

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT**

SKRIPSI

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



Oleh :

MUHAMMAD IQBAL
1405160569

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



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

Jl. Kapt. Moechtar Baeri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 16 Oktober 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperbahalika dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD IBRAL
N P M : 1403160559
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT

Dinyatakan (S) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


MSLIH, S.E., M.Si


DODY SALDEN CHANDRA, S.E., MM


Pembimbing


Ir. ALRIDIWIRSAH, MM

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


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


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD IQBAL
N.P.M : 1405160569
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK
SUMUT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

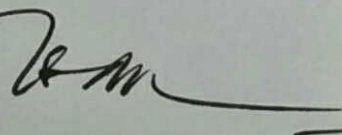
Pembimbing Skripsi


Ir. H. ALRIDIWIRSYAH, M.M.

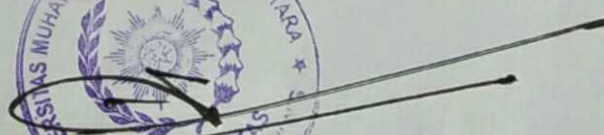
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.




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

ABSTRAK

MUHAMMAD IQBAL, NPM 1405160569, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT. SKRIPSI

Penelitian ini dilakukan dengan mengukur keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya yang dilihat dari sisi lingkungan kerja dan disiplin. Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 57 responden yang merupakan pegawai dari pegawai PT. Bank Sumut.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,757) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh positif disiplin terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,260) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, dan untuk Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut dengan nilai $F_{hitung} (64,274) > F_{tabel} (3,16)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,704 menunjukkan sekitar 70,4% pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Kinerja.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Muslim dan Ibunda Nurhamidah yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Ir. Alridiwirah, MM. Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Bapak Pimpinan PT. Bank Sumut beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Kepada adinda Ratih Sabillah dan Naomi Tita Sari serta seluruh keluarga yang memberikan dukungan kepada penulis
11. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2018
Penulis

MUHAMMAD IQBAL
1405160569

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Pengukuran Kinerja	9
c. Manfaat Pengukuran Kinerja.....	10
d. Tujuan Penilaian Kinerja	11
e. Faktor-Faktor yg mempengaruhi Kinerja.....	12
f. Indikator Kinerja	14
2. Lingkungan Kerja.....	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
b. Faktor-Faktor yg mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
c. Indikator Lingkungan Kerja	20

3. Disiplin Kerja	23
a. Pengertian Disiplin Kerja	23
b. Tipe – Tipe Disiplin Kerja.....	24
c. Tujuan Disiplin Kerja	25
d. Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	26
e. Indikator Disiplin Kerja.....	27
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Definisi Variabel Penelitian	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Deskripsi Data	47
2. Analisis Data	54
B. Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	35
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert	37
Tabel 3.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja	38
Tabel 3.4 Uji Validitas Disiplin Kerja	39
Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja	39
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas	40
Tabel 3.7 Koefisien Korelasi	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.4 Deskripsi Tanggapan Lingkungan Kerja	50
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Disiplin	52
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Kinerja	53
Tabel 4.7 Uji Regresi Linear Berganda	55
Tabel 4.8 Uji Autokorelasi	58
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.10 Uji t	61
Tabel 4.11 Uji F	62
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai	30
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	31
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	32
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	44
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	46
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	56
Gambar 4.2 P-Plot.....	57
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	60
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis	61
Gambar 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	62
Gambar 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat (Susilaningsih, 2008 hal. 3).

Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan “pengakuan” akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan karyawan guna menjamin bahwa mereka dibina secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, bahkan masyarakat secara luas (Handoko, 2010 hal.5).

Menurut Sudarmanto (2009 hal. 8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik

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

Upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2012 hal. 15) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Lingkungan kerja atau fasilitas yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan juga merupakan faktor eksternal yang menunjang kinerja karyawan. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2011 hal. 21).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2008).

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi dari sisi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2008 hal.142) yang menyatakan bahwa para

karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun dari kemudahan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan rasa kenyamanan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja didalam perusahaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya . Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2011 hal. 21).

Menurut Hertanto (2011 hal. 6) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi setiap individu yang bekerja di dalam suatu perusahaan, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan

agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai 2011 hal. 221).

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan bahwa integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap suatu perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011 hal. 443).

Menurut Siagian (2010 hal. 12) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara disingkat menjadi PT. Bank Sumut dan lebih dikenal sebagai Bank Sumut ini merupakan salah satu bank yang berstatus sebagai Bank Pembangunan Daerah (BPD) dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT). Meskipun statusnya Bank Pembangunan Daerah untuk Sumatera Utara bukan berarti Bank Sumut tidak bisa menjalankan kegiatannya di daerah-daerah lainnya termasuk dipusat pemerintahan Indonesia yaitu Jakarta maupun daerah lainnya.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT. Bank Sumut adalah dimana kinerja pegawai yang kurang maksimal, terbukti dengan masih banyaknya

pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu, selain itu juga masih terdapat pegawai yang tidak taat dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan seperti halnya pegawai yang tidak memakai keseragaman dalam pakaian, serta penggunaan alat-alat kantor yang tanpa ijin digunakan oleh pegawai, selain itu kerapian administrasi yang masih kurang karena penempatan data-data, tata letak peralatan kantor yang kurang teratur sehingga dapat menyebabkan kejenuhan dan juga kurangnya pelaksanaan kode etik pada setiap pegawai, selain itu dilihat dari lingkungan kerja perusahaan yang juga masih kurang kondusif dapat dilihat dari: fasilitas kantor yang kurang memadai seperti kurangnya pembaharuan atas peralatan kerja kantor, dan juga hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih sering terdapat hubungan yang kurang harmonis.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting lingkungan kerja dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai lingkungan kerja dan disiplin dalam mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Masih adanya pegawai yang tidak taat dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan seperti halnya pegawai yang tidak memakai keseragaman dalam pakaian, serta penggunaan alat-alat kantor yang tanpa ijin digunakan oleh pegawai.

2. Hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih sering terdapat hubungan yang kurang harmonis, dan fasilitas kantor yang kurang memadai.
3. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur dari kantor PT. Bank Sumut.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang lingkungan kerja dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah serta identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut

- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut

2. Manfaat

Adapun manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian yang dilakukan adalah :

- a. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

- b. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada pegawai PT. Bank Sumut.

- c. Manfaat Bagi UMSU

Sebagai salah satu bahan kajian empiris dan referensi terutama menyangkut dalam peningkatan kinerja pegawai

- d. Manfaat Bagi Perpustakaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori lingkungan kerja, disiplin, serta kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009 hal. 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Sulistiyani (2009 hal. 223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Simamora (2008 hal. 93) kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

b. Pengukuran Kinerja

Secara umum istilah kinerja digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 195) bahwa : Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Menurut Dessler (2008 hal. 316) ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual yaitu

- 1) *Job Knowledge* yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerja.
- 2) *Reability* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan ,
- 3) *Availability* yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan,
- 4) *Independence* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

c. Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Manfaat pengukuran kinerja menurut Mahsun (2008 hal. 33-34) baik untuk internal maupun eksternal organisasi, antara lain:

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
- 3) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan system pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- 5) Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Menurut Yuwono (2008 hal.29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pada pelanggan;

- 2) Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal;
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
- 4) Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi;
- 5) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan member "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga memngembangkan serta memotivasi pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 115) menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan :

- 1) Mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut.
- 2) Menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan.
- 3) Kemungkinan penempatan pegawai agar sesuai dengan minat dan disiplinnya.
- 4) Kemungkinan peninjauan kembali gaji serta fasilitas lain yang diberikan, apakah perlu dinaikkan atau disesuaikan.

Sedangkan Mangkunegara (2012 hal. 10-11) menyatakan tujuan dari penillaian kinerja pegawai yaitu:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.

- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

e. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Keefektifan kinerja seseorang tergantung pada organisasi itu sendiri, apakah mempunyai kejelasan misi, strategi dan tujuan. Menurut Nawawi (2008 hal. 65), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1) Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.

2) Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan

substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

3) Kepribadian

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011 hal. 113), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu :

1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2) Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3) Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen

f. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan adalah sikap mental dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab yang dibebankan baik secara individu maupun kelompok dalam bentuk kerjasama. Menurut Robbins (2008 hal. 260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1) Kualitas.

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

2) Kuantitas.

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

3) Ketepatan waktu.

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

4) Efektivitas.

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

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis (2011 hal. 378) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas.

Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja

2) Kualitas.

Kualitas adalah ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi.

3) Keandalan Karyawan.

Keandalan karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat

4) Kehadiran.

Kehadiran adalah keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Menurut Robbins (2008 hal. 86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Nitisemito (2008 hal. 39) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat

bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (2008 hal. 184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas

karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2008 hal. 93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1) Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

(1) Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

(2) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar.

(3) Fasilitas social

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2008 hal. 159) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan 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 dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

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.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011 hal. 28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh

telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

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

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (2008 hal. 159) dan Sedarmayanti (2011 hal. 28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan .

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 115) kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Menurut Mangkunegara (2012, hal.129) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional.

Menurut Rivai (2011 hal. 221) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu aturan yang harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena dengan tanpa adanya suatu dukungan disiplin pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b. Tipe-tipe Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuanya. Menurut Rivai (2011 hal.825), terdapat 3 (tiga) konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah

- 1) Aturan tungku panas (*hot stove rule*),

Pendekatan tungku panas terfokus pada perilaku masa lalu.

- 2) Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*),

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.

- 3) Tindakan disiplin positif (*positive discipline*),.

Pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

Menurut Mangkunegara (2012 hal.129) adapun bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

- 2) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryono (2008 hal.142) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2009, hal.126) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan

- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

d. Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Soerjono (2008 hal.89-92), Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

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

Menurut Hasibuan (2012, hal.194) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dari tingkat kedisiplinan pegawai didalam suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

2) Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan.

3) Balas Jasa

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

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011 hal.444) disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja.

3) Ketaatan pada standar kerja.

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

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Menurut Soerjono (2008 hal. 67) adapun beberapa indikator disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan disiplin kerja yang baik.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab.

4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

Dengan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik

5) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.

B. Kerangka Konseptual

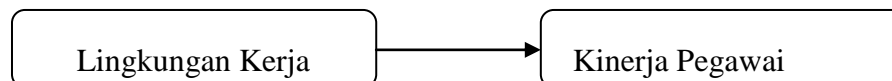
1. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja pegawai akan menurun (Siagian, 2010).

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan

membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Nunung Ristiana (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

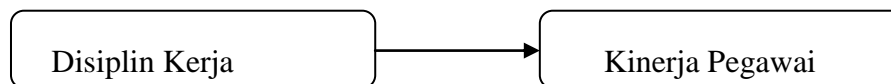
2. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh setiap karyawan yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya.

Bila para pegawai/karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Selain tingkat kedisiplinan kerja, para karyawan juga mempunyai kebutuhan untuk hidupnya, dimana kebutuhan tersebut baik dalam kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan untuk memperoleh kepuasan kerja (Hasibuan, 2012 hal. 14).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi

adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal (Sutrisno, 2009 hal. 154).



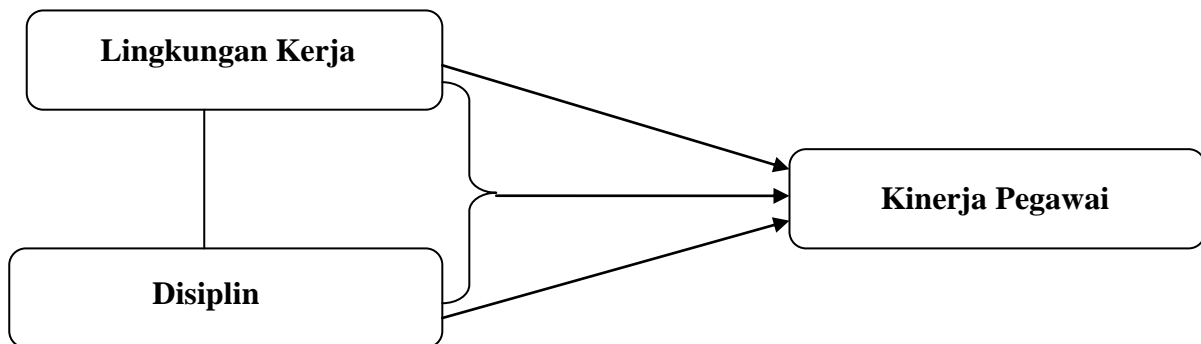
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Sudarmanto (2009 hal. 8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara, (2012 hal. 15) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai perusahaan
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2011 hal. 2).

Variabel diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2010 hal. 118). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono,2011 hal. 4).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang nyata di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Adapun indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja. Sedarmayanti (2011 hal. 28) terdiri dari:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

b. Disiplin (X_2)

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi (Soerjono, 2008 hal. 67).

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
5. Ketaatan terhadap aturan kantor

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011 hal. 4). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator kinerja pegawai. Robbins (2008 hal. 260) adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Bank Sumut beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 18, Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2018 sampai dengan Oktober 2018

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jun 2018				Jul 2018				Agust 2018				Sept 2018				Okt 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■																		
2	Pra Riset		■	■	■	■	■	■													
3	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■													
4	Seminar Proposal							■													
5	Riset									■	■	■	■								
6	Penulisan Skripsi											■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sumut Kantor Pusat yang berjumlah 57 pegawai dari divisi SDM.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011 hal. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus). Peneliti akan menggunakan pegawai dari dari yaitu seluruh pegawai PT. Bank Sumut Kantor Pusat divisi SDM yang berjumlah 57 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2008 hal.83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk

memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum PT. Bank Sumut dan data-data lain yang mendukung.

2. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, Husein. 2008 hal.82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Jawaban Sangat Setuju	diberi bobot 5
2.	Jawaban Setuju	diberi bobot 4
3.	Jawaban Ragu-ragu	diberi bobot 3
4.	Jawaban Tidak Setuju	diberi bobot 2
5.	Jawaban Sangat Tidak Setuju	diberi bobot 1

Setelah pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuisoner, maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pengujian sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2010 hal.168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen

secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus *korelasi product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2010 hal.170) sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y
 N = Banyaknya subjek penelitian
 X = Skor butir soal
 Y = Skor total.

(Arikunto, Suharsimi, 2010 hal. 170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi r hitung	r table	Status
1.	0,534	0,266	Valid
2.	0,480	0,266	Valid
3.	0,564	0,266	Valid
4.	0,554	0,266	Valid
5.	0,507	0,266	Valid
6.	0,532	0,266	Valid
7.	0,559	0,266	Valid
8.	0,562	0,266	Valid
9.	0,551	0,266	Valid
10.	0,494	0,266	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi r_{hitung}	r_{table}	Status
1.	0,480	0,266	Valid
2.	0,568	0,266	Valid
3.	0,535	0,266	Valid
4.	0,518	0,266	Valid
5.	0,511	0,266	Valid
6.	0,533	0,266	Valid
7.	0,527	0,266	Valid
8.	0,544	0,266	Valid
9.	0,518	0,266	Valid
10.	0,495	0,266	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi r_{hitung}	r_{table}	Status
1.	0,503	0,266	Valid
2.	0,569	0,266	Valid
3.	0,532	0,266	Valid
4.	0,518	0,266	Valid
5.	0,497	0,266	Valid
6	0,543	0,266	Valid
7	0,530	0,266	Valid
8	0,499	0,266	Valid
9	0,567	0,266	Valid
10	0,506	0,266	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan

menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Ghozali (2013 hal. 47), reliable cukup baik apabila hasil Alpha $\geq 0,6$. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,720	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,704	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,708	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel 3.6 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel lingkungan kerja dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,720, disiplin kerja dengan *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,704, dan kinerja pegawai dengan nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,708, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai standar di atas dari 0,60.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011 hal.147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2011 hal.148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut .:

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

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Disiplin
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

1.1 Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013 hal.147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya suatu masalah atas uji autokorelasi dengan dilihat dari nilai uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

1.3 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013 hal.88).

1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013 hal.96).

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan

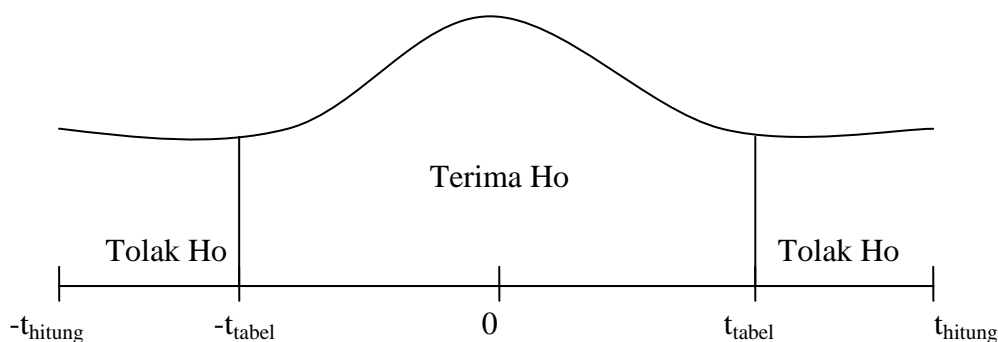
membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2013 hal.84) :

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

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

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

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut : 1. Jika t hitung $>$ t tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. 2. Jika t hitung $<$ t tabel

dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana t tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N-k$.

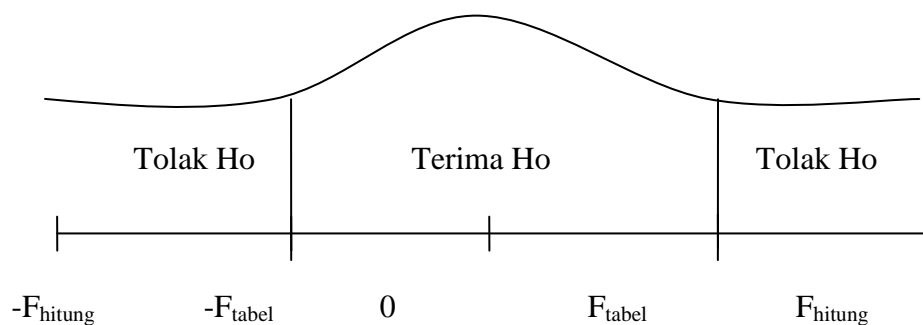
3. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2013 hal.85):

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

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

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



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- Jika $F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

4. Uji Determinan (R^2)

Uji determinasi (R^2) pada intinya dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu lingkungan kerja dan disiplin dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2013 hal.112).

Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Selain itu juga untuk mengukur besar proporsi (Persentase) dari jumlah ragam Y yang di terangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelasan X terhadap ragam variabel respon Y.

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2013 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Kofesien Determinan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Serta untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut.

Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Bank Sumut yang berjumlah sebanyak 57 orang.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja dan status perkawinan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan

jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	31	54,4
2.	Perempuan	26	45,6
Total		57	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Sesuai tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 31 orang (54,4%) dan perempuan sebanyak 26 orang (45,6%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada PT.Sumut adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20-30 tahun	3	5,3
2.	31-40 tahun	26	45,6
3.	41-50 tahun	23	40,4
4.	Di atas 51 tahun	5	8,7
Total		57	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar adalah responden berusia antara 31 – 40 tahun yakni sebanyak 26 orang (45,6%), kemudian disusul responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 23 orang (40,4%), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT.Sumut adalah berusia antara 31- 40 tahun.

3. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	1	1,8
2.	Akademi	13	22,8
3.	Sarjana	38	66,7
4.	Pasca Sarjana	5	8,7
Total		57	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 38 orang atau 66,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai pada PT.Sumut adalah Sarjana.

b. Analisa Variabel Penelitian

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai masalah kinerja pegawai, lingkungan kerja dan disiplin yang harus dilakukan oleh setiap pegawai dalam mencapai prestasi kerja atau kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja
pada PT. Bank Sumut

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	57,9	23	40,4	1	1,8	0	0	0	0	57	100
2	25	43,9	31	54,4	1	1,8	0	0	0	0	57	100
3	23	40,4	34	59,6	0	0	0	0	0	0	57	100
4	25	43,9	32	56,1	0	0	0	0	0	0	57	100
5	30	52,6	26	45,6	1	1,8	0	0	0	0	57	100
6	26	45,6	29	50,9	2	3,5	0	0	0	0	57	100
7	28	49,1	28	49,1	1	1,8	0	0	0	0	57	100
8	29	50,9	27	47,4	1	1,8	0	0	0	0	57	100
9	22	38,6	35	61,4	0	0	0	0	0	0	57	100
10	32	56,1	25	43,9	0	0	0	0	0	0	57	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama pencahayaan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai menyelesaikan pencahayaan di tempat kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,4%
3. Dari jawaban ketiga mengenai ventilasi udara, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,6%
4. Dari jawaban keempat mengenai sirkulasi udara di tempat kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,1%
5. Dari jawaban kelima mengenai tempat kerja saya jauh dari kebisingan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,6%
6. Dari jawaban keenam mengenai kebisingan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pengharum ruangan, responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan presentase sebesar 49,1%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai tempat kerja saya tidak berbau, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,9%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai keamanan di tempat kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,4%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kenyamanan dalam bekerja dengan keamanan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,1%

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja
pada PT. Bank Sumut

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	47,4	29	50,9	1	1,8	0	0	0	0	57	100
2	24	42,1	31	54,4	2	3,5	0	0	0	0	57	100
3	24	42,1	31	54,4	2	3,5	0	0	0	0	57	100
4	31	54,4	25	43,9	1	1,8	0	0	0	0	57	100
5	29	50,9	26	45,6	2	3,5	0	0	0	0	57	100
6	29	50,9	27	47,4	1	1,8	0	0	0	0	57	100
7	27	47,4	29	50,9	1	1,8	0	0	0	0	57	100
8	28	49,1	29	50,9	0	0	0	0	0	0	57	100
9	31	54,4	24	42,1	2	3,5	0	0	0	0	57	100
10	28	49,1	28	49,1	1	1,8	0	0	0	0	57	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pulang kerja sesuai dengan waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,4%
3. Dari jawaban ketiga mengenai penggunaan peralatan kantor, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,4%
4. Dari jawaban keempat mengenai keseragaman dalam berpakaian, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,4%
5. Dari jawaban kelima mengenai mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,9%
6. Dari jawaban keenam mengenai peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,9%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai volume kerja yang dicapai sesuai dengan harapan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pemberian sanksi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,4%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai mematuhi semua tata tertib (peraturan), responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan presentase sebesar 49,1%

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai
pada PT. Bank Sumut

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	49,1	27	47,4	2	3,5	0	0	0	0	57	100
2	32	56,1	24	42,1	1	1,8	0	0	0	0	57	100
3	30	52,6	26	45,6	1	1,8	0	0	0	0	57	100
4	31	54,4	23	40,4	3	5,3	0	0	0	0	57	100
5	32	56,1	25	43,9	0	0	0	0	0	0	57	100
6	27	47,4	30	52,6	0	0	0	0	0	0	57	100
7	28	49,1	29	50,9	0	0	0	0	0	0	57	100
8	28	49,1	26	45,6	3	5,3	0	0	0	0	57	100
9	29	50,9	27	47,4	1	1,8	0	0	0	0	57	100
10	30	52,6	27	47,4	0	0	0	0	0	0	57	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai perhitungan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47,4%

2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan dengan cepat dan tepat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,1%
3. Dari jawaban ketiga mengenai menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,6%
4. Dari jawaban keempat mengenai target kerja dengan penuh perhitungan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,4%
5. Dari jawaban kelima mengenai tidak menunda pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,1%
6. Dari jawaban keenam mengenai pekerjaan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,6%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai skill pegawai, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai volume kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,1%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pelaksanaan pekerjaan dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,9%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,6%

2. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.320	3.505		1.518	.135
	Lingk_Kerj	.480	.128	.472	3.757	.000
	Displin	.408	.125	.410	3.260	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 5,320 + 0,480 X_1 + 0,408 X_2$

a. Konstanta = 5,320.

Jika variabel lingkungan kerja dan disiplin diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 5,320.

b. Koefisien Lingkungan Kerja X_1

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,480. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,480.

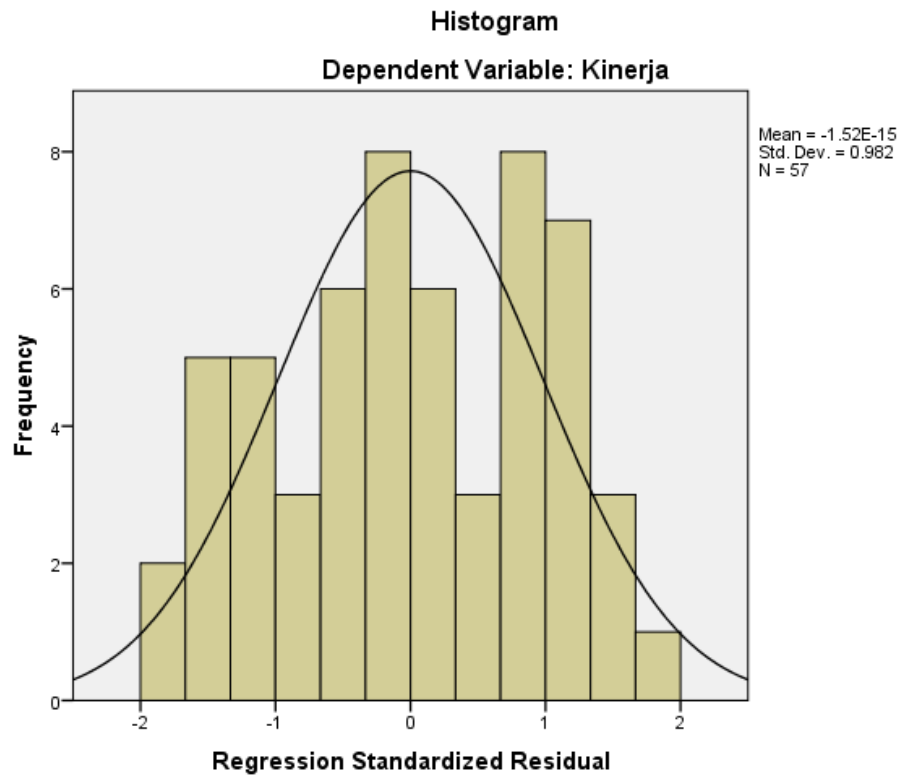
c. Koefisien Disiplin X_2

Nilai koefisien disiplin menunjukkan angka sebesar 0,408. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,408.

1) Uji Normalitas

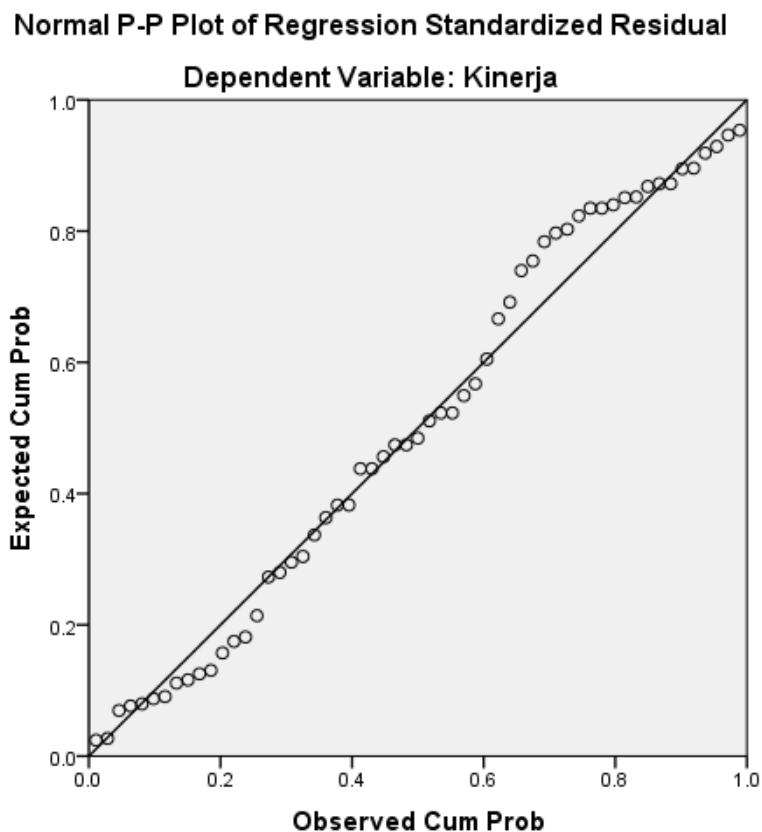
Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal

probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4.8
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.693	1.57178	2.076

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingk_Kerj

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 2,076. Nilai d_l dan d_u yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 57. Jadi nilai d_l sebesar 1,320 dan d_u sebesar 1,466. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai d_u dan lebih kecil dari nilai $(4-d_u)$ ($4-1,466 = 2,534$) yaitu $1,466 < 2,076$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.320	3.505		1.518	.135		
	Lingk_Kerj	.480	.128	.472	3.757	.000	.346	2.886
	Disiplin	.408	.125	.410	3.260	.002	.346	2.886

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,346 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,886 lebih kecil dari 10.
2. Disiplin (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,346 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,886 lebih kecil dari 10.

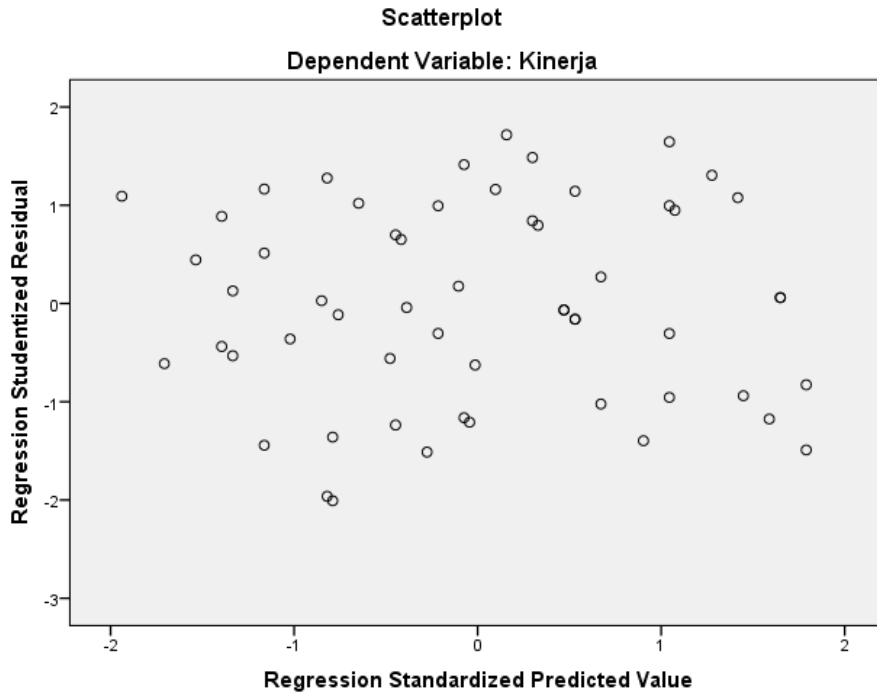
Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel lingkungan kerja dan disiplin bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

1. Analisis Grafik

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas disiplin dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Uji t

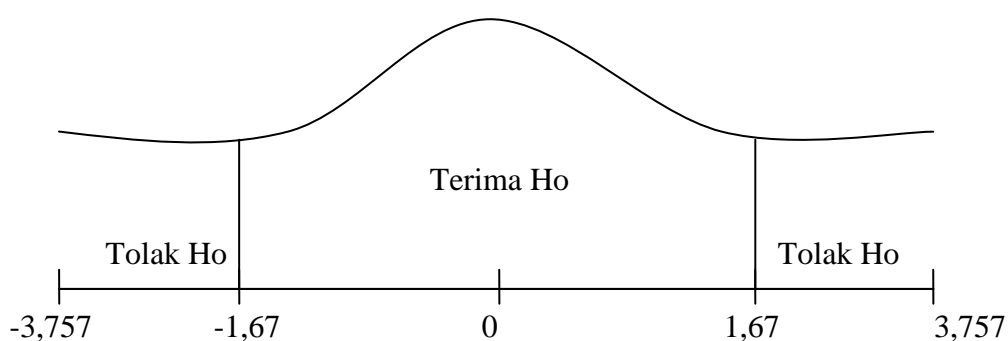
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.320	3.505		1.518	.135		
Lingk_Kerj	.480	.128	.472	3.757	.000	.346	2.886
Disiplin	.408	.125	.410	3.260	.002	.346	2.886

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} (3,757) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

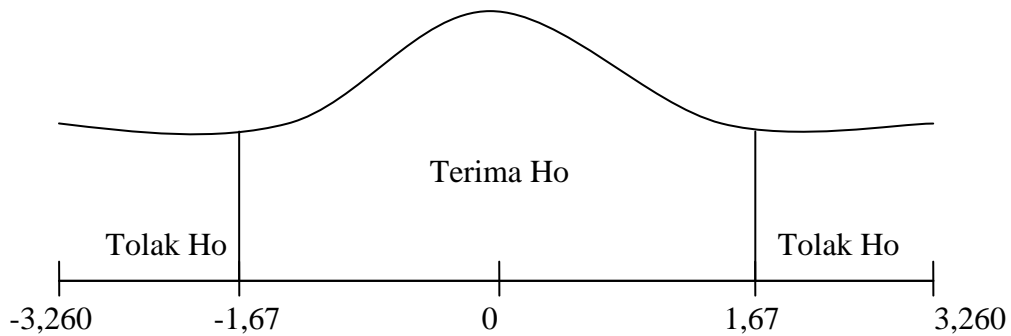
Hasil pengujian hipotesis:



Gambar 4.4
Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin diperoleh $t_{hitung} (3,260) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis:



Gambar 4.5
Hasil Pengujian Hipotesis

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas disiplin dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

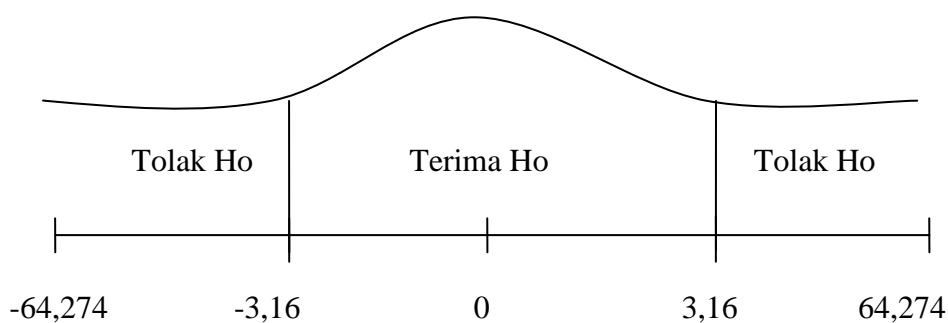
Tabel 4.11
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.576	2	158.788	64.274	.000 ^b
	Residual	133.406	54	2.470		
	Total	450.982	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingk_Kerj

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (64,274) > F_{tabel} (3,16)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.



Gambar 4.6
Hasil Pengujian Hipotesis

d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.693	1.57178	2.076

a. Predictors: (Constant), Disiplin, LingK_Kerj

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,704 atau 70,4 % yang berarti bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai, yang artinya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 70,4%, sedangkan untuk sisanya sebesar 29,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya seperti budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja (X_1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,757) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik X_1 (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja pegawai akan menurun (Siagian, 2010).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nunung Ristiana (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan..

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa semakin baik lingkungan kerja didalam suatu perusahaan maka kinerja pegawai didalam suatu perusahaan dapat meningkat pula.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel disiplin (X_2), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,260) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik X_1 (disiplin) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2011 hal. 28) menjelaskan bahwa Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran

pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal (Sutrisno, 2009 hal. 154). Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa semakin tinggi disiplin yang dilakukan oleh pegawai maka kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan dapat meningkat pula.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Bank Sumut. Dengan nilai F_{hitung} (64,274) > F_{tabel} (3.16) dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,704 menunjukkan sekitar 70,4% variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin (X_2). Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan variabel lainnya. Pada penelitian ini ketiga hipotesis diterima, yakni disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMP PROVSU dan pengaruh tersebut adalah sangat signifikan pada taraf α 0,05. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini dikatakan positif dan berpengaruh sebesar 70,4%.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Menurut Siagian (2010 hal 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut. Responden pada penelitian ini berjumlah 57 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,480, dan untuk $t_{hitung} (3,757) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif variabel disiplin terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,408, dan untuk $t_{hitung} (3,260) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.
2. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut. Dengan nilai $F_{hitung} (64,274) > F_{tabel} (3,16)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,704 menunjukkan sekitar 70,4% variabel variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi Lingkungan Kerja dan Disiplin. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini, misalnya budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap karyawan, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat
2. Mengingat disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja para pegawai, maka hendaknya pelaksanaannya benar-benar dilakukan secara adil, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif disamping loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan. adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
4. Bagi penelitian selanjutnya, maka hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian tentang, disiplin, lingkungan kerja dan yang ada dalam perusahaan dengan adanya tambahan variabel lainnya, seperti budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Alex S. Nitisemito, (2008), *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amran. (2009). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*. Dalam Jurnal Ichsan Gorontalo. Volume 4 No. 2. Hal 2397-2413.
- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Eko Hertanto. (2011). Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta
- Handoko. T. Hani. (2010). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2008). *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohamad Mahsun. (2008). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta:Gajahmada University Press.
- Nunung, Ristiana. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) pada SD/MI*

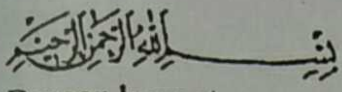
Kabupaten Kudus, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

- Robbins SP, Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo. (2008). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Soerjono, (2008). *Pengukuran Kinerja Karyawan Budaya Produktif*. Jakarta: Rajawali Grafindo.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Susilaningsih, Nur. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. Dalam Jurnal Excellent, Volume 1 No. 2. Surakarta: STIE AUB Surakarta.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yuwono. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

kepada Yth.
Ketua Jurusan
Fakultas Ekonomi UMSU
Di
Medan.

Medan, H
M



Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad. Iqbal
NPM : 1405160569
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia
Kelas / Sem : H. Manajemen / 7

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : M. diwirya disetujui prodi :

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan ..
dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kedisiplinan pegawai terbukti dengan masih terdapat pegawai yang keluar tanpa izin dan masih terdapat pegawai yang patung kantor tidak sesuai jam kerja.
2. Masih adanya hubungan sesama rekan / teman kerja masih sering terdapat hubungan yg kurang harmonis
3. Kinerja pegawai yg kurang optimal yg dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut

Medan, 7 Mei 2018

Dosen Pembimbing

Peneliti/Mahasiswa

(Ir. A. diwirya, MM) (Muhammad. Iqbal)

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Jurusan

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M, Si

Diagendakan pada tanggal :
Nomor Agenda :

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD IQBAL
N.P.M : 1405160569
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
01/10/18	Prng & peminan		
03/10/18	- Kata pengantar		
	- pendahuluan		
	- Abstrak → lengkap		
	- identifikasi masalah		
	- pendahuluan		
	- landasan teori sesuai		sempurna
	dan pustaka		
	- pelaksanaan penelitian		
	- hasil, tabel dan uraian		
	- latar belakang & tujuan		
	- pustaka		
8/10/18	perbaikan kembali		
8/10/18	selesai		

Medan, Oktober 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Ir. ALRIDIWIRSAH, MM

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD. IQBAC
NPM : 1A05160569
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 13-03-2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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