kementerian beberapa kali mengalami pergantian nama yakni : Departemen Kehakiman (1945-1999), Departemen Hukum dan Perundang-undangan (2001-2004), Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia (2004-2009), dan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (2009-sekarang)

Setelah Indonesia merdeka, sistem pemerintahan segera dibentuk walaupun belum maksimal. Salah satu departemen atau kementerian yang dibentuk setelah kemerdekaan adalah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia atau dulunya bernama Departemen Kehakiman. Pembentukan ini berdasarkan pada peraturan pemerintah nomor 2 tahun 1994 mengenai pembentukan departemen-departemen Indonesia.

Menteri pertama yang mengawal departemen Kehakiman atau sekarang bernama Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia oleh Prof. DR. Mr. Supomo. Lalu pada tanggal 1 Oktober 1945, Departemen Kehakiman diperluas menjadi beberapa kementerian, yaitu :

- a) Kejaksaan berdasarkan Maklumat Pemerintah tahun 1945 tanggal 1 Oktober 1945.
- b) Jawatan Topografi berdasarkan penetapan pemerintah tahun 1945 Nomor 1/S.D.

Singkat cerita mengacu pada Undang-Undang pedoman 1964, Lembaga Negara Nomor 107 tahun 1964, peradilan negara Republik Indonesia menjalankan dan melaksanakan hukum yang mempunyai fungsi PENGAYOMAN yang dilaksanakan dalam lingkungan, seperti :

- a) Peradilan Umum
- b) Peradilan Agama
- c) Peradilan Militer
- d) Peradilan Tata Usaha Negara

Pada lingkungan peradilan umum, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1965 dan Lembaga Negara Nomor 70 Tahun 1965 menegaskan bahwa kekuasaan kehakiman dalam lingkungan peradilan umum dilaksanakan oleh :

- a) Mahkamah Agung
- b) Peradilan Tinggi
- c) Peradilan Negeri

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1964, lembaga negara Nomor 107 tahun 1964 tentang pokok-pokok kekuasaan kehakiman dianggap tidak sesuai lagi dengan keadaan, maka dikeluarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 1970 dengan ketentuan

pokok dan kekuasaan kehakiman mulai berlaku tanggal 17 Desember 1970 yang menegaskan kekuasaan kehakiman dalam kekuasaan yang merdeka, dilaksanakan oleh :

- a) Peradilan Umum
- b) Peradilan Agama
- c) Peradilan Militer
- d) Peradilan Tata Usaha Negara

Keputusan Presiden RI No.44 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Organisasi kementerian diatur tentang :

- a) Kedudukan tugas pokok dan kementerian
- b) Susunan organisasi kementerian tugas dan fungsi

Sekretaris Jenderal, Inspektorat Jenderal, Direktorat Jenderal, Staff Ahli dan unit-unit vertikal di daerah.

Untuk susunan organisasi kementerian Kehakiman RI diatur dalam keputusan RI No.45 Tahun 1974, lampiran 3, keputusan Menteri Kehakiman RI No. J.S4/3/7 Tahun 1975 tentang susunan organisasi dan tata kerja Kementerian Kehakiman RI.

Keputusan Menteri kehakiman RI Indonesia tanggal 23 September 1985 Nomor M.06-UM.01.06 Tahun 1985 tentang penetapan tanggal 30 Oktober sebagai Hari Kehakiman RI. Pada tanggal 2 hari kehakiman disebut dengan Hari DHARMA KARYA DHIKA.

Sistem holding company sistem integrated dilingkungan Kementerian Kehakiman Republik Indonesia dengan surat persetujuan MENPAN nomor B 477/I MENPAN/7/84 tanggal 6 Juli 1984 KEPPRES RI Nomor 124/M Tahun 1984 dan KEPMENKEH RI Nomor M.05-PR.07.10 Tahun 1984 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehakiman Republik Indonesia.

Akibat reformasi, dikeluarkan keputusan Presiden RI Nomor 136 Tahun 1996 Tentang kedudukan, tugas, fungsi, susunan, organisasi dan tata kerja Kementerian. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 355/M Tahun 1999 tentang pengangkatan Menteri Hukum dan Perundang-undangan Republik Indonesia. Keluarnya Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2000 tentang perubahan atas undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang ketentuan-ketentuan pokok kekuasaan kehakiman bahwa pada menegaskan untuk lingkungan peradilan umum dikeluarkan dari Kementerian Kehakiman RI ke Mahkamah Agung RI dengan masa transisi paling lama 5 tahun (lebih kurang tahun 2003 sudah selesai). Berdasarkan surat persetujuan Menteri Negara pendayaan Aparatur Negara Nomor 24/m.pan/i/2000 dikeluarkan Keputusan Menteri Hukum dan perundang-undangan Republik Indonesia Nomor M.03-PR.07.10 Tahun 2000 tanggal 5 April 2000 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Perundang-undangan RI.

Setelah sidang tahun Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia pada tanggal 7 Agustus 2000 s/d 14 Agustus 2000, Presiden Republik Indonesia KH. Abduurrahman Wahid merampingkan kabinet kesatuan dengan mengeluarkan

Keputusan Republik Indonesia Nomor 234/M 2000 tentang Pengangkatan Menteri Kehakiman dan Hak asasi Manusia Prof. DR. Yusril Ihza Mahendra.

A. Logo Kementerian Hukum dan Hak asasi Manusia



Gambar 2.1

Setiap institusi dan instansi memiliki logo dan lambang original yang menggambarkan idealismenya, begitu juga dengan Kementerian Hukum dan Hak asasi Manusia. Logonya yang terlihat sederhana memiliki nilai filosofi yang mendalam dan idealitis. Logo tersebut diatur dalam pasal 6 Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor M.HH-05UM.01.01 Tahun 2011.

Logo Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia terdiri dari 5 buah garis bujur, 2 buah garis tegak lurus sejajar dan sepasang garis siku kanan dan kiri. Kelima buah garis bujur merupakan perlambang falsafah negara, yakni Pancasila. Sementara itu 2 buah garis tegak lurus sejajar melambangkan demokrasi dan keadilan untuk mewujudkan bangsa Indonesia yang sejahtera. Adapun garis siku di sebelah kanan

melambangkan hukum dan garis siku sebelah kiri melambangkan HAM yang mengutamakan moral dan agama.

Diantara garis tersebut terdapat tulisan singkat berbunyi “Pengayoman”. Kata “Pengayoman” dicantumkan dalam logo kementerian ini untuk menegaskan tugas dan fungsinya dalam melindungi serta mengayomi rakyat Indonesia dibidang hukum dan HAM. Logo ini didominasi warna dasar biru tua dan warna keemasan digaris lukisan logo dan tulisan “Pengayoman”. Warna-warna tersebut memiliki filosofi sendiri. Warna biru tua menggambarkan sikap amanah, aman, teratur, percaya diri, tertib, inovasi ternologi, dan memiliki kedalaman makna jati diri bangsa. Adapun warna emas melambangkan keluhuran, keagungan, serta kewibawaan.

B. Visi, Misi dan Tata Nilai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

1. Visi Kementerian Hukum dan HAM

Terwujudnya sistem dan politik Nasional yang mantap dalam rangka tegaknya supermasi Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk menunjang tercapainya kehidupan masyarakat yang aman, bersatu, rukun, damai, adil, dan sejahtera.

2. Misi Kementerian Hukum dan HAM

- a) Menyusun perencanaan hukum.
- b) Membentuk, menyempurnakan, memperbaharui hukum, dan peraturan perundang-undangan
- c) Melaksanakan penerapan hukum, pelayanan hukum, dan penegakan hukum.

- d) Melakukan pembinaan dan pengembangan hukum.
- e) Meningkatkan dan memantapkan pengawasan hukum.
- f) Meningkatkan dan memantapkan kesadaran dan budaya hukum masyarakat.
- g) Meningkatkan dan memantapkan jaringan dokumentasi dan informasi hukum nasional.
- h) Meningkatkan upaya perlindungan, pemajuan, penegakan, pemenuhan, penghormatan hak asasi manusia.
- i) Melaksanakan penelitian dan pengembangan hukum dan hak asasi manusia.
- j) Meningkatkan pembinaan sumber daya manusia aparatur hukum.
- k) Meningkatkan dan melindungi karya intelektual dan karya budaya yang inovatif dan inventif.
- l) Meningkatkan sarana dan prasarana hukum.
- m) Melindungi Hak Asasi Manusia.

3. Tata Nilai Kementerian Hukum dan HAM

1. Kepentingan masyarakat.

Mendahulikan kepentingan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif, dan selektif.

2. Integritas.

Memiliki kepribadian yang dilandasi unsur religiusitas, kejujuran, keadilan, keberanian, dan bijaksana guna memberikan akuntabilitas pelaksanaan tugas untuk membangun kepercayaan.

3. Responsitif.

Tanggap terhadap permasalahan yang timbul dan cepat serta tepat bertindak mengatasinya.

4. Akuntabel.

Harus mampu dan dapat mempertanggungjawabkan setiap pelaksanaan tugas dan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

5. Professional.

Menjaga dan menerapkan keahlian profesi sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang berlaku.

4. Struktur Organisasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

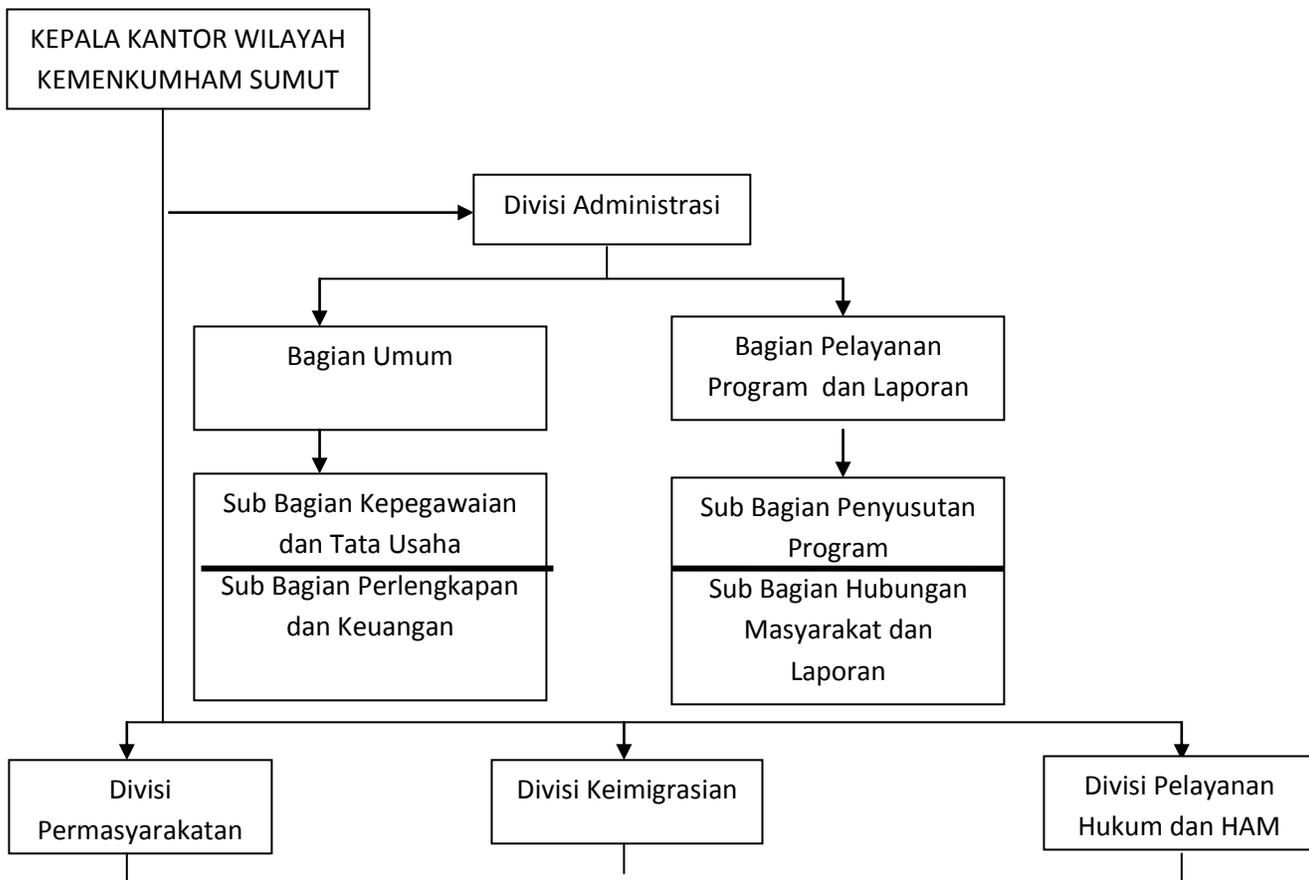
Dalam rangka melaksanakan tugas suatu lembaga instansi diperlukan adanya suatu organisasi. Struktur organisasi adalah kerangka dan susunan perwujudan pola hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu perusahaan atau organisasi. Struktur ini mengandung unsur-unsur sentralisasi kerja atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan. Melalui bagan organisasi akan terlihat jelas bagaimana informasi mengalir dari satuan organisasi ke organisasi lainnya. Juga memberikan petunjuk-petunjuk tentang pemberian tugas-tugas, luasnya rentangan kekuasaan/kendali, wewenang dan tanggung jawab. Oleh karena itu, setiap karyawan harus mutlak untuk memahami struktur organisasi di tempat kerja.

Melihat struktur organisasi di Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara, dapat dilihat bahwa struktur organisasi yang digunakan adalah bentuk organisasi garis (line), pelimpahan tanggung jawabdan pendelegasian tugas disusun dalam aliran kerja yang teratur dari level paling atas (kadis) hingga pada tingkat karyawan.

Berikut adalah gambaran struktur organisasi di Kanwil Kementerian Hukum dan Hak Asasi manusia Sumatera Utara :

Gambar 2.2

STRUKTUR ORGANISASI KANWIL KEMENKUMHAM SUMUT





Mempunya tugas sebagai berikut :

Membantu Kepala Kantor Wilayah dalam melaksanakan pembinaan administrasi dan pelaksanaan di wilayah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan Sekretaris Jenderal yaitu :

- Koordinasi penyusunan pelaksanaa kebijakan teknis, rencana, dan program serta laporan.
- Pengelolaan urusan kepegawaian, hubungan masyarakat, tata usaha, dan rumah tangga di lingkungan kantor wilayah.
- Pelaksanaan urusan keuangan dan perlengkapan.

Divisi administrasi terdiri dari :

- Bagian penyusunan laporan yang memiliki fungsi sebagai berikut :
 - a. Penyusunan rencana dan program di lingkungan kantor wilayah
 - b. Pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi
 - c. Evaluasi dan laporan hasil pelaksanaan kegiatan di lingkungan kantor wilayah
 - d. Pelaksanaan hubungan masyarakat dan protokoler
- Bagian umum yang memiliki fungsi sebagai berikut :
 - a. Pengelolaan urusan kepegawaian
 - b. Pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga
 - c. Pelaksanaan urusan keuangan dan perlengkapan

b) Divisi Pemasyarakatan

Divisi pemasyarakatan terdiri dari bidang keamanan dan pembinaan yang memiliki fungsi sebagai berikut :

- Pembinaan dan pelaksanaan di bidang keamanan dan ketertiban
- Pengevaluasian di bidang keamanan dan ketertiban
- Pembinaan dan pelaksanaan di bidang bimbingan dan kemasyarakatan, latihan kerja, dan produksi

- Pengevaluasian di bidang bimbingan kemasyarakatan, latihan kerja, dan produksi
- Pemantauan di bidang bimbingan kemasyarakatan, latihan kerja, dan produksi

c) Divisi Keimigrasian

Mempunyai tugas dalam membantu Kepala Kantor Wilayah dalam melaksanakan sebagian tugas Kantor Wilayah di bidang keimigrasian berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Imigrasi antara lain :

- Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengamanan teknis operasional di bidang keimigrasian.
- Pengaturan, bimbingan, dan pengamanan teknis pelaksanaan tugas di bidang lalu lintas keimigrasian, ijin tinggal, dan status keimigrasian.
- Pengaturan, bimbingan, dan pengarahan teknis pelaksanaan tugas di bidang penindakan keimigrasian, dan rumah detensi keimigrasian.
- Pengaturan, bimbingan, dan pengarahan teknis pelaksanaan tugas di bidang sistem informasi keimigrasian.
- Pengaturan, bimbingan, dan pengarahan teknis pelaksanaan tugas di bidang intelejen keimigrasian dan tempat pemeriksaan imigrasi.

Divisi keimigrasian terdiri dari bidang Lalu Lintas, Ijin Tinggal, dan Status Keimigrasian yang memiliki fungsi sebagai berikut :

- Pelaksanaan kebijakan, bimbingan, pengaturan, dan keamanan tugas di bidang lalu lintas.
- Pelaksanaan kebijakan, bimbingan, pengaturan, dan pengamanan teknis pelaksanaan tugas di bidang ijin tinggal orang asing dan status kewarganegaraan.

d) Divisi Pelaksanaan Hukum dan Hak Asasi Manusia

Mempunyai tugas dalam membantu Kepala Kantor Wilayah dalam melaksanakan sebagian tugas Kantor Wilayah di bidang pelayanan hukum dan hak asasi manusia berdasarkan kebijakan teknis oleh Direktur Jenderal/Kepala Badan terkait antara lain :

- Pembinaan dan bimbingan aktivitas teknis di bidang hukum.
- Pengkoordinasian pelayanan teknis di bidang hukum.
- Pelayanan penerimaan permohonan pendaftaran di bidang Hak Kekayaan Intelektual (HKI).
- Pelaksanaan pemenuhan, pemajuan, perlindungan, dan penghormatan, Hak Asasi Manusia (HAM)
- Pengembangan budaya hukum, pemberian informasi hukum, penyuluhan hukum dan di seminasi Hak Asasi Manusia (HAM).
- Pengkoordinasian Program Legilasi Daerah (PROLEH).
- Pelaksanaan pengkoordinasian jaringan dokumen dan informasi hukum.
- Pengawasan pelaksanaan teknis di bidang hukum.

5. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara mempunyai tugas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, kantor menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- Pengkoordinasian, perencanaan, pengendalian program, dan pengawasan.
- Pembinaan di bidang hukum dan hak asasi manusia.
- Penegakan hukum di bidang pemasyarakatan, keimigrasian, administrasi, hukum, dan hak kekayaan intelektual.
- Perlindungan, pemajuan, pemenuhan, penegakan, dan penghormatan hak asasi manusia.
- Pelayanan hukum.
- Pengembangan budaya hukum dan pemberian informasi hukum, pelayanan hukum, penyuluhan hukum, dan di seminasi hak asasi manusia.
- Pelaksanaan kebijakan dan pemninaan teknis di bidang administrasi di lingkungan Kantor Wilayah.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara dipimpin oleh seorang Kepala Kantor Wilayah. Kepala Kantor Wilayah melaksanakan tugasnya dibantu oleh para Kepala Divisi yang berada di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Kantor Wilayah

Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara mempunyai 4 Divisi yang terdiri dari : Divisi Administrasi; Divisi Pemasyarakatan; Divisi keimigrasian; dan Divisi Pelayanan Hukum dan HAM.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara mempunyai wilayah kerja seluas Sumatera Utara, meliputi 48 satuan kerja/unit pelaksanaan teknis.

DiStribusi Frekwensi Variabel X1

Statistics

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Total
N	Valid	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4,9	4,9	4,9
	3	11	18,0	18,0	23,0
	4	26	42,6	42,6	65,6
	5	21	34,4	34,4	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,3	3,3	3,3
	2	4	6,6	6,6	9,8
	3	12	19,7	19,7	29,5
	4	25	41,0	41,0	70,5
	5	18	29,5	29,5	100,0
Total	61	100,0	100,0		

Item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	11,5	11,5	11,5
	3	18	29,5	29,5	41,0
	4	25	41,0	41,0	82,0
	5	11	18,0	18,0	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	18,0	18,0	18,0
3	22	36,1	36,1	54,1
4	21	34,4	34,4	88,5
5	7	11,5	11,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3,3	3,3	3,3
2	9	14,8	14,8	18,0
3	21	34,4	34,4	52,5
4	20	32,8	32,8	85,2
5	9	14,8	14,8	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	11,5	11,5	11,5
3	11	18,0	18,0	29,5
4	32	52,5	52,5	82,0
5	11	18,0	18,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3,3	3,3	3,3
2	6	9,8	9,8	13,1
3	15	24,6	24,6	37,7
4	30	49,2	49,2	86,9
5	8	13,1	13,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
2	3	4,9	4,9	6,6
3	12	19,7	19,7	26,2
4	27	44,3	44,3	70,5
5	18	29,5	29,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Validitas Variabel X1
Correlations

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Total
Item1 Pearson Correlation	1	,265*	,560**	,432**	,338**	,309*	,130	,330**	,617**
Sig, (2-tailed)		,039	,000	,001	,008	,015	,317	,009	,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item2 Pearson Correlation	,265*	1	,344**	,304*	,402**	,335**	,353**	,347**	,622**
Sig, (2-tailed)	,039		,007	,017	,001	,008	,005	,006	,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item3 Pearson Correlation	,560**	,344**	1	,524**	,566**	,273*	,295*	,556**	,751**
Sig, (2-tailed)	,000	,007		,000	,000	,033	,021	,000	,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item4 Pearson Correlation	,432**	,304*	,524**	1	,411**	,195	,396**	,497**	,684**
Sig, (2-tailed)	,001	,017	,000		,001	,131	,002	,000	,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item5 Pearson Correlation	,338**	,402**	,566**	,411**	1	,401**	,311*	,447**	,715**
Sig, (2-tailed)	,008	,001	,000	,001		,001	,015	,000	,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item6 Pearson Correlation	,309*	,335**	,273*	,195	,401**	1	,598**	,580**	,667**
Sig, (2-tailed)	,015	,008	,033	,131	,001		,000	,000	,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item7 Pearson Correlation	,130	,353**	,295*	,396**	,311*	,598**	1	,507**	,651**
Sig, (2-tailed)	,317	,005	,021	,002	,015	,000		,000	,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item8 Pearson Correlation	,330**	,347**	,556**	,497**	,447**	,580**	,507**	1	,771**
Sig, (2-tailed)	,009	,006	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Total Pearson Correlation	,617**	,622**	,751**	,684**	,715**	,667**	,651**	,771**	1
Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

*, Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

**, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

Reliability Variabel X1

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	9

**Distribusi Frekwensi Variabel X2
Statistics**

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Total
N	Valid	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	3	21	34,4	34,4	36,1
	4	32	52,5	52,5	88,5
	5	7	11,5	11,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	17	27,9	27,9	29,5
	4	36	59,0	59,0	88,5
	5	7	11,5	11,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	24,6	24,6	24,6
	4	37	60,7	60,7	85,2
	5	9	14,8	14,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,3	3,3	3,3
3	10	16,4	16,4	19,7
4	39	63,9	63,9	83,6
5	10	16,4	16,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
2	2	3,3	3,3	4,9
3	13	21,3	21,3	26,2
4	36	59,0	59,0	85,2
5	9	14,8	14,8	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
3	14	23,0	23,0	24,6
4	33	54,1	54,1	78,7
5	13	21,3	21,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
2	2	3,3	3,3	4,9
3	11	18,0	18,0	23,0
4	33	54,1	54,1	77,0
5	14	23,0	23,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
3	12	19,7	19,7	21,3
4	40	65,6	65,6	86,9
5	8	13,1	13,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Validitas Variabel X2
Correlations

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Total
Item1 Pearson Correlation	1	,475**	,376**	-,037	,201	,321*	,215	,333**	,616**
Sig, (2-tailed)		,000	,003	,776	,121	,012	,096	,009	,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item2 Pearson Correlation	,475**	1	,442**	,345**	,157	,106	,098	,172	,572**
Sig, (2-tailed)	,000		,000	,006	,227	,416	,451	,185	,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item3 Pearson Correlation	,376**	,442**	1	,220	,031	,228	,371**	,285*	,610**
Sig, (2-tailed)	,003	,000		,088	,811	,077	,003	,026	,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item4 Pearson Correlation	-,037	,345**	,220	1	,290*	,150	,198	,162	,488**
Sig, (2-tailed)	,776	,006	,088		,024	,247	,126	,211	,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item5 Pearson Correlation	,201	,157	,031	,290*	1	,503**	,033	,363**	,572**
Sig, (2-tailed)	,121	,227	,811	,024		,000	,803	,004	,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item6 Pearson Correlation	,321*	,106	,228	,150	,503**	1	,278*	,112	,604**
Sig, (2-tailed)	,012	,416	,077	,247	,000		,030	,392	,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item7 Pearson Correlation	,215	,098	,371**	,198	,033	,278*	1	,395**	,577**
Sig, (2-tailed)	,096	,451	,003	,126	,803	,030		,002	,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item8 Pearson Correlation	,333**	,172	,285*	,162	,363**	,112	,395**	1	,606**
Sig, (2-tailed)	,009	,185	,026	,211	,004	,392	,002		,000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Total Pearson Correlation	,616**	,572**	,610**	,488**	,572**	,604**	,577**	,606**	1
Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

** , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

Reliability Variabel X2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	9

Distribusi Frekwensi Jawaban Variabel Y

Statistics

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Total
N	Valid	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.6	6.6	6.6
	2	4	6.6	6.6	13.1
	3	5	8.2	8.2	21.3
	4	26	42.6	42.6	63.9
	5	22	36.1	36.1	100.0
Total		61	100.0	100.0	

Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	2	3.3	3.3	4.9
	4	42	68.9	68.9	73.8
	5	16	26.2	26.2	100.0
	Total		61	100.0	100.0

Item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9.8	9.8	9.8
	3	8	13.1	13.1	23.0
	4	31	50.8	50.8	73.8
	5	16	26.2	26.2	100.0
	Total		61	100.0	100.0

Item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	3	4.9	4.9	6.6
3	10	16.4	16.4	23.0
4	36	59.0	59.0	82.0
5	11	18.0	18.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	4	6.6	6.6	8.2
3	16	26.2	26.2	34.4
4	22	36.1	36.1	70.5
5	18	29.5	29.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	8.2	8.2	8.2
3	12	19.7	19.7	27.9
4	29	47.5	47.5	75.4
5	15	24.6	24.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.3	3.3	3.3
3	6	9.8	9.8	13.1
4	29	47.5	47.5	60.7
5	24	39.3	39.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	4	6.6	6.6	8.2
3	9	14.8	14.8	23.0
4	27	44.3	44.3	67.2
5	20	32.8	32.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Validitas Variabel Y
Correlations

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Total
Item1 Pearson Correlation	1	.167	.404**	-.060	.186	.110	.109	.215	.494**
Sig. (2-tailed)		.197	.001	.648	.151	.398	.405	.097	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item2 Pearson Correlation	.167	1	.385**	.232	.320*	.345**	.277*	.338**	.571**
Sig. (2-tailed)	.197		.002	.072	.012	.007	.031	.008	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item3 Pearson Correlation	.404**	.385**	1	.350**	.198	.075	.145	.453**	.622**
Sig. (2-tailed)	.001	.002		.006	.125	.564	.264	.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item4 Pearson Correlation	-.060	.232	.350**	1	.326*	.232	.420**	.447**	.576**
Sig. (2-tailed)	.648	.072	.006		.010	.072	.001	.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item5 Pearson Correlation	.186	.320*	.198	.326*	1	.484**	.403**	.376**	.679**
Sig. (2-tailed)	.151	.012	.125	.010		.000	.001	.003	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item6 Pearson Correlation	.110	.345**	.075	.232	.484**	1	.290*	.360**	.582**
Sig. (2-tailed)	.398	.007	.564	.072	.000		.024	.004	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item7 Pearson Correlation	.109	.277*	.145	.420**	.403**	.290*	1	.508**	.619**
Sig. (2-tailed)	.405	.031	.264	.001	.001	.024		.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Item8 Pearson Correlation	.215	.338**	.453**	.447**	.376**	.360**	.508**	1	.754**
Sig. (2-tailed)	.097	.008	.000	.000	.003	.004	.000		.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Total Pearson Correlation	.494**	.571**	.622**	.576**	.679**	.582**	.619**	.754**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

Reliability Variabel Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	9