

**PENGARUH KEPUASAN KERJA. DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KOMINFO KOTA MEDAN**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh :

PRIMA YUDHISTIRA

NPM : 1620030050

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : **PRIMA YUDHISTIRA**
NPM : 1620030050
PRODI / KONSENTRASI : **MAGISTER MANAJEMEN / SUMBER DAYA
MANUSIA**
JUDUL TESIS : **PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KOMINFO KOTA MEDAN**

Disetujui untuk disampaikan kepada

PANITIA UJIAN TESIS

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 18 Oktober 2018

Komisi Pembimbing

UMSU

Pembimbing 1

Pembimbing II

Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si.

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMINFO
KOTA MEDAN**

PRIMA YUDHISTIRA
1620030050

Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan panitia penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M)

Pada Hari Kamis, Tanggal 18 Oktober 2018

PANITIA PENGUJI

1. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP**
Ketua 1.....
2. **Dr. HASRUDY TANJUNG, S.S., M.Si.**
Sekretaris 2.....
3. **Dr. SJHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi.**
Anggota 3.....
4. **H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.**
Anggota 4.....
5. **FAHRIZAL ZULKARNAIN, S.T., M.Sc., Ph.D.**
Anggota 5.....

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS KOMINFO
KOTA MEDAN**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari seminar atau tesis yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Medan, 18 Oktober 2018

PRIMA YUDHISTIRA
NPM : 1620030050

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS KOMINFO
KOTA MEDAN**

PRIMA YUDHISTIRA

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini adalah kurangnya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, kedisiplinan pegawai, lingkungan kerja, dalam penyelesaian pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang baik dan tidak tepat waktu.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Medan.

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala *likert*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan daftar pernyataan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan yang berjumlah 56 orang. Kemudian dilakukan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan; (2) secara parsial variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan; (3) secara parsial variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

***EFFECT OF SATISFACTION, DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT
ON PERFORMANCE EMPLOYEES AT DINAS
KOMINFO OF MEDAN CITY***

PRIMA YUDHISTIRA

ABSTRACT

The problem in this study is the lack of employee job satisfaction in work, employee discipline, work environment, in the completion of their work so that the resulting work is not good and not timely.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job satisfaction, discipline, work environment on employee performance at Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) of Medan City.

The research method used is quantitative research, where variables are measured with a Likert scale. Data collection methods are carried out with a questionnaire statement list. The population in this study were all permanent employees in Dinas Komunikasi dan Informatika of Medan City, totaling 56 people. Then tested the validity and reliability. Data analysis technique used is multiple linear regression, hypothesis testing, and determination coefficient.

The results of the study show that: (1) partially the variable Job Satisfaction influences Employee Performance in Dinas Komunikasi dan Informatika of Medan City; (2) partially the variable Discipline influences Employee Performance in Dinas Komunikasi dan Informatika of Medan City; (3) partially the Work Environment variable influences Employee Performance at Dinas Komunikasi dan Informatika of Medan City; (4) simultaneously there is a positive and significant influence between variables of Job Satisfaction, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance in Dinas Komunikasi dan Informatika of Medan City.

Keyword : Statisfaction, Discipline, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur yang tak terhingga ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-NYA sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan”**. Tesis ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program strata dua (S2) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus dosen pembimbing I. yang telah membimbing dan memberikan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. Hasrudiy Tanjung SE, M Si. selaku dosen pembimbing II. yang telah membimbing dan memberikan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. Sjahril Efendy P. M.Si , M.A , M.Psi, M.H selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan pembimbing I untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu S.E, M.M selaku Sekertaris Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Seluruh dosen pengajar dan staff Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara.
7. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan yang telah bersedia memberikan izin riset, beserta para pegawai yang telah bersedia meluangkan waktu menjadi responden dalam penelitian ini
8. Kedua orang tua dan adik-adikku, beserta seluruh keluarga besar yang telah rela berkorban dan memberikan semangat serta doanya.
9. Semua rekan, sahabat dan teman seperjuangan yang telah memberikan bantuan dan dukungannya.
10. Dan kepada pihak – pihak terkait yang telah berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini yang tidak bisa saya sebut satu persatu namanya .

Kepada mereka semua, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya. Jauh dari pada itu peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini kurang mendekati kesempurnaan. Oleh karena itu peneliti mengharapkan sumbangsih dari para pembaca berupa kritik dan saran yang membangun guna tercapainya penyusunan tesis yang lebih baik lagi. Amin.

Medan , Oktober 2018
Peneliti

PRIMA YUDHISTIRA
NPM : 1620030050

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Uraian Teori	11
1. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Penilaian Kinerja	11
c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja	13
d. Karakteristik Kinerja Pegawai	14
e. Indikator Kinerja	15
2. Kepuasan Kerja	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja	15
b. Teori Kepuasan Kerja	16
c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja	18
d. Indikator kepuasan Kerja	19
3. Disiplin Kerja	19
a. Pengertian Disiplin Kerja	19

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	20
c. Jenis – jenis Disiplin Kerja	21
d. Indikator Disiplin Kerja	22
4. Lingkungan Kerja	23
a. Pengertian Lingkungan Kerja	23
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
c. Indikator Lingkungan Kerja	28
B. Kerangka Konseptual	29
1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	29
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	30
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	31
4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	32
C. Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Definisi Operasional Variabel.....	37
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
1. Lokasi Penelitian	40
2. Waktu Penelitian	40
D. Teknik Sampling	41
1. Populasi	41
2. Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisis Data	43
G. Instrumen Penelitian	43
1. Uji Validitas	43
2. Hasil Uji Validitas	44
3. Uji Reabilitas	47
4. Hasil Uji Reabilitas	48

H. Uji Asumsi Klasik	48
1. Uji Normalitas	48
2. Uji Multikolinieritas	49
3. Uji Heteroskedastitas	49
I. Teknik Analisis Data	50
1. Analisis Regresi Linier Berganda	50
2. Uji Hipotesis	50
a. Uji secara parsial (Uji-t)	50
b. Uji simultan signifikan (Uji-f)	52
3. Koefisien Determinasi	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Gambaran Umum Dinas Kominfo Kota Medan	54
2. Visi Misi dan Tujuan Dinas Kominfo Kota Medan	56
B. Pembahasan	57
1. Statistik Deskriptif	57
a. Statistik Deskriptif Responden Penelitian	57
b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	60
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	67
a. Hasil Uji Normalitas	67
b. Uji Multikolinieritas	69
c. Uji Heteroskedastitas.....	70
3. Hasil dan Analisis Regresi Linier Berganda	72
4. Hasil Uji Hipotesis	73
a. Secara Parsial (Uji t).....	73
b. Uji Secara Serempak (Uji f)	75
c. Koefisien Determinasi (R-Square)	76
C. Pembahasan	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III. 1 Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel III. 2 Jadwal Penelitian	41
Tabel III. 3 Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja ..	44
Tabel III . 4 Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja	45
Tabel III. 5 Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	46
Tabel III. 6 Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja.....	47
Tabel III. 7 Uji Reabilitas.....	48
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel IV. 5 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	60
Tabel IV. 6 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel IV. 7 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	64
Tabel IV. 8 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja	66
Tabel IV. 9 One Sample Kolmogrov-smirnov Test	69
Tabel IV. 10 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel IV. 11 Hasil Uji Koefisien Regresi	72
Tabel IV. 12 Hasil Uji Parsial	73
Tabel IV. 13 Hasil Uji Serempak	75
Tabel IV. 14 Hasil Uji Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar III. 1 Kurva pengujian hipotesis (uji t)	51
Gambar III. 2 Kurva pengujian hipotesis (uji f)	53
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot	68
Gambar IV. 2 Scaterplot	71
Gambar IV. 3 Kurva Uji t Kepuasan Kerja	74
Gambar IV. 4 Kurva Uji t Disiplin Kerja	74
Gambar IV. 5 Kurva Uji t Lingkungan Kerja	75
Gambar IV. 6 Kurva Uji Serempak (Uji f)	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting bagi sebuah instansi dalam pencapaian visi dan misi dalam pemenuhan target dan tujuan utama di instansi tersebut. Untuk mencapai tujuan dari sebuah instansi maka sumber daya manusia harus di awasi dengan sebaik mungkin. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia tetap konsisten dalam menjalankan kegiataannya dalam sebuah instansi. Tanpa campur tangan sumber daya manusia didalam sebuah instansi maka akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Sutrisno (2016:3), sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "*human resources*", namun ada para ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*man power*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian lagi menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Dalam sebuah instansi pemerintahan, tuntutan akan pelayanan yang baik semakin besar bersamaan dengan perkembangan masyarakat. Aparatur pemerintahan dituntut untuk mampu mengaktualisasikan dirinya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sangat diperlukan mengingat aparatur pemerintah adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang diharapkan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Karyawan/pegawai di dalam sebuah instansi pemerintahan disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik

Indonesia No. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, pada Bab 1 ketentuan umum pasal 1 disebutkan bahwa, aparatur sipil negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah faktor kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut menarik untuk diteliti, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil jawaban penelitian tentang faktor-faktor tersebut, diharapkan menjadi bahan pertimbangan pimpinan instansi agar dapat membuat program yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena peningkatan kinerja pegawai menjadi harapan baik bagi sebuah instansi, seperti instansi pemerintahan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan (KOMINFO) sebagai salah satu instansi pemerintahan yang tugas utamanya adalah melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang informasi komunikasi dan pengolahan data elektronik.

Dinas Kominfo sebelumnya adalah lembaga instansi Departemen Penerangan Kota Medan. Seperti diketahui pada saat Presiden RI Abdurrahman Wahid mengumumkan susunan kabinet Persatuan pada tanggal 26 Oktober 1999 maka departemen RI dilikuidasi. Sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah melalui UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dibentuk lembaga yang mengakomodir eks departemen di daerah.

Berdasarkan keputusan Presiden RI No. 50 tahun 2000 tanggal 7 April 2000 tentang Tim Koordinasi Telematika Indonesia dan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI No. 141/M.PAN/4/2000 tanggal 20 April 2000 Perihal Tim Telematika Indonesia telah dinyatakan bahwa kantor PDE Kabupaten/Kota adalah perpanjangan Tim Koordinasi Telematika di daerah dan harus diberdayakan. Selanjutnya dalam reorganisasi Kelembagaan Pemko Medan dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah sesuai dengan UU No. 22 tahun 1999 dibentuk kembali Kantor Pengolahan Data Elektronik kota Medan dengan berdasarkan Perda Kota Medan No. 5 tahun 2001 tentang pembentukan organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis di lingkungan Pemerintahan Kota Medan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu patokan untuk menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai.

Kinerja juga merupakan kualitas seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Kinerja juga merupakan kualitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang

dilakukan individu maupun kelompok, maka kesadaran diri pegawai untuk keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai atau aparaturinya.

Menurut Mangkunegara (2017:67), mengatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengamatan awal di Dinas Kominfo Kota Medan ditemukan kinerja pegawai belum maksimal, hal ini ditunjukkan oleh hasil pekerjaan yang tidak tepat waktu dan apabila ditemukan suatu permasalahan lambat ditindak lanjuti.

Kemudian pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Adapun ketidakpuasan pegawai seharusnya dapat diketahui oleh perusahaan.

Menurut Robbins dalam Triatna (2015:110), memaknai kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Moh.As'ad dalam Sunyoto (2015:23), mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job statisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan

atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dihadapi di lingkungan kerjanya.

Setiap individu pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Berdasarkan dari hasil pengamatan awal yang dilakukan diketahui bahwa terdapat beberapa fenomena permasalahan kepuasan kerja yang terjadi, seperti pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan seorang pegawai. Kemudian pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi untuk menuntut anggotanya berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:87), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan

(2016:193), menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Setiap pegawai memiliki sifat yang berbeda- beda, begitu juga dalam hal mengikuti peraturan. Walaupun para atasan sudah ketat dalam mengawasinya, jika pegawai itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang diterapkan maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada hasil kerja. Penjelasan tersebut memberikan gambaran yang jelas bahwa disiplin ternyata berpengaruh terhadap kinerja. Ketika disiplin seseorang baik, maka kinerja keseluruhan juga akan baik.

Berdasarkan pengamatan awal ditemukan fenomena permasalahan di Dinas Kominfo Kota Medan yaitu masih ada beberapa pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang masih rendah. Hal ini ditandai dengan ditemukannya pegawai yang tidak berada di tempat kerjanya saat jam kerja berlangsung.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek

diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang jelas. Kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relatif sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan atau mutu daerah dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai.

Menurut Alex S. Nitisemito dalam Sunyoto (2015:38), mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada pada Dinas Kominfo kota Medan. Ada beberapa fenomena permasalahan yang ditemukan, yaitu adanya keluhan mengenai tingkat kebersihan di area kantor, seperti toilet yang rusak dan halaman kantor yang penuh dengan dedaunan, ditemukan beberapa alat kantor yang rusak dan belum diperbaiki seperti, printer dan mesin fotocopy. Kemudian hubungan antar pegawai kurang menyatu.

Terkait dengan banyaknya ditemukan fenomena dan permasalahan yang terjadi, maka hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti masalah-masalah yang dikaitkan dengan kinerja pegawai dengan pemikiran bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan. Berdasarkan

uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang peneliti ajukan adalah : **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di Dinas Kominfo Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

- 1) Hasil pekerjaan yang tidak tepat waktu.
- 2) Lambatnya tindak lanjut apabila ditemukan permasalahan dalam pekerjaan.
- 3) Pegawai tidak berada ditempat kerjanya saat jam kerja berlangsung.
- 4) Tingkat kebersihan yang masih kurang, seperti di toilet dan halaman.
- 5) Terdapat beberapa alat/fasilitas kantor yang rusak, seperti printer dan mesin fotocopy.
- 6) Terlihat kurang menyatunya hubungan antar pegawai.

C. Batasan Masalah

Menyadari keterbatasan penelitian dan banyaknya variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka pada penelitian ini peneliti hanya mengkaji tentang kinerja pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan, yang dilihat dari aspek kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.
- 2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.
- 3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.
- 4) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja di Dinas Kominfo Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka peneliti berharap bahwa penelitian ini bermanfaat untuk berbagai pihak, diantaranya adalah :

- 1) Bagi Dinas Kominfo Kota Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan yang dapat dijadikan referensi untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

- 2) Bagi akademisi dan peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran, referensi penelitian-penelitian yang sejenis untuk pengembangan literatur secara empiris mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja secara garis besar ditentukan oleh faktor luar dan faktor dalam. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Heidjarachman, Suad Hasan dalam Sunyoto (2015:17), mengatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Amstrong dalam Edison (2017:193), mengatakan terkadang diasumsikan bahwa penilaian kinerja sama dengan manajemen kinerja. Tetapi ada perbedaan yang signifikan. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manajer mereka melalui, biasanya sebuah pertemuan kajian tahunan. Sedangkan dalam manajemen kinerja, ada proses yang berkesinambungan dan lebih luas, lebih menyeluruh, serta lebih

alami karena manajemen yang menjelaskan harapan bersama, dengan menekankan peran dukungan dari manajer yang diharapkan bertindak sebagai pembina dari pada hakim dan berfokus pada masa depan.

Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan/instansi. Pada saat bersamaan, pegawai juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan pun perlu menganalisis sistem penilaian yang ada, apakah masih relevan atau masih ada kekurangan-kekurangan yang perlu diubah. Bagaimana pun juga, sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan/instansi.

Menilai kerja pegawai dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya. Penilaian juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi, dan karena begitu pentingnya penilaian ini, maka perlu dilakukan secara berkelanjutan. Kemudian, hasil-hasilnya diarsipkan dengan baik sebagai acuan dalam memberikan reward dan untuk penilaian karir.

Menurut Edison (2017:194), yang dimaksud penilaian dan evaluasi kerja oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut :

- 1) Dick Grote, dalam bukunya yang berjudul *The performance Appraisal*, mengatakan : “Penilaian kerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Penilaian ini biasanya disiapkan oleh atasan langsung. Prosedur ini biasanya membutuhkan pengawas untuk mengisi formulir penilaian standar yang mengevaluasi individu pada dimensi yang berbeda dan kemudian membahas hasil evaluasi dengan karyawan.”
- 2) Wibisono, mengatakan “evaluasi kinerja merupakan penilaian kinerja yang dibandingkan dengan rencana atau standar-standar yang telah disepakati.”

- 3) Simamora, menyebutkan “evaluasi kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.”

Kesimpulannya sistem penilaian kinerja dapat membantu perusahaan/instansi dalam mengambil keputusan, misalnya pemberian penghargaan, kenaikan kompensasi, promosi dan lainnya. Sistem penilaian kinerja juga dapat memacu motivasi pegawai untuk lebih berprestasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini dikutip sesuai dengan pendapat Keith Davis, yang merumuskan bahwa :

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| 1) <i>Human performance</i> | = <i>Ability + motivation</i> |
| 2) <i>Motivation</i> | = <i>Attitude + situation</i> |
| 3) <i>Ability</i> | = <i>Knowledge + skill</i> |

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

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

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

d. Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:68), menyatakan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi dapat dikategorikan atas 6 macam, yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja memiliki beberapa indikator dalam pelaksanaannya. Indikator kinerja digunakan dalam pengukuran naik dan turunnya kinerja. Menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Moh. As'ad dalam Sunyoto (2015:23), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya.

Menurut Moh As'ad penelitian di bidang kepuasan kerja ada tiga macam arah yang dapat dilihat :

- 1) Adalah usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini orang lalu dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar pegawai bias lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
- 2) Adalah usaha untuk bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, absenteisme, kecelakaan akibat kerja, *labour turn over* dan sebagainya. Dengan mengetahui hal ini orang dapat mengambil Dengan mengetahui hal ini orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi pegawai serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan.
- 3) Adalah dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat itu sendiri.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Moh As'ad dalam Sunyoto (2015:24), teori kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl, yaitu :

1) Discrepancy Theory

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation needs or value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawer (1972) yang dikutip dari Wexley dan Yukl, menemukan bahwa sikap pegawai terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

2) *Equity Theory*

Equity Theory dikembangkan oleh Adams tahun 1963, pendahulu dari teori ini adalah Zolzenik tahun 1958 yang dikutip dari Locke (1969). Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

3) *Two Factor Theory*

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel kontiniu. Teori ini pertama kali ditemukan oleh Frederick Herzberg tahun 1959. Beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok, yakni :

- a) *Satisfiers*, adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility and advancement*.
- b) *Dissatisfier (Hygiene Factors)*, adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision, technical, salary, interpersonal, relation, working condition, job security, and status*.

Menurut teori ini perbaikan upah dan kondisi kerja tidak akan mengurangi ketidakpuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. Selanjutnya Herzberg mengemukakan bahwa yang dapat memacu orang bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *satisfiers*.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Moch As'ad dalam Sunyoto (2015:25), ada beberapa faktor atau pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni :

1) Menurut Harold E. Burt

Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

- a) Faktor hubungan antar pegawai, antara lain : hubungan antara manajer dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan social di antara pegawai, dan sugesti dari teman sekerja.
- b) Faktor individual, hubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.
- c) Faktor keadaan keluarga pegawai.
- d) Rekreasi, meliputi pendidikan.

2) Menurut Ghiselli dan Brown

Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yakni :

- a) Kedudukan
Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada yang berkedudukan lebih rendah.
- b) Pangkat
Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah maka yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat
- c) Umur
Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasa kerja dengan umur pegawai. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.
- d) Mutu Pengawasan
Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik darim pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

d. Indikator Kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006:244), mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri.
Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
- 2) Gaji.
Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
- 3) Promosi.
Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda beda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
- 4) Pengawasan.
Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- 5) Rekan kerja.
Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.
- 6) Kondisi kerja.
Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:87), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2016:87), disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Latainer dalam Sutrisno (2016:88), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang pegawai hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:93), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

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

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga mempunyai jenis-jenis seperti yang disampaikan oleh para ahli.

Mangkunegara (2013:129) menyatakan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam

organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan. Disinilah letak pentingnya asas "*the right man in the right place and the right man in the right job*".
- 2) Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- 3) Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan.
- 4) Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta

diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus ditetapkan dengan baik supaya kedisiplinan pegawai baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi dan Hukuman

Sanksi dan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas 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 pegawai dalam bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini menurut Alex S. Nitisemito dalam Suntoyo (2015:38), mengatakan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music penerangan, dan lain-lain. Mendasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja adalah :

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

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Alex S. Nitisemito dalam Sunyoto (2015:38), ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu :

1) Hubungan Pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu, dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan pegawai dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri pegawai yang bekerja.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang pegawai akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu :

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang

akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para pegawai, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

- b) Distribusi informasi yang baik
Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.
- c) Kondisi kerja yang baik
Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh pegawai. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi pegawai merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik kinerja dan produktivitasnya pun mengalami peningkatan yang berarti.
- d) Sistem pengupahan yang jelas
Seluruh pegawai mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Para pegawai dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para pegawai terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya di antara mereka.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut pegawai akan dituntut untuk menjaolankan aktifitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan

individu dengan pasti. Di samping itu pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik , tetapi termasuk juga penerangan matahari. Pegawai memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap pegawai yang sedang bekerja.

Menurut Sofyan Assauri dalam Sunyoto (2015:40), mengatakan penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberikan keuntungan sebagai berikut :

- a) Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja.
- b) Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan secara umum.
- d) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- e) Memudahkan pengamatan atau pengawasan.
- f) Memperbaiki moral para pekerja.
- g) Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang tua umurnya dan mengurangi ketegangan di antara para pekerja.
- h) Penggunaan ruang yang lebih baik.
- i) Mengurangi perputaran tenaga kerja.
- j) Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

5) Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka perama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

Menurut Agus Ahyari dalam Sunyoto (2015:41), mengatakan cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut :

- a) Ventilasi yang cukup
Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi hawa panas yang dirasakan oleh para pegawai dalam bekerja, karena udara di dalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor. Hal ini membantu memelihara kesehatan pekerja.
- b) Pemasangan kipas angin atau AC
Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Disamping itu agar ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC sehingga membuat para pegawai menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.
- c) Pemasangan *Humidifier*
Dengan alat pengatur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembapan udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya agar para pegawai bekerja lebih nyaman.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2005:159), yaitu sebagai berikut :

1) Suasana Kerja.

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

2) Hubungan dengan rekan kerja.

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

3) Tersedianya fasilitas kerja.

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

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Menurut Handoko (2014:193), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis No. 1 Tahun Ke-XVII, 2012 yang dilakukan oleh Lukman Hakim, dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta” menjelaskan dalam kesimpulan dan sarannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan hendaknya harus lebih produktif lagi agar

dapat diciptakannya kepuasan kerja seperti moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara umum kedisiplinan dapat diartikan apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya disiplin yang baik maka perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya. Artinya disiplin kerja membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara individu maupun organisasi. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:129), mengemukakan bahwa *“Discipline is management action to enforce organization standards.”* Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 8 No. 3 November 2016: 172-182 yang dilakukan oleh Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita dan Dindin Suherman, dengan judul “Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil” Hasil analisis uji hipotesis diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kab. Cianjur. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2009:97) mengatakan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila

diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Tetapi jika kedisiplinan ditegakkan maka akan dapat menaikkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Menurut Alex S. Nitisemito dalam Sunyoto (2015:38), adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Penelitian yang dilakukan oleh A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 3, Nomor 1 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta” menjelaskan dalam kesimpulan dan sarannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sikap dan perilaku pegawai yang ramah terhadap sesama serta lebih di

tingkatkan agar dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja juga harus menjadi perhatian pemimpin dimana penerangan yang terlalu terang, sirkulasi udara dan suasana lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian terhadap variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk. Hal ini ditandai oleh nilai signifikan yang artinya terdapat pengaruh dan positif (signifikan).

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya, di dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Menurut Rivai (2013:548), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja, dan juga merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai dan perannya dalam pemerintahan. Sedangkan menurut Robbins (2008:193), pencapaian kinerja dapat dinilai dari hasil yang diraih individu (kinerja individu), oleh kelompok (kinerja kelompok), oleh institusi (kinerja organisasi), dan oleh suatu program kebijakan (kinerja program/kebijakan).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu didukung oleh kepuasan kerja. Tingkat kepuasan seseorang itu tentu berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang ada dalam dirinya dan persepsi mereka tentang makna pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan Sutrisno (2016:74), mengatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

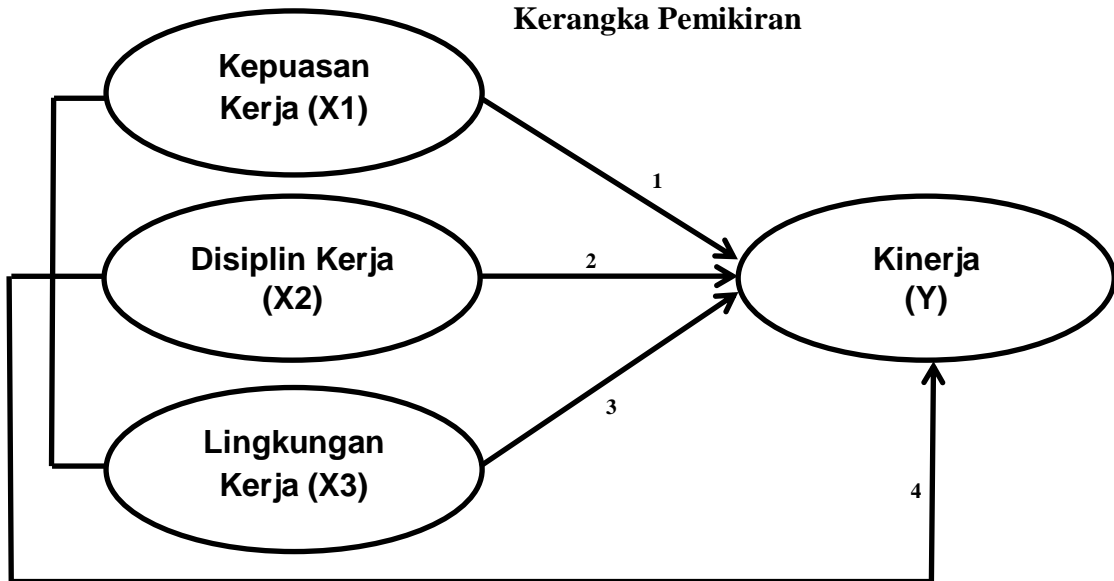
Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan dikalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga tanggung jawab diri terhadap organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:87), menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun individu. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertip dan kelancaran tugas, sehingga memperoleh hasil yang baik. Adapun bagi

individu akan diperoleh suasana kerja yang baik dan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak organisasi maupun perusahaan kurang memperhatikan hal tersebut. Menurut Sunyoto (2015:38) mengatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas 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 pegawai dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan kerja baik, disiplin kerja baik dan lingkungan kerja yang sehat, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar II. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan kerangka pemikiran gambar II.1 diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada garis panah 1 menunjukkan pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y).
- 2) Pada garis panah 2 menunjukkan pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y).
- 3) Pada garis panah 3 menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y).
- 4) Pada garis panah 4 menunjukkan pengaruh secara serempak variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y).

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris dari kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan diatas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah :

- 1) Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.
- 2) Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.
- 3) Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.
- 4) Ada pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:7), pendekatan kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

B. Definisi Operasional Variabel

Secara eksperimental operasional variabel adalah definisi yang dikemukakan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (X), dan satu variabel terikat (Y) dengan rincian sebagai berikut :

Tabel III. 1
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sub Indikator
1	Kepuasan Kerja	adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya	Pekerjaan itu sendiri	Beban kerja yang diberikan
				Pekerjaan sesuai kemampuan dan pendidikan
				Kebanggaan terhadap pekerjaan.
			Gaji	Kepuasan terhadap gaji

				Tanggung jawab
				Tunjangan
			Promosi	Kesempatan
				Kebijakan
				Proses kenaikan
			Pengawasan	Penghargaan
				Displin
				Pengarahan
			Rekan kerja	Hubungan
				Kerja sama
			Kondisi Kerja	Fasilitas
				Suasana
2	Disiplin Kerja	adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya	Ketetapan waktu	Datang tepat waktu
				Pulang diwaktu yang ditentukan
				Menggunakan waktu istirahat dengan tepat
			Ketaatan terhadap peraturan	Menyelesaikan tugas tepat waktu
				Mengetahui peraturan yang berlaku
			Tanggung Jawab Kerja	Mengerjakan tugas dengan tanggung jawab
				Menerima sanksi
			Tugas dan Kewajiban	Menjaga sikap di lingkungan kerja
				Memahami tugas yang diberikan

3	Lingkungan Kerja	adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music penerangan, dan lain-lain	Hubungan dengan rekan kerja	Bersosialisasi dengan rekan kerja			
				Kerjasama dengan rekan kerja			
				Komunikasi dengan rekan kerja			
			Suasana Kerja	Kenyamanan Kantor			
				Suara dan bau			
				Suhu ruangan			
			Fasilitas Kerja	Alat kantor yang tersedia			
				Toilet yang bersih			
			4	Kinerja	adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dari tanggung jawab yang diberikannya	Kualitas	Hasil pekerjaan
							Kemampuan dalam bekerja
Ketelitian dalam bekerja							
Kuantitas	Target pekerjaan						
	Pekerjaan yang efektif dan efisien						
Pelaksanaan Tugas	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat						
	Mengatur prioritas kerja						
Tanggung Jawab	Melaksanakan tugas tepat waktu						
	Mengepentingkan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi						

				Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku
--	--	--	--	---

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Penelitian diawali dengan tahap persiapan yaitu tahap studi pendahuluan dengan melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian dalam hal ini pegawai tetap di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan, kemudian menyebarkan angket guna untuk membantu penelitian.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 7 bulan, yang dimulai dari bulan April 2018 sampai bulan Oktober 2018.

Tabel III. 2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	April 2018				Mei 2018				Juni 2018				Juli 2018				Agustus 2018				September 2018				Oktober 2018					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pra Riset	■	■																												
2	Pengajuan Judul			■	■																										
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																						
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■																		
5	Seminar Proposal													■																	
6	Pengumpulan Data																	■	■	■	■										
7	Pengolahan Data																					■	■								
8	Bimbingan Tesis																									■	■	■	■		
9	Seminar Tesis dan siding tesis																												■		

Sumber : Data diolah Peneliti

D. Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai tetap di Dinas Kominfo Kota Medan yang berjumlah 56 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2011:63), mengatakan sampel adalah sebagai bagian dari populasi, yang terdiri beberapa anggota yang dipilih dari elemen populasi.

Berdasarkan pada populasi penelitian ini sebanyak 56 orang, maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2011:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat berbagai tehnik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah angket.

Angket adalah pernyataan/pertanyaan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|-----------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | Nilai = 5 |
| 2. Setuju (S) | Nilai = 4 |
| 3. Kurang Setuju (KS) | Nilai = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | Nilai = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | Nilai = 1 |

Untuk menghasilkan data yang baik, dilakukan pengujian validitas dan reabilitas. Pengujian validitas dan reabilitas dilakukan berguna menguji kualitas dari setiap instrument penelitian setiap variabel. Seperti indikator yang digunakan

untuk mengukur suatu variabel sudah tepat atau tidak. Hal ini agar kualitas data yang digunakan tepat.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (kuisisioner) yang sudah diolah dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik.

Selanjutnya setelah kuisisioner tersebut diperoleh dan siap diolah. Data diolah dengan bantuan program komputer SPSS.

G. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan analisis data dengan tahapan :

1. Uji Validitas

Tujuan dari dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Adapun kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item pertanyaan terhadap totalnya r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana item pertanyaan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

2. Hasil Uji Validitas

Pengujian ketepatan angket dilakukan terhadap 56 orang pegawai. Uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program software komputer SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 20.

Hasil uji validitas instrument variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III. 3
Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	,596	0,2632	Valid
Pernyataan 2	,604	0,2632	Valid
Pernyataan 3	,600	0,2632	Valid
Pernyataan 4	,536	0,2632	Valid
Pernyataan 5	,558	0,2632	Valid
Pernyataan 6	,590	0,2632	Valid
Pernyataan 7	,655	0,2632	Valid
Pernyataan 8	,616	0,2632	Valid
Pernyataan 9	,572	0,2632	Valid
Pernyataan 10	,505	0,2632	Valid
Pernyataan 11	,610	0,2632	Valid
Pernyataan 12	,632	0,2632	Valid
Pernyataan 13	,560	0,2632	Valid
Pernyataan 14	,525	0,2632	Valid
Pernyataan 15	,617	0,2632	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel III. 3 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel kepuasan kerja memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,2632). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil uji validasi instrument variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III. 4
Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	,517	0,2632	Valid
Pernyataan 2	,523	0,2632	Valid
Pernyataan 3	,620	0,2632	Valid
Pernyataan 4	,523	0,2632	Valid
Pernyataan 5	,587	0,2632	Valid
Pernyataan 6	,566	0,2632	Valid
Pernyataan 7	,522	0,2632	Valid
Pernyataan 8	,512	0,2632	Valid
Pernyataan 9	,518	0,2632	Valid
Pernyataan 10	,541	0,2632	Valid
Pernyataan 11	,578	0,2632	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel III. 4 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel disiplin kerja memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,2632). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel disiplin kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III. 5
Tabel Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	,677	0,2632	Valid
Pernyataan 2	,561	0,2632	Valid
Pernyataan 3	,575	0,2632	Valid
Pernyataan 4	,575	0,2632	Valid
Pernyataan 5	,521	0,2632	Valid
Pernyataan 6	,555	0,2632	Valid
Pernyataan 7	,606	0,2632	Valid
Pernyataan 8	,510	0,2632	Valid
Pernyataan 9	,545	0,2632	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel III. 5 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,2632). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel lingkungan kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil uji validitas instrumen variable kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III. 6
Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	,751	0,2632	Valid
Pernyataan 2	,580	0,2632	Valid
Pernyataan 3	,545	0,2632	Valid
Pernyataan 4	,381	0,2632	Valid
Pernyataan 5	,448	0,2632	Valid
Pernyataan 6	,478	0,2632	Valid
Pernyataan 7	,742	0,2632	Valid
Pernyataan 8	,631	0,2632	Valid
Pernyataan 9	,365	0,2632	Valid
Pernyataan 10	,396	0,2632	Valid
Pernyataan 11	,318	0,2632	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel III. 6 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel kinerja memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,2632). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel kinerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji Reabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen handal, konsisten, stabil dan dependabilitas, sehingga apabila digunakan berulang-ulang maka akan menghasilkan yang sama. Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Menurut Nunnally

dalam Ghozali (2005:27), mengatakan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 60.

4. Hasil Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 7
Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Variabel Kepuasan Kerja	,855	15	Reliabel
Variabel Disiplin Kerja	,754	11	Reliabel
Variabel Lingkungan Kerja	,742	9	Reliabel
Variabel Kinerja	,710	11	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel III. 7 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen variabel diatas memiliki nilai *cronbach alpha* > 60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel yang digunakan adalah reliabel atau konsisten dan dapat digunakan dalam penelitian.

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, Ghozali (2011:105).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat besaran nilai *Tolerance* dan *VIF* nya (*Varian Inflation Factor*). Regresi bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* > 10 , Ghozali (2011:106).

3. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homokedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas, Ghozali (2011:139).

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastitas dapat dilihat dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scaterplot*. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastitas, Ghozali (2011:139).

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Regresi linier mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan tiga variabel bebas, untuk digunakan sebagai alat prediksi besar nilai variabel terikat.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Konstanta
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	=	Koefisien Regresi
X ₁	=	Kepuasan Kerja
X ₂	=	Disiplin Kerja
X ₃	=	Lingkungan Kerja

2. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji secara parsial atau Uji t merupakan pengujian untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap dependen variabel dengan menggap variabel independen lainnya konstan. Nilai t_{hitung} diperoleh dengan rumus :

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

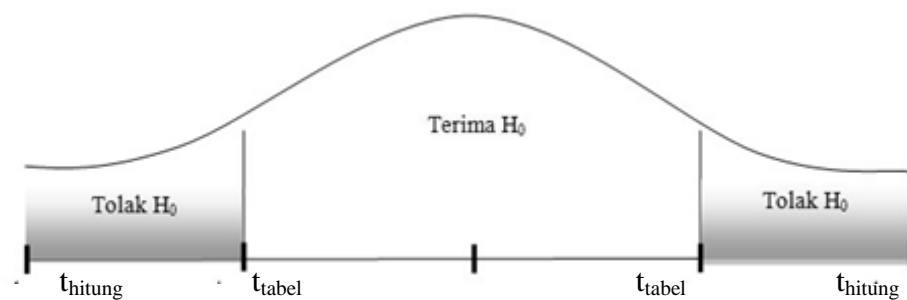
Dalam uji t ini digunakan perumusan bentuk hipotesis sebagai berikut:

- a) $H_0 : \beta = 0$ artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) $H_a : \beta \neq 0$ artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan sebesar (α) . Artinya variabel-variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat, dimana tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar (α) .
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan sebesar (α) . Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, dimana terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar (α) .

Gambar III. 1



Kurva pengujian hipotesis (uji t)

b. Uji Simultan Signifikan (Uji f)

Uji simultan signifikan atau uji f ini adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara sebuah variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} .

Kriteria Pengujian :

- 1) Tolak H_0 apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$

H_0 ditolak artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Terima H_0 apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} > -f_{tabel}$

H_0 diterima artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.

Nilai f-statistik dapat diperoleh dengan rumus :

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

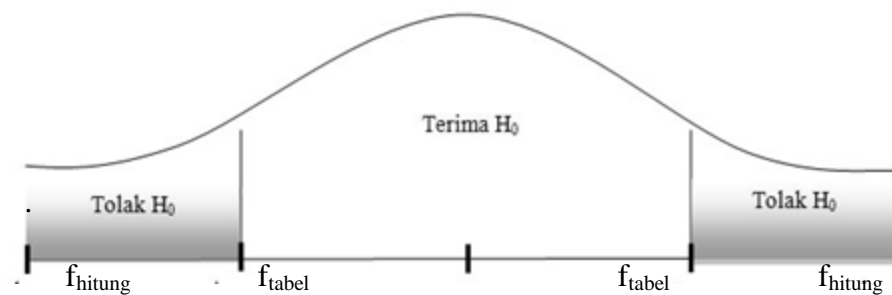
Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen ditambah *intercept* dari suatu model estimasi

n = Jumlah sampel

Gambar III. 2



Kriteria Pengujian Hipotesis (uji f)

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu alat statistik untuk mengetahui besarnya hubungan persen dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus koefisien determinasi adalah :

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

Keterangan :

R = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Dinas Kominfo Kota Medan

Dinas Informasi dan pengelola data Elektronik Kota Medan merupakan Instansi yang dibentuk dari kantor Informasi dan Komunikasi Kota Medan dan Kantor Pengolahan Data Elektronik Kota Medan. Tugas utamanya adalah melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang informasi komunikasi dan pengolahan data elektronik.

Menindaklanjuti Instruksi Menteri dalam negeri Republik Indonesia No. 5 Tahun 1992 perihal Pembentukan Kantor Pengolahan Data Elektronik di seluruh Indonesia diterbitkan Surat Keputusan Walikotamadya KDH Tk. II Medan No. 061/1254/SK/1992 tanggal 20 Juli 1992 tentang pembentukan Kantor Pengolahan Data Elektronik Kota Medan. Kemudian dalam perkembangannya diterbitkan pula Perda Kodati II Medan No. 17 Tahun 1996 Tanggal 15 Februari 1996 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja kantor Pengolahan Data Elektronik kotamadya Daerah Tk. II Medan yang ditindaklanjuti dengan surat keputusan Walikotamadya KDH Tk. II Medan No. 188. 342/4005/SK/1996 tanggal 14 Oktober 1996 tentang pembentukan Kantor Pengolahan Data Elektronik Kodati II Medan yang sekaligus mencabut dan mengganti SK No. 061/1254/SK/1991.

Berdasarkan keputusan Presiden Republik Indonesia No. 50 tahun 2000 tanggal 7 April 2000 tentang Tim Koordinasi Telematika Indonesia dan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI No. 141/M.PAN/4/2000 tanggal 20 April 2000 Perihal Tim Koordinasi Telematika Indonesia Telah dinyatakan bahawa Kantor PDE Kabupaten/Kota adalah perpanjangan Tim Koordinasi Kelembagaan Pemko Medan dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah sesuai dengan UU No. 22 Tahun 1999 dibentuk kembali Kantor Pengolahan Data Elektronik kota Medan dengan berdasarkan kepada Perda Kota Medan No. 5 tahun 2001 tentang pelaksanaan Perda Kota Medan No. 5 tahun 2001 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis dilingkungan Pemerintah Kota Medan.

Seperti halnya Kantor Informasi dan Komunikasi Kota Medan sebelumnya adalah lembaga instansi vertikal yaitu eks Departemen Penerangan Kota Medan. Seperti dimaklumi pada saat Presiden Republik Indonesia Abdurahman Wahid mengumumkan susunan Kabinet Persatuan pada tanggal 26 Oktober 1999 maka Departemen Republik Indonesia dilikuidasi. Sejalan dengan pelaksanaan Otonomi Daerah melalui UU No. 2 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dibentuk lembaga yang mengakomodir eks Departemen di Daerah, seperti halnya pembentukan Kantor Informasi dan Komunikasi Kota Medan.

Hingga terakhir dilakukan penggabungan Kantor Informasi dan Komunikasi Kota Medan dengan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan menjadi Dinas Informasi dan Komunikasi Pengolahan Data Elektronik Kota Medan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan No. 35 tahun 2002.

Selanjutnya dengan ditetapkan Peraturan Daerah Kota Medan No. 3 tahun 2009 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan, Dinas INFOKOM dan PDE Kota Medan menjadi Dinas KOMINFO Kota Medan dengan tugas pokok dan fungsi yang tertuang dalam perwal No. 20 tahun 2010.

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 18 tahun 2016 tentang perangkat Daerah sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 232 ayat (1) Undang-undang No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan digabung dengan Kantor Sandi Kota Medan dan Nomenklatur tidak berubah, tetap Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Urusan persandian masuk pada salah satu bidang pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

2. Visi Misi dan Tujuan Dinas Kominfo Kota Medan

Visi Dinas Kominfo Kota Medan adalah **“Medan Hebat Komunikasi dan Informatika”** dan Misi Dinas Kominfo Kota Medan adalah :

- a) Menurunkan kesenjangan akses informasi dan pengetahuan di dalam masyarakat.
- b) Mendorong peningkatan penciptaan dan penyediaan konten informasi dan pengetahuan tentang Kota Medan.
- c) Menyediakan berbagai perangkat lunak aplikasi pelayanan publik dalam bentuk transaksi online.
- d) Mengembangkan jangkauan, kapasitas dan kehandalan infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Pemerintah Kota.
- e) Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dibidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).
- f) Mengembangkan penyediaan media informasi dan pengetahuan alternatif selain berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

B. Pembahasan

1. Statistik Deskriptif

a. Statistik Deskriptif Responden penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap sampel yang telah ditetapkan yaitu 56 orang pegawai Dinas Kominfo Kota Medan. Karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel IV.1 berikut ini :

Tabel IV. 1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki – laki	36	64,3	64,3	64,3
Valid Perempuan	20	35,7	35,7	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel IV.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki 36 orang (64,3%) sedangkan berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 orang (35,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki lebih dominan di Dinas Kominfo Kota Medan.

Tabel IV.2
Karakteristik responden berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21 - 30 tahun	3	5,4	5,4	5,4
31 - 40 tahun	19	33,9	33,9	39,3
Valid 41 - 50 tahun	16	28,6	28,6	67,9
> 50 tahun	18	32,1	32,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa umur responden yang paling dominan adalah yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 19 orang (33,9%). Responden penelitian ini adalah orang yang berhubungan langsung dengan pekerjaan perencanaan dibidangnya masing-masing. Jika dilihat dari usia diatas ternyata responden terbanyak rata-rata diatas 31 – 40 tahun hal ini menunjukkan bahwa pegawai di dinas Kominfo Kota Medan adalah pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga pegawai Kominfo dapat memberikan kinerja yang maksimal guna mencapai visi dan misi organisasi.

Tabel IV.3
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	6	10,7	10,7	10,7
Diploma	4	7,1	7,1	17,9
Valid S1	37	66,1	66,1	83,9
S2	9	16,1	16,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.3, menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah tingkat pendidikan Sarjana S1 yaitu sebanyak 37 orang (66,1%), dan terbanyak yang kedua adalah tingkat pendidikan Magister S2 yaitu sebanyak 9 orang (16,1%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan sebagian besar memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Hal tersebut disebabkan karena pekerjaan ini selalu membutuhkan keahlian dari orang-orang yang memiliki kemampuan yang mumpuni.

Tabel IV.4
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 tahun	3	5,4	5,4	5,4
6 - 10 tahun	18	32,1	32,1	37,5
11 - 15 tahun	5	8,9	8,9	46,4
16 - 20 tahun	6	10,7	10,7	57,1
> 20 tahun	24	42,9	42,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.4, menunjukkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja terbanyak adalah diatas 20 tahun yang berjumlah 24 orang (42,9%), sedangkan yang terbanyak kedua adalah 6 – 10 tahun yang berjumlah 18 orang (32,1%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan sebagian besar telah lama bekerja dan memiliki tingkat pendidikan yang baik, karena rata-rata pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan berpendidikan Sarjana (S1) dan Pascasarjana (S2).

b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini mengamati variabel terikat (*dependent variabel*) atau Y yaitu Kinerja Pegawai, dan variabel bebas (*independent variabel*) atau X yaitu Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Berikut ini diuraikan penjelasan responden terhadap variabel-variabel tersebut.

1) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Penjelasan responden terhadap variabel kepuasan kerja terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indikator variabel kepuasan kerja tersebut. Penjelasan responden terhadap kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kominfo Kota Medan, seperti terlihat pada tabel IV.5 berikut ini :

Tabel IV. 5
Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total n
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	28	50,0	27	48,2	1	1,8	0	0	0	0	56
2	15	26,8	32	57,1	2	3,6	7	12,5	0	0	56
3	37	66,1	19	33,9	0	0	0	0	0	0	56
4	12	21,4	26	46,4	18	32,1	0	0	0	0	56
5	11	19,6	21	37,5	20	35,7	4	7,1	0	0	56
6	18	32,1	37	66,1	1	1,8	0	0	0	0	56
7	19	33,9	21	37,5	12	21,4	4	7,1	0	0	56
8	26	46,4	15	26,8	12	21,4	3	5,4	0	0	56
9	18	32,1	22	39,3	16	28,6	0	0	0	0	56
10	23	41,1	15	26,8	18	32,1	0	0	0	0	56
11	20	35,7	17	30,4	19	33,9	0	0	0	0	56
12	9	16,1	26	46,4	21	37,5	0	0	0	0	56
13	27	48,2	25	44,6	3	5,4	0	0	0	0	56
14	18	32,1	26	46,4	11	19,6	1	1,8	0	0	56
15	24	42,9	9	16,1	23	41,1	0	0	0	0	56

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel IV. 5 dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, yaitu :

- a) Sangat Setuju (SS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 3. Artinya jumlah responden yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan “Saya sudah merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini”. Pada item pernyataan tersebut, 37 orang atau 66,1% responden menjawab sangat setuju.
- b) Setuju (S), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item no 6. Artinya jumlah responden yang menjawab setuju dengan pernyataan “Saya merasa adanya promosi yang dilakukan memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju”. Pada item pernyataan tersebut 37 orang atau 66,1% responden menjawab setuju.
- c) Kurang Setuju (KS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 15. Artinya jumlah responden yang menjawab kurang setuju dengan pernyataan “Saya merasa perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai”, dari item pernyataan tersebut 23 orang atau 41,1% responden menjawab kurang setuju.
- d) Tidak Setuju (TS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 2. Artinya jumlah responden yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan beban pekerjaan diberikan”, dari item pernyataan tersebut 7 orang atau 12,5% responden menjawab tidak setuju.

2) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Penjelasan responden terhadap variabel disiplin kerja terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indikator variabel disiplin kerja tersebut. Penjelasan responden terhadap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Kominfo, seperti terlihat pada Tabel IV. 6 Berikut ini :

Tabel IV. 6
Tabulasi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total n
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	14	25,0	37	66,1	5	8,9	0	0	0	0	56
2	24	42,9	27	48,2	5	8,9	0	0	0	0	56
3	12	21,4	32	57,1	12	21,4	0	0	0	0	56
4	18	32,1	25	44,6	12	21,4	1	1,8	0	0	56
5	21	37,5	34	60,7	1	1,8	0	0	0	0	56
6	30	53,6	18	32,1	8	14,3	0	0	0	0	56
7	23	41,1	14	25,0	16	28,6	3	5,4	0	0	56
8	31	55,4	21	37,5	3	5,4	1	1,8	0	0	56
9	33	58,9	16	28,6	7	12,5	0	0	0	0	56
10	23	41,1	29	51,8	4	7,1	0	0	0	0	56
11	18	32,1	27	48,2	11	19,6	0	0	0	0	56

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel IV. 6 dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, yaitu :

- a) Sangat Setuju (SS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 9. Artinya jumlah responden yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan “Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan”, dari item pernyataan tersebut 33 orang atau 58,9% responden menjawab sangat setuju.

- b) Setuju (S), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 1. Artinya jumlah responden yang menjawab setuju dengan pernyataan “Saya datang ke kantor tepat waktu”, dari item pernyataan tersebut 37 orang atau 66,1% responden menjawab setuju.
- c) Kurang Setuju (KS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 7. Artinya jumlah responden yang menjawab kurang setuju dengan pernyataan “Saya menggunakan, fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku” dari item pernyataan tersebut 16 orang atau 28,6% responden menjawab kurang setuju.
- d) Tidak Setuju (TS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 7. Artinya jumlah responden yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan “Saya menggunakan, fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku” dari item pernyataan tersebut 3 orang atau 5,4% responden menjawab tidak setuju.

3) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Penjelasan responden terhadap variabel lingkungan kerja terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indikator variabel lingkungan kerja tersebut. Penjelasan responden terhadap lingkungan kerja Kominfo, seperti terlihat pada Tabel IV. 7 Berikut ini :

Tabel IV. 7
Tabulasi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total n
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	30	53,6	23	41,1	3	5,4	0	0	0	0	56
2	25	44,6	28	50,0	3	5,4	0	0	0	0	56
3	21	37,5	22	39,3	13	23,2	0	0	0	0	56
4	23	41,1	21	37,5	12	21,4	0	0	0	0	56
5	13	23,2	26	46,4	17	30,4	0	0	0	0	56
6	26	46,4	15	26,8	15	26,8	0	0	0	0	56
7	24	42,9	26	46,4	6	10,7	0	0	0	0	56
8	18	32,1	21	37,5	16	28,6	1	1,8	0	0	56
9	24	42,9	15	26,8	13	23,2	4	7,1	0	0	56

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel IV. 7 dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, yaitu :

- a) Sangat Setuju (SS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 1. Artinya jumlah responden yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan “Saya merasa suasana kerja dikantor cukup nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan”, dari item pernyataan tersebut 30 orang atau 53,6% responden menjawab sangat setuju.
- b) Setuju (S), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 2. Artinya jumlah responden yang menjawab setuju dengan pernyataan “Saya menganggap pihak-pihak yang tidak berkepentingan yang berkunjung ke kantor sangat mengganggu aktifitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”, dari item pernyataan tersebut 28 orang atau 50,0% responden menjawab setuju.

- c) Kurang Setuju (KS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 5. Artinya jumlah responden yang menjawab kurang setuju dengan pernyataan “Rekan kerja bersedia membantu saya dalam bekerja” dari item tersebut 17 orang atau 30,4% responden menjawab kurang setuju.
- d) Tidak Setuju (TS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 9. Artinya jumlah responden yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan “Saya merasa fasilitas kantor (kantin, musholla dan toilet) sudah baik dan bersih” dari item pernyataan tersebut 4 orang atau 7,1% responden menjawab tidak setuju.

4) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Penjelasan responden terhadap variabel kinerja terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indikator variabel kinerja tersebut. Penjelasan responden terhadap kinerja pegawai Kominfo, seperti terlihat pada tabel IV 8 berikut ini :

Tabel IV. 8
Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total n
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	27	48,2	29	51,8	0	0	0	0	0	0	56
2	36	64,3	16	28,6	4	7,1	0	0	0	0	56
3	7	12,5	31	55,4	18	32,1	0	0	0	0	56
4	11	19,6	23	41,1	20	35,7	2	3,6	0	0	56
5	19	33,9	36	64,3	1	1,8	0	0	0	0	56
6	21	37,5	25	44,6	10	17,9	0	0	0	0	56
7	29	51,8	18	32,1	9	16,1	0	0	0	0	56
8	18	32,1	23	41,1	15	26,8	0	0	0	0	56
9	25	44,6	28	50,0	3	5,4	0	0	0	0	56
10	17	40,4	28	50,0	10	17,9	1	1,8	0	0	56
11	32	57,1	23	41,1	1	1,8	0	0	0	0	56

Berdasarkan Tabel IV. 8 dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel kinerja, yaitu:

- a) Sangat Setuju (SS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 2. Artinya jumlah responden yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan “Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh kantor” dari item pernyataan tersebut 36 orang atau 64,3% responden menjawab sangat setuju.
- b) Setuju (S), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 5. Artinya jumlah responden yang menjawab setuju dengan pernyataan “Terkadang saya harus mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan tugas dan tanggung jawab saya” dari item pernyataan tersebut 36 orang atau 64,3% responden menjawab setuju.
- c) Kurang Setuju (KS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 4. Artinya jumlah responden yang menjawab kurang

setuju dengan pernyataan “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh kantor dapat saya capai dengan baik dan optimal” dari item pernyataan tersebut 20 orang atau 35,7% responden menjawab kurang setuju.

- d) Tidak Setuju (TS), jawaban yang paling dominan terhadap kategori ini adalah pada item nomor 4. Artinya jumlah responden yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh kantor dapat saya capai dengan baik dan optimal” dari item pernyataan tersebut 2 orang atau 3,6% responden menjawab tidak setuju.

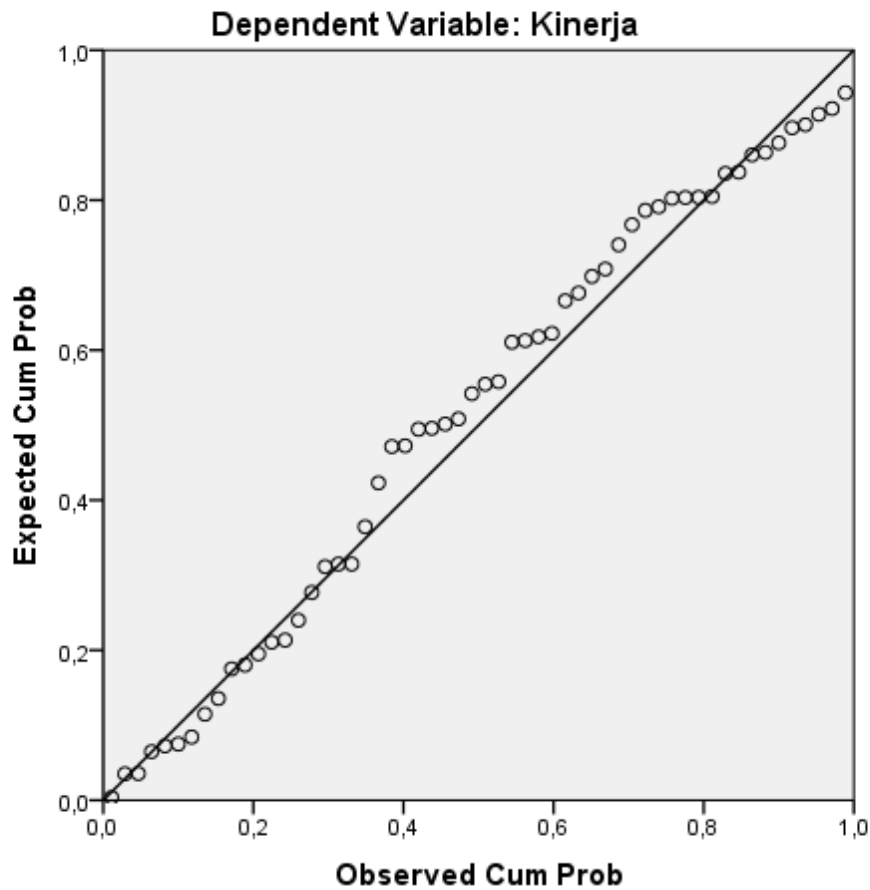
2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang dipakai adalah metode plot. Cara pengambilan keputusannya pada metode plot adalah :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan gambar IV. 1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas. Selain P-Plot diatas, kita juga bisa melihat normalitas data dari pengujian menggunakan *kolmogorov-smirnov*. Hasil pengujian *kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 9
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,80127761
	Absolute	,096
Most Extreme Differences	Positive	,054
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,716
Asymp. Sig. (2-tailed)		,684

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel IV. 9 hasil uji normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnov* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,684 dan menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Dimana nilai signifikansi adalah $0,684 > 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV. 10 berikut :

Tabel IV. 10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepuasan Kerja	,841	1,188
Disiplin Kerja	,820	1,219
Lingkungan Kerja	,960	1,042

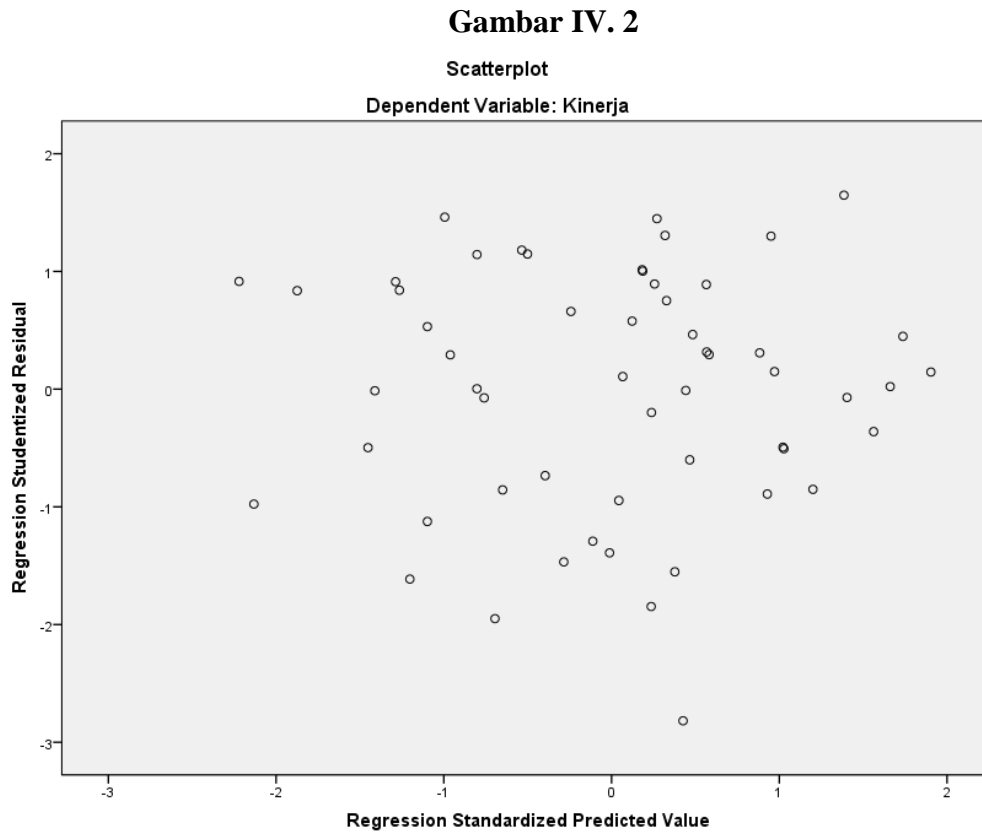
Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel IV. 10 diatas dapat diketahui hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan, variabel bebas tidak memiliki *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastitas

Heteroskedastitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual. Cara pengambilan keputusan yaitu:

- a) Jika diagram pancar membentuk pola-pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastitas.
- b) Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastitas.



Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan gambar IV. 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi hipotesis terbebas dari asumsi heteroskedastitas.

3. Hasil dan Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV. 11
Hasil Uji Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,340	3,686		2,262	,028		
1 Kepuasan Kerja	,417	,041	,755	10,273	,000	,841	1,188
Disiplin Kerja	,163	,067	,182	2,444	,018	,820	1,219
Lingkungan Kerja	,147	,077	,132	1,910	,062	,960	1,042

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Secara matematis hasil dari analisis regresi linier berganda tersebut dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 8,340 + 0,417 X_1 + 0,163 X_2 + 0,147 X_3$$

Berdasarkan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Dari hasil regresi, konstanta mempunyai nilai sebesar 8,340 yang artinya jika variabel independen yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja sebesar 8.340.
- b) Dari hasil regresi, nilai koefisien regresi $X_1 = 0,417$ menunjukkan apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,417.

- c) Dari hasil regresi, nilai koefisien regresi $X_2 = 0,163$ menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,163.
- d) Dari hasil regresi, nilai koefisien regresi $X_3 = 0,147$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,147.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV. 12

Tabel IV. 12
Hasil Uji Parsial

Model	T	Sig.
(Constant)	2,262	,028
1 Kepuasan Kerja	10,273	,000
Disiplin Kerja	2,444	,018
Lingkungan Kerja	1,910	,062

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara *individual* (parsial) terhadap variabel *dependent*. Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

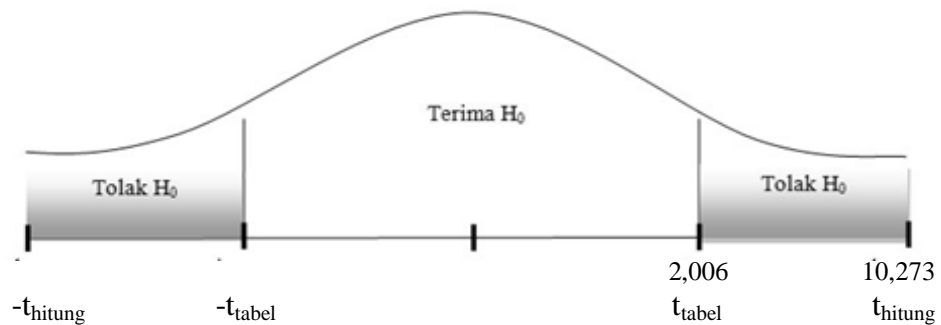
H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

t_{hitung} (pada kolom t) lebih besar dari t_{tabel} ($df = n - k$ atau $56 - 4 = 52$), k adalah jumlah variabel bebas dan terikat, jadi nilai t_{tabel} adalah 2,006.

Berdasarkan Tabel IV. 12 diperoleh hasil sebagai berikut ini :

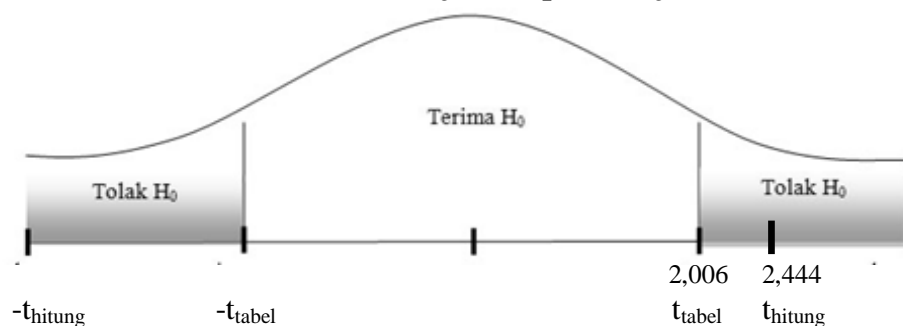
- 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_1) (10,273) lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} (2,006) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, berdasarkan kriteria tersebut maka ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Gambar IV. 3
Kurva Uji t Kepuasan Kerja



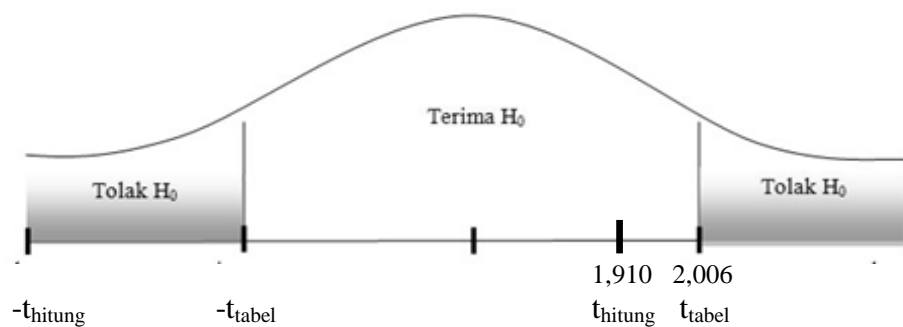
- 2) Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (2,444) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,006). Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai sig $0,018 > 0,05$.

Gambar IV. 4
Kurva Uji t Disiplin Kerja



- 3) Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar (1,910) lebih besar dari t_{tabel} (2,006) dengan nilai sig 0,062 > 0,05, maka berdasarkan kriteria tersebut keputusannya adalah secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan, karena nilai sig 0,62 > 0,05.

Gambar IV. 5
Kurva Uji t Lingkungan Kerja



b. Uji Secara Serempak (Uji f)

Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada Tabel IV. 13 berikut ini :

Tabel IV. 13
Hasil Uji Serempak

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575,101	3	191,700	55,860	,000 ^b
	Residual	178,453	52	3,432		
	Total	753,554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

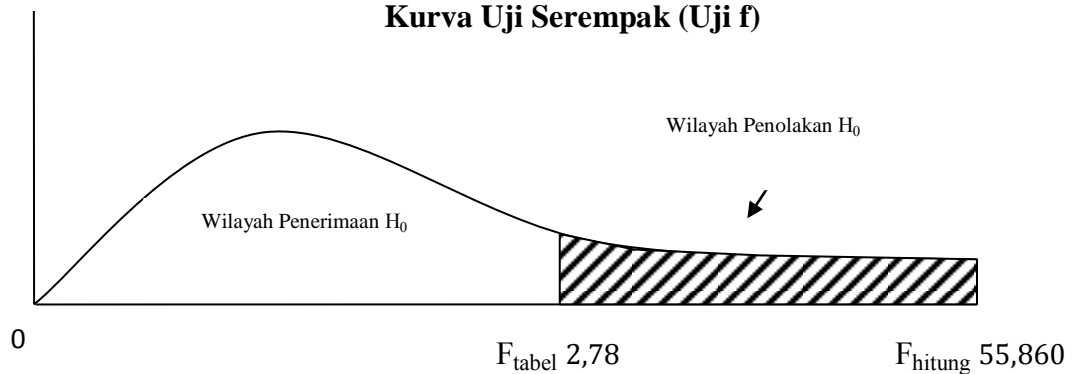
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel IV. 13 diperoleh bahwa nilai f_{hitung} (55,860) lebih besar dibandingkan dengan nilai f_{tabel} (2,78), dan sig α (0,00) lebih kecil dari α 5% (0,05). Artinya H_0 ditolak, hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian variabel kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Kota Medan.

Gambar IV. 6
Kurva Uji Serempak (Uji f)



Sumber : Data diolah Oleh Peneliti

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Tabel IV. 14 Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,763	,750	1,85251

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

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel IV. 14 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,763. Hal ini menunjukkan bahwa 76,3% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh factor-

faktor kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja. Sementara sisanya sebesar 23,7% diterangkan oleh faktor-faktor lain.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 10,273 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,006 berdasarkan kriteria tersebut membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Faktor kepuasan akan gaji yang diberikan menjadi faktor yang membuat tingkat kepuasan kerja tinggi, hal ini sesuai dengan pernyataan dari angket yang diberikan, dimana 37 orang responden atau 66,1% menjawab “saya sudah merasa puas dengan gaji yang diberikan”. Tetapi pada pernyataan “saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang diberikan” terdapat 7 orang responden atau 12,5% yang menjawab tidak setuju, hal ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan pegawai terhadap beban pekerjaan. Menurut pengamatan peneliti, ketidakpuasan terhadap beban pekerjaan terlihat pada pegawai yang telah berumur 40 tahun lebih, hal ini mungkin terjadi akibat pegawai yang telah berusia 40 tahun lebih tidak lagi seproduktif pegawai yang lebih muda. Maka apabila mereka diberikan sebuah pekerjaan yang tidak bisa cepat terselesaikan, maka mereka menganggapnya seperti sebuah beban kerja.

Menurut Moh. As'ad dalam Sunyoto (2015:23), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis No. 1 Tahun Ke-XVII, 2012 yang dilakukan oleh Lukman Hakim, dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta" menjelaskan dalam kesimpulan. Berdasarkan analisis nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikategorikan pada tingkat korelasi yang tinggi dan terdapat hubungan antara variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Nilai koefisien adalah sebesar 22,185. Hal ini memberikan gambaran bahwa pada saat variabel X (kepuasan kerja) = 0, maka kinerja karyawan yang dapat dicapai oleh para karyawan pada PT. Jaya Gas Indonesia adalah sebesar 22,185 satuan. Kemudian nilai koefisien determinasi (R) adalah 0,171 dan ini berarti bahwa 17,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui faktor kepuasan kerja. Dengan kata lain nilai R yang diperoleh memberikan gambaran besarnya pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 2,444 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,006. Hal ini berarti variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, karena nilai sig $0,018 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Faktor siap memperbaiki kesalahan dalam bekerja menjadi faktor yang meningkatkan pengaruh positif disiplin kerja, hal ini sesuai dengan pernyataan angket “saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan” dimana terdapat 33 orang responden atau 58,9% memilih pernyataan tersebut. Tetapi pada pernyataan “saya menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur atau aturan yang berlaku” terdapat 3 orang responden atau 5,4% yang memilih tidak setuju, walaupun jumlahnya kecil tetapi pemilihan pernyataan tersebut mengindikasikan adanya pegawai yang menggunakan fasilitas kantor tidak sesuai aturan yang berlaku.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2016:87), disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Sedangkan Latainer dalam Sutrisno (2016:88), mengartikan disiplin sebagai suatu

kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang pegawai hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 8 No. 3 November 2016: 172-182 yang dilakukan oleh Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita dan Dindin Suherman, dengan judul “Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil” Hasil analisis uji hipotesis diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kab. Cianjur. Hal ini artinya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai dinas tersebut. Sedangkan melalui hasil perhitungan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,407 atau 40,7% dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 1,910 lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel}

2,006 dengan nilai sig 0,062 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Banyaknya responden yang memilih faktor kurang setuju pada pernyataan angket “Rekan kerja bersedia membantu saya dalam bekerja” sebanyak 17 orang responden atau 30,4% dan memilih tidak setuju pada pernyataan angket “saya merasa fasilitas kantor (kantin, musholla dan toilet) sudah baik dan bersih” sebanyak 4 orang responden atau 7,1% menghasilkan tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Menurut Alex S. Nitisemito dalam Suntoyo (2015:38), mengatakan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music penerangan, dan lain-lain.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi yang positif apabila kondisi lingkungan kerja itu baik. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik maka pegawai dapat melaksanakan kegiatan pekerjaan secara optimal, aman dan nyaman.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 3, Nomor 1 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta” menjelaskan dalam kesimpulannya bahwa

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja 0,66% dan koefisien determinasi 43,56% hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 6,09$ dan setelah dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%) maka diperoleh $t_{tabel} = 0,284$ atau $6,09 > 0,284$ artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama, diketahui nilai f_{hitung} (55,860) lebih besar dibandingkan dengan nilai f_{tabel} (2,78), dan $\text{sig } \alpha$ (0,000) lebih kecil dari α 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara bersama-sama kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sangat menentukan dalam peningkatan kinerja. Artinya Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan sebaiknya senantiasa memperhatikan kepuasan kerja

seorang pegawai, disiplin kerja mereka dan kenyamanan lingkungan kerja tempat para pegawai melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

Kepuasan kerja memiliki peran dalam peningkatan kinerja pegawai dalam kepuasan kerja ada beberapa hal yang dapat dijadikan acuan serta dorongan untuk pegawai agar lebih termotivasi dalam bekerja, seperti tentang beban pekerjaan, gaji, hubungan rekan kerja dan kondisi kerja.

Dengan disiplin kerja pegawai akan mempunyai aturan-aturan yang harus ditaati, hal ini akan mengarahkan pegawai untuk selalu taat terhadap peraturan, mengerti akan tanggung jawab serta tugas dan kewajibannya.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja memberikan kontribusi yang positif maka akan memberikan efek yang positif, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan bekerja secara optimal, baik dan nyaman.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
4. Berdasarkan hasil bersama-sama, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa saran berkaitan dengan hasil penelitian yang diharapkan dapat menjadi masukan, khususnya untuk Dinas Kominfo Kota Medan, berikut saran yang peneliti berikan, antara lain :

1. Masalah yang perlu diperhatikan untuk kepuasan kerja. Seperti penerangan ruang kerja kantor di beberapa ruangan terlihat tidak terlalu terang, kemudian diperhatikan beban kerja untuk para pegawai agar disesuaikan dengan keahlian dan kemampuan pegawai tersebut.
2. Dinas Kominfo Kota Medan harus memperhatikan masalah dalam disiplin kerja. Seperti pemberian sanksi pada pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja kantor, kemudian pemberian teguran pada pegawai yang menggunakan fasilitas kantor yang tidak sesuai aturan.
3. Dinas Kominfo Kota Medan agar memperhatikan hal yang menumbuhkan suasana keakraban antar rekan kerja agar saling membantu satu sama lain didalam lingkungan kerja.
4. Dinas Kominfo Kota Medan juga perlu memperhatikan fasilitas kerja, seperti alat-alat penunjang pekerjaan agar selalu diperhatikan ketersediaanya jika ada yang rusak segera diperbaiki atau diganti dengan yang baru, fasilitas kantor juga perlu diperhatikan kebersihannya agar memberikan rasa nyaman kepada pegawai dalam bekerja.
5. Bagi penelitian selanjutnya disarankan hendaknya menggunakan variabel-variabel independen lain yang belum diteliti, guna untuk melihat variabel apa saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- BIP, Tim Redaksi. (2018). *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia PP RI Nomor 11 tahun 2017 "Tentang Manajemen PNS"*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Edison, Anwar & Khomariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi"*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program SPSS, Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua Puluh Satu*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. (2005). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi Kelima*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzel. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. P. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Keduabelas, Terjemahan Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia "Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset"*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan, Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Jurnal

Muizi, W.O.Z, Evita, S.N., & Suherman, D. (2016). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3, 172-182.

Hakim, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Gas Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Industri*.

Budianto, A,A.T.B, Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3, 100-124.

RIWAYAT HIDUP

Nama : Prima Yudhistira
Tempat, Tgl Lahir : Medan, 4 Agustus 1991
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Kawin
Alamat Sekarang : Jalan Amaliun No. 33 D
Kel. Kota Matsum IV, Kec. Medan Area , Kota Medan
Telephone : 085297732977
Email : primayudhist@gmail.com



PENDIDIKAN

- 1997 – 2003 **SDN AI- Ulum Medan**
- 2003 – 2006 **SMP Muhammadiyah 1**
- 2006 – 2009 **SMA Negeri 2 Medan**
- 2009 – 2012 **Politeknik LP3M Medan**
- 2012 – 2014 **S1 - Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**
- 2017 – 2018 **S2 - Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Medan, September 2018

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : Satu Berkas

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Dinas Kominfo Kota Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan” dan dalam rangka penyelesaian pendidikan magister (tesis), dengan ini saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk bersedia menjawab beberapa pertanyaan angket yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, artinya diisi apa adanya sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu alami. Oleh karena itu, data dan identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaanya.

Demikianlah pengantar ini dibuat. Atas perhatian, bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

Prima Yudhistira

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DI DINAS KOMINFO KOTA MEDAN

PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Petunjuk Pengisian

Jawablah pernyataan berikut ini dengan mengisi jawaban pada kotak yang telah disediakan dengan memberikan tanda ceklisch (√). Jawablah pernyataan tersebut dengan sejujurnya. Angket ini hanya digunakan untuk bahan penelitian semata.

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : _____ (Diisi oleh peneliti)

Tanggal/Bulan/Tahun : ____/September/2018

Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan

Usia : < 20 tahun 21 – 30 tahun 31 – 40 tahun
 41 – 50 tahun > 50 tahun

Tingkat Pendidikan : SMA Diploma S1 S2 S3

Masa Kerja : < 5 tahun 6 – 10 tahun 11 – 15 tahun
 16 – 20 tahun > 20 tahun

Pada bagian ini bapak/ibu diminta memberikan tanda ceklisch (√) pada salah satu kotak pernyataan yang menurut bapak/ibu tepat.

KRITERIA JAWABAN

- SS** = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
PEKERJAAN ITU SENDIRI						
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan saat ini					
2	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan diberikan					
GAJI						
3	Saya sudah merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini					
4	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan, di luar gaji pokok yang saya terima					
PROMOSI						
5	Saya diberikan penghargaan jika bekerja dengan baik					
6	Saya merasa adanya promosi yang dilakukan memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju					
PENGAWASAN						
7	Saya merasa atasan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan					
8	Saya merasa atasan tegas dalam menegakkan disiplin					
9	Saya merasa komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik					
REKAN KERJA						
10	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
11	Rekan kerja bersedia membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
12	Saya merasa suasana kekeluargaan dalam kantor terbina dengan baik					
KONDISI KERJA						
13	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh kantor					
14	Saya merasa kebersihan di lingkungan kantor sudah dikelola secara baik					
15	Saya merasa perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai					

DISIPLIN KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
KETEPATAN WAKTU						
1	Saya datang ke kantor tepat waktu					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan kantor					
3	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat					
KETAATAN TERHADAP PERATURAN						
4	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari pimpinan					
5	Saya mengerjakan pekerjaan tanpa menunda-nunda waktu					
6	Saya selalu melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan oleh kantor					
TANGGUNG JAWAB KERJA						
7	Saya menggunakan, fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku					
8	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan					
9	Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
TUGAS DAN KEWAJIBAN						
10	Saya sering menyelesaikan tugas tepat waktu					
11	Saya memahami penjabaran tugas saya secara jelas					

LINGKUNGAN KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
SUASANA KERJA						
1	Saya merasa suasana kerja dikantor cukup nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya menganggap pihak-pihak yang tidak berkepentingan yang berkunjung ke kantor sangat mengganggu aktifitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Desain ruangan kantor yang saya tempati sudah baik					
HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA						
4	Komunikasi antara saya dan sesama pegawai ataupun pimpinan terjalin dengan baik, terbuka dan lancar.					
5	Rekan kerja bersedia membantu saya dalam bekerja					
6	Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan					
FASILITAS KERJA						
7	Saya merasa jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
8	Saya merasa peralatan kantor penunjang pekerjaan yang di sediakan sudah lengkap dan memadai					
9	Saya merasa fasilitas kantor (kantin, musholla dan toilet) sudah baik dan bersih.					

KINERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
KUANTITAS						
1	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh kantor					
KUALITAS						
3	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini					
4	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh kantor dapat saya capai dengan baik dan optimal					
5	Terkadang saya harus mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan tugas dan tanggung jawab saya					
PELAKSANAAN TUGAS						
6	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
7	Saya menyelesaikan pelaksanaan tugas dengan tepat waktu					
8	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai standar yang ditentukan					
TANGGUNG JAWAB						
9	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
10	Saya lebih mementingkan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi					
11	Saya melapor kepada pimpinan jika terdapat masalah dalam pekerjaan					

Jumlah Responden	Pertanyaan - Kepuasan Kerja															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	69
2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	65
3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	63
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	66
6	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	62
7	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	64
8	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	64
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	59
10	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
11	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	54
12	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	65
13	5	4	4	3	3	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	62
14	4	5	5	3	5	4	3	3	5	4	3	5	5	4	4	62
15	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	59
16	4	5	4	4	3	4	5	2	4	3	3	4	4	5	4	58
17	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	59
18	4	4	5	3	3	4	5	2	4	3	3	4	5	5	3	57
19	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	58
20	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	59
21	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	62
22	5	4	5	3	3	5	5	3	5	5	4	3	5	5	3	63
23	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	3	3	3	4	3	58
24	5	4	5	4	3	5	5	3	4	5	5	3	5	5	3	64
25	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	58
26	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	5	3	5	3	3	60
27	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	62
28	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	66
29	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	65
30	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	67
31	4	5	4	4	3	4	2	4	5	3	4	3	4	5	3	57
32	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	3	4	3	4	5	54
33	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	67
34	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	67
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	69
36	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	3	63
37	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	47
38	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	52
39	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	54
40	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	65
41	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	64
42	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	64
43	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72

44	4	2	4	3	2	4	3	3	4	5	3	3	5	3	3	51
45	4	2	4	3	2	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	49
46	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	72
47	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	72
48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
49	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	70
50	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	52
51	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	54
52	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
53	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	69
54	5	2	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	46
55	4	2	5	4	2	4	2	4	3	3	5	3	4	4	3	52
56	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	68

Jumlah Responden	Pertanyaan Disiplin Kerja											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	46
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	46
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	45
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	49
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	42
7	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	48
8	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	44
9	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	46
10	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	42
11	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	44
12	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	46
13	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	46
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
15	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	38
16	4	5	3	4	4	3	3	4	3	5	4	42
17	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	50
18	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	38
19	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	49
20	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	50
21	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	51
22	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	50
23	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	49
24	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	51
25	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	49
26	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	51
27	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	48
28	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	49
29	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	48
30	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	41
31	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	44
32	4	4	3	4	3	5	3	5	5	4	4	44
33	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	50
34	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	51
35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54
36	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	50
37	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	45
38	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	44
39	4	5	5	3	5	5	2	3	5	3	4	44
40	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	51
41	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	44
42	4	4	3	2	4	4	2	2	4	5	4	38
43	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	50

44	3	5	3	3	4	3	3	5	3	4	3	39
45	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	52
46	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	53
47	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	49
48	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	50
49	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	50
50	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	43
51	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	48
52	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	50
53	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	49
54	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	3	44
55	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	3	42
56	4	4	4	3	5	3	5	5	3	3	4	43

Jumlah Responden	Pertanyaan Lingkungan Kerja									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	36
2	5	3	3	5	3	3	4	4	4	30
3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	35
4	5	4	5	5	5	3	3	3	4	33
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	39
6	4	3	3	4	4	3	4	4	4	29
7	5	5	5	3	3	5	5	5	4	36
8	5	5	5	4	4	4	5	5	3	37
9	4	4	4	5	3	3	3	4	3	30
10	4	5	4	3	3	3	4	4	4	30
11	5	4	4	4	4	5	4	4	5	34
12	5	4	5	4	4	4	5	4	5	35
13	4	5	4	4	5	4	4	3	4	33
14	5	4	4	5	4	3	4	4	3	33
15	4	4	4	4	5	4	4	4	3	33
16	5	5	5	5	3	5	5	5	3	38
17	4	4	4	5	3	5	3	4	4	32
18	4	5	3	3	3	3	4	3	5	28
19	5	4	5	4	4	4	5	4	5	35
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	40
21	4	5	4	5	5	4	4	5	4	36
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	33
23	3	4	3	3	3	5	3	3	4	27
24	3	5	4	3	4	4	3	2	4	28
25	4	4	3	3	3	3	3	3	2	26
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	39
27	3	3	5	4	4	5	5	3	5	32
28	5	5	5	5	5	4	4	5	5	38
29	4	4	4	5	4	5	5	4	5	35
30	5	4	3	5	3	5	5	4	5	34
31	5	4	4	3	3	4	5	4	3	32
32	5	4	4	4	4	5	4	4	4	34
33	5	5	5	5	5	3	5	3	5	36
34	5	5	4	5	4	5	5	3	5	36
35	5	5	3	5	4	4	4	5	5	35
36	4	4	5	3	3	4	4	3	3	30
37	4	4	3	3	4	4	4	4	2	30
38	5	5	4	4	4	5	4	5	5	36
39	5	4	5	4	5	5	5	4	5	37
40	4	4	4	4	4	3	4	5	3	32
41	5	4	4	4	3	5	5	5	5	35
42	5	5	3	5	3	4	4	5	5	34
43	4	5	5	5	4	5	5	4	5	37

44	4	4	3	5	3	3	4	5	3	31
45	5	5	4	5	5	5	5	3	5	37
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	39
47	4	4	4	3	3	3	4	3	2	28
48	4	4	5	3	4	5	5	3	3	33
49	5	5	5	5	4	5	5	3	5	37
50	4	4	4	4	4	5	5	3	5	33
51	5	5	5	4	4	5	4	5	5	37
52	4	4	5	4	3	5	4	3	3	32
53	4	4	3	4	4	3	5	4	2	31
54	4	4	3	5	5	3	4	4	3	32
55	5	5	3	4	5	5	5	3	5	35
56	4	4	5	3	4	3	4	5	3	32

Jumlah Responden						Pertanyaan	Kinerja					Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	49
2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	47
3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	49
4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	47
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	48
6	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	44
7	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	49
8	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	49
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
10	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	46
11	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	44
12	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	47
13	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	5	44
14	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	48
15	4	5	3	5	5	4	5	4	4	3	4	46
16	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	47
17	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	47
18	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	5	44
19	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	43
20	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	48
21	4	3	3	5	4	4	3	5	5	4	5	45
22	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	50
23	4	5	3	3	5	4	4	3	3	4	5	43
24	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	50
25	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	41
26	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	49
27	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	45
28	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	50
29	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	49
30	4	3	3	3	5	4	4	3	5	5	4	43
31	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	44
32	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	5	41
33	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	50
34	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	49
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
36	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	49
37	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	38
38	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	44
39	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	44
40	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	49
41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	44
42	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
43	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	52

Frequencies

Statistics

		Usia	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 30 tahun	3	5,4	5,4	5,4
Valid 31 - 40 tahun	19	33,9	33,9	39,3
Valid 41 - 50 tahun	16	28,6	28,6	67,9
Valid > 50 tahun	18	32,1	32,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	36	64,3	64,3	64,3
Valid Perempuan	20	35,7	35,7	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	6	10,7	10,7	10,7
Valid Diploma	4	7,1	7,1	17,9
Valid S1	37	66,1	66,1	83,9
Valid S2	9	16,1	16,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	3	5,4	5,4	5,4
Valid 6 - 10 tahun	18	32,1	32,1	37,5
Valid 11 - 15 tahun	5	8,9	8,9	46,4
Valid 16 - 20 tahun	6	10,7	10,7	57,1
Valid > 20 tahun	24	42,9	42,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	46,5893	3,70148	56
Kepuasan Kerja	61,5714	6,71188	56
Disiplin Kerja	46,7321	4,13188	56
Lingkungan Kerja	33,6607	3,30441	56

Correlations

		Kinerja	Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,843	,507	,254
	Kepuasan Kerja	,843	1,000	,396	,115
	Disiplin Kerja	,507	,396	1,000	,196
	Lingkungan Kerja	,254	,115	,196	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000	,029
	Kepuasan Kerja	,000	.	,001	,198
	Disiplin Kerja	,000	,001	.	,074
	Lingkungan Kerja	,029	,198	,074	.
N	Kinerja	56	56	56	56
	Kepuasan Kerja	56	56	56	56
	Disiplin Kerja	56	56	56	56
	Lingkungan Kerja	56	56	56	56

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,874 ^a	,763	,750	1,85251	,763	55,860	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	52 ^a	,000	2,224

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	575,101	3	191,700	55,860	,000 ^b
1 Residual	178,453	52	3,432		
Total	753,554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

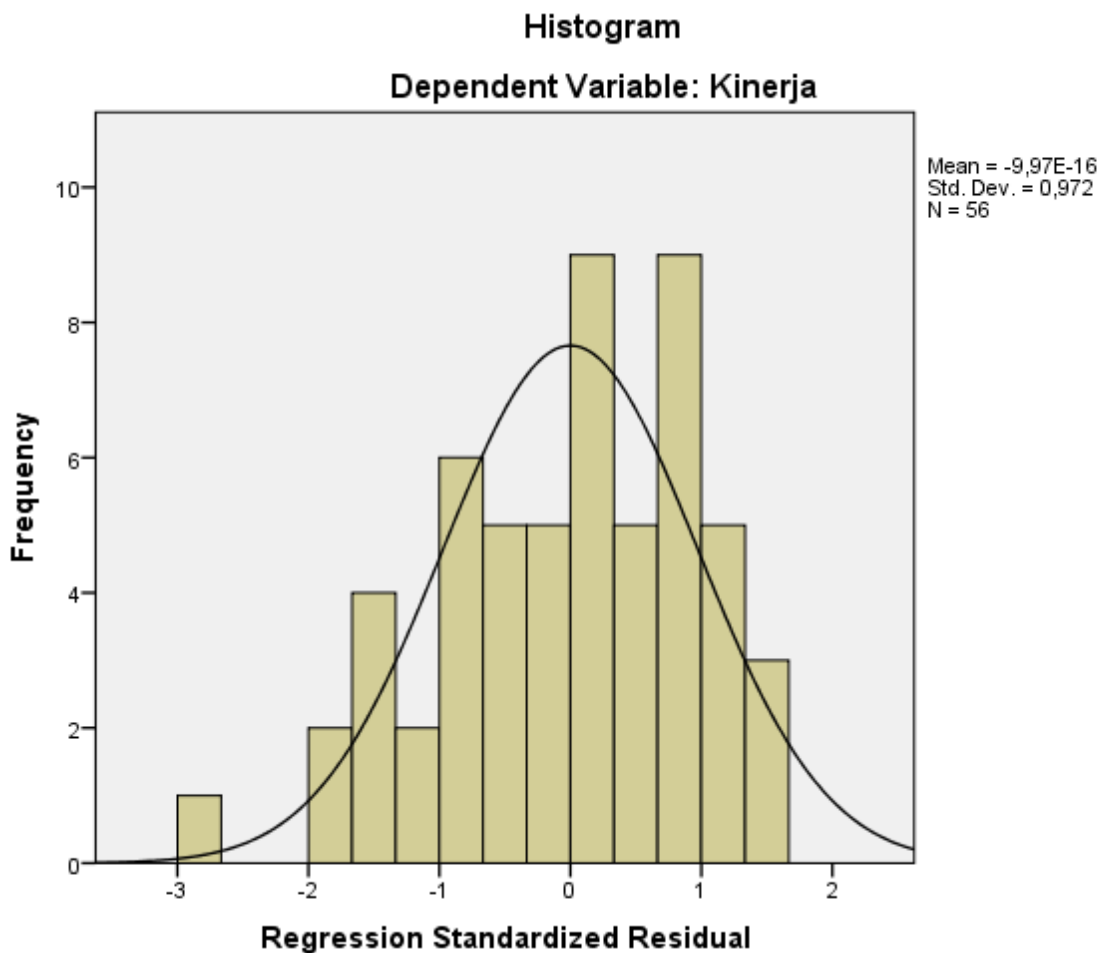
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,340	3,686		2,262	,028
	Kepuasan Kerja	,417	,041	,756	10,273	,000
	Disiplin Kerja	,163	,067	,182	2,444	,018
	Lingkungan Kerja	,147	,077	,132	1,910	,062

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	,841	1,188
	Disiplin Kerja	,820	1,219
	Lingkungan Kerja	,960	1,042

a. Dependent Variable: Kinerja

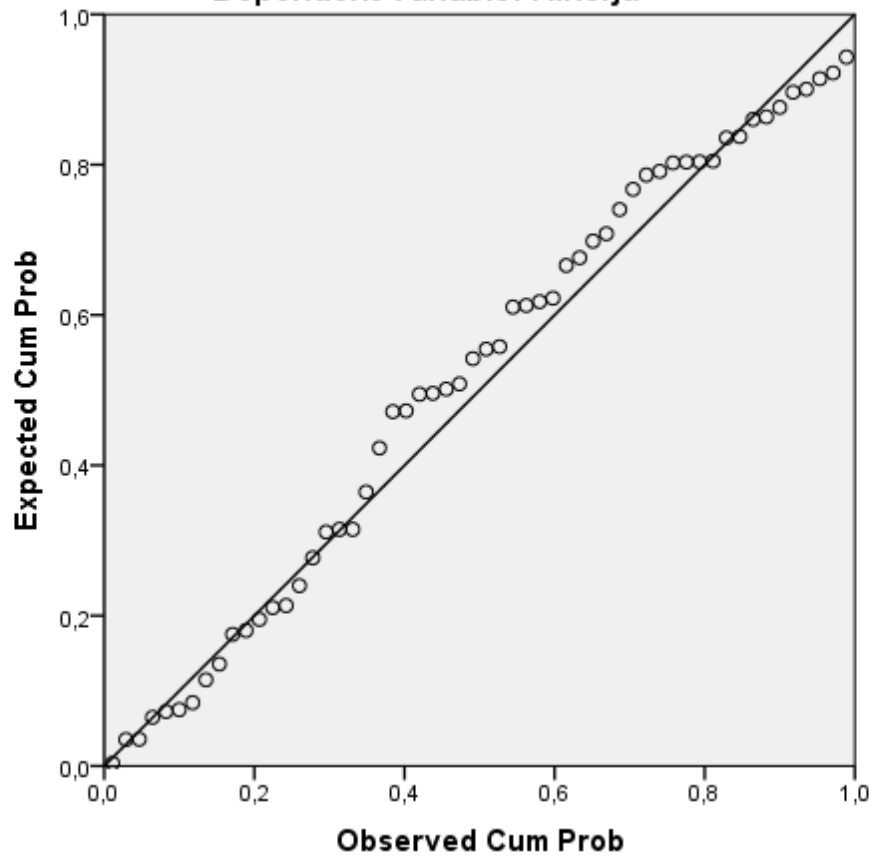
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



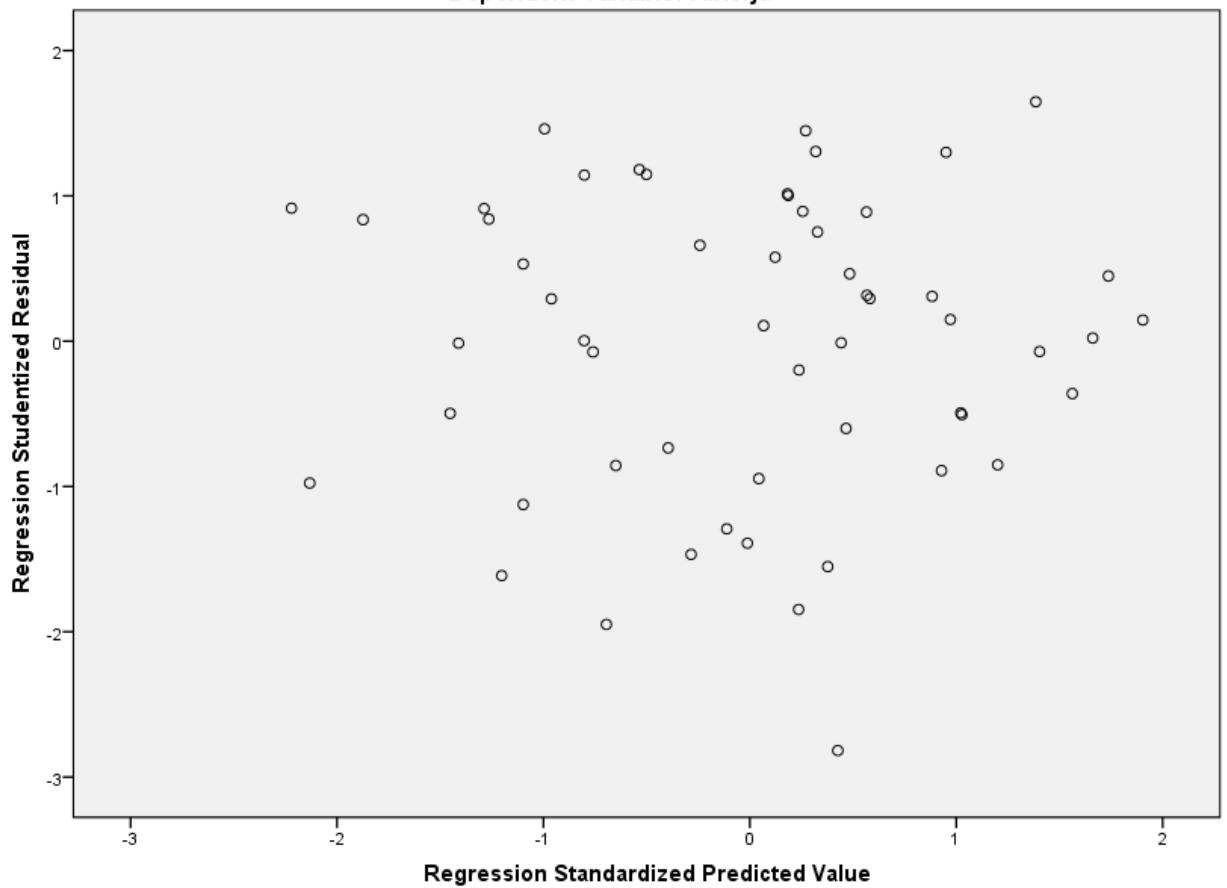
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



NPAR TESTS
 /K-S (NORMAL) =RES_1
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,80127761
	Absolute	,096
Most Extreme Differences	Positive	,054
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,716
Asymp. Sig. (2-tailed)		,684

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Reliability Kepuasan Kerja (X1)

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	15

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

Reliability Disiplin Kerja (X2)

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	11

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

Reliability Lingkungan Kerja (X3)

Case Processing Summary

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	9

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

Reliability Kinerja (Y)

Case Processing Summary

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	11

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