

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT MEDAN SUNGGAL**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen*



OLEH:

NAMA : SYAHRENI DEA PRATIWI
NPM : 1305160870
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

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



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 UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 30 Oktober 2017, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SYAHRENI DEA PRATIWI
NPM : 1305160870
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MEDAN SUNGGAL

Dinyatakan : (B) *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

(MUSLIM, SE, M.Si)

(RONI PARLINDANGAN, SE, MM)

Pembimbing

(HANIFAH JASIN, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(JANURI, SE, MM, M.Si)

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)





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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

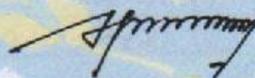
Skrripsi ini disusun oleh :

NAMA : SYAHRENI DEA PRATIWI
NPM : 1305160870
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT MEDAN SUNGGAL

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, Oktober 2017

Pembimbing


HANIFAH JASIN, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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


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



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

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

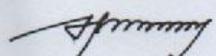
UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PROGRAM STUDI: Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.
DOSEN PEMBIMBING : HANIFA JASIN, S.E., M.Si.

NAMA MAHASISWA : SYAHRENI DEA PRATIWI
NPM : 1305160870
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT MEDAN SUNGGAL

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
16/10-2017	- KATA PENGANTAR	}	
	- DAFTAR ISI		
	- UJI VALIDITAS REHABILITASI		
	- DAFTAR PUSTAKA		
	- KESIMPULAN DAN SARAN		
	- PERUBAHAN DAN KEMBALI PADA PEMBAHASAN SKRIPSI		
17/10-2017	SUDAH DIPERIKSA DAN ACC UNTUK PAPAN DILOKUTKAN	}	

Pembimbing Skripsi


HANIFA JASIN, S.E., M.Si.

Medan, Oktober 2017
Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen


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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Syahrani Dea Pratwi
NPM : 1305160870
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia <SDM>
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 03-03-2017

Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Syahreni Dea Pratiwi. NPM. 1305160870. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Sunggal. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Juliandi Azuar (2013, hal. 14) mengatakan “bahwa pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Kantor Camat Medan Sunggal yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang pegawai pada Kantor Camat Medan Sunggal.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Medan Sunggal meningkat. Jika disiplin kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Medan Sunggal meningkat. Jika lingkungan kerja dan disiplin kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Medan Sunggal meningkat.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Sunggal”**. Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Teristimewa keluarga tercinta kepada Ayahanda Syahnan dan Ibunda tercinta Lismaini, yang telah memberikan doa, kekuatan moral dan materi, membimbing, serta mendukung saya dalam menjalani pendidikan dan kehidupan dari masa kecil hingga sekarang.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE M .Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M,Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hanifah Jasin, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengaruh kepada saya demi selesainya skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Program S-1 Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Seluruh staf dan karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah memberikan dukungan dan kerjasama kepada penulis selama melaksanakan riset untuk skripsi.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis, dan apabila dalam penulisan terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Semoga kita semua senantiasa dilindungi dan diberikan berkah serta rahmat oleh sang Maha Pencipta. Amiin ya rabbal'amin.

Wassalamualaikum wr. wb.

Medan, Oktober 2017

Penulis

Syahreni Dea Pratiwi

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Uraian Teori.....	6
1. Prestasi Kerja.....	5
2. Lingkungan Kerja.....	9
3. Disiplin Kerja	12
B. Kerangka Konseptual	19
C. Hipotesis	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	22
A. Pendekatan Penelitian.....	22
B. Definisi Operasional	22

C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Hasil Penelitian.....	37
1. Deskripsi Data	37
2. Asumsi Klasik.....	48
3. Regresi Linier Berganda.....	50
4. Uji Hipotesis	52
5. Koefisien Determinasi	55
B. Pembahasan	56
1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan	56
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	57
3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Indikator Prestasi Kerja	23
Tabel III.2. Indikator Lingkungan Kerja	23
Tabel III.3. Indikator Disiplin Kerja.....	24
Tabel III.4. Jadwal Rencana Penelitian	25
Tabel III.5. Skala Likert.....	26
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert	37
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel IV.5. Skor Angket untuk Variabel Prestasi kerja karyawan (Y)	39
Tabel IV.6. Skor Angket untuk Variabel Lingkungan kerja (X_1).....	43
Tabel IV.7. Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja (X_2)	45
Tabel IV.8. Uji Multikolinearitas	49
Tabel IV.9. Hasil Regresi Linier Berganda	51
Tabel IV.10. Uji t Variabel X_1 terhadap Y	52
Tabel IV.11. Uji t Variabel X_2 terhadap Y	53
Tabel IV.12. Uji F.....	54
Tabel IV.13. Uji Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Hubungan Antara Lingkungan kerja dan Prestasi Kerja.....	19
Gambar II.2. Hubungan Antara Disiplin kerja dan Prestasi Kerja	20
Gambar II.3. Kerangka Konseptual Paradigma Penelitian	21
Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	32
Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	33
Gambar IV.1. Grafik Normalitas Data	48
Gambar IV.2. Pengujian Heteroskedastisitas	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai dalam instansi mempunyai peranan yang sangat penting sebagai faktor penggerak dari seluruh kegiatan di instansi. Instansi harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap tenaga kerjanya. Kelangsungan sebuah instansi juga tak lepas pada kinerja pegawai yang baik, dan kinerja pegawai yang baik juga berpengaruh dengan prestasi kerja pegawai.

Pada dasarnya, prestasi kerja memainkan peranan bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan instansi. Dengan demikian pada hakekatnya prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawabnya masing-masing dalam rangkai mencapai tujuan organisasi.

Sutrisno (2012, hal. 150) menyatakan “prestasi kerja itu sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Pada umumnya prestasi kerja seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kinerja teratur, disiplin dan konsentrasi.

Prestasi kerja pada Kantor Camat Medan Sunggal belum merata dimiliki oleh semua pegawai yang ada pada instansi tersebut. Hal ini di dapat di lihat dari

kegiatan kerja pegawai yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi. Untuk menyikapi hal tersebut maka dilakukanlah lingkungan kerja ke semua pegawai sehingga prestasi kerja pegawai dapat merata.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaiknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja pegawai. Oleh sebab itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Disiplin kerja dinilai juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pegawai dapat dikatakan disiplin apabila mereka menjalankan semua standar yang diberlakukan oleh instansi. Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila pegawai suatu instansi memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Menurut Rivai (2009, hal. 825) menyatakan “disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan disiplin, maka pegawai akan taat dalam bekerja sehingga prestasi kerjanya juga ikut meningkat dan tujuan dari organisasi instansi bias

tercapai. Untuk menjalankan kedisiplinan pegawai maka perlu ditetapkan peraturan yang harus dipatuhi oleh para pegawai. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Kantor Camat Medan Sunggal terdapat beberapa gejala permasalahan yang terjadi pada instansi di antaranya lingkungan kerja yang kurang nyaman, misalnya pencahayaan terlalu terang sehingga menyilaukan mata. Masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya saat jam kerja, yang mengakibatkan pekerjaan harus diselesaikan saat jam pulang kantor, Beban kerja yang banyak terkadang membuat pegawai harus lembur bekerja, dan jam lembur kerja mengakibatkan pegawai datang terlambat saat jam masuk kerja yang membuat kedisiplinan pegawai menurun,

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai. Judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Sunggal”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian tersebut, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja kurang nyaman.
2. Masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya saat jam kerja, yang mengakibatkan pekerjaan harus diselesaikan saat jam pulang kantor.

3. Beban kerja yang banyak terkadang membuat pegawai harus lembur bekerja, dan jam lembur kerja mengakibatkan pegawai datang terlambat saat jam masuk kerja yang membuat kedisiplinan pegawai menurun.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka penulis hanya membatasi permasalahan pada lingkungan kerja dan disiplin kerja yang ada di tempat penelitian.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai.
- b. Bagi Kantor Camat Medan Sunggal dapat memberikan informasi khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan masukan yang mungkin berguna bagi penulis lain yang melakukan penelitian lanjutan tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012, hal. 94) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Sedangkan menurut Sutrisno (2012, hal. 150) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

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

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam instansi tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

b. Arti Penting dan Tujuan Penilaian Prestasi

Dalam sebuah organisasi atau instansi, para pegawai, supervisor, manajer dan sebagian juga dilakukan penilaian. Namun dalam hal ini penilaian diarahkan

kepada prestasi kerja. Sehingga fokus penilaiannya adalah sejauh mana seorang pegawai, supervisor, manajer tersebut telah melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2012, hal. 153) penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi kerja ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang.

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap prestasi kerja yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi. Menurut Murphy dan Cleveland dalam Sutrisno (2012, hal. 154) penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan, program-program kompetensi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian pegawai atau pemecatan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa penilai prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2012, hal. 151) ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

1. Faktor individu yang dimaksud adalah:
 - a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

- c. *Role /task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: Kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain Organisasi, Pelatihan dan Keberuntungan.

d. Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator-indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2012, hal. 152) yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai.

2. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik dan disini peneliti ingin membahas tentang lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja pegawai. oleh sebab itu, dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Menurut Winardi (2007, hal. 83) kelangsungan dan daya kemampuan untuk hidup dari suatu organisasi sepenuhnya tergantung dan kemampuannya untuk melakukan adaptasi, mengadakan perubahan dan beraksi terhadap pada lingkungan nya. lingkungan bertindak selaku pemberi sumber daya energy, alat-alat perlengkapan yang diperlukan oleh organisasi.

Menurut Sunyoto (2012, hal. 43) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Sedarmayati (2009, hal.

211) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik dan non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012, hal. 44) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- 1) Hubungan pegawai
Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seseorang pegawai datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. menjadi sebuah motivasi, jika hubungan pegawai dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam bekerja. sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seseorang pegawai akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.
- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Penerangan
Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. dalam melaksanakan tugas sering kali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut penelitian.

- 4) Peraturan kerja
Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk mengembangkan karier di instansi tersebut. dengan perangkat peraturan tersebut pegawai akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan instansi maupun tujuan individu dengan pasti. disamping itu pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
- 5) Sirkulasi udara
Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas. bagi instansi yang merasa pertukaran udaranya atau kepengapan, masih dirasakan, dapat mengusahakan.
- 6) Keamanan
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk kerja. keamanan yang dimasukan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 214) yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik adalah:

- 1) Penyegaran Ruangan
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
- 2) Temperature
Lingkungan kerja dapat dirasakan manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan adil adalah suhu udara. suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen instansi agar pegawai dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. selain suhu udara, sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih berasal dari luar ruangan.

3) **Pencahayaan**

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi sehingga mereka akan menunjukkan hasil kerja yang baik.

4) **Kebisingan**

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus di usahakan berkurang. turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres pegawai.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak terjaga aman, terlalu panas atau terlalu dingin, cahaya silau atau suara terlalu bising, dapat membuat pekerja lelah. kinerja akan merosot bila pekerja tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka dan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. maka kerugian pengusaha dan kerugian pekerja akan bertambah.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2012: 199) “Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut pendapat Handoko (2012, hal. 208) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dapat ditambahkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi instansi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

Pada umumnya apabila orang mendengar perkataan disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat

menghukum. Pada hal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas daripada hukuman.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 86) disiplin adalah “Sikap kesediaan dan kerlaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitanya.

Menurut Rivai (2009, hal. 825) “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Hasibuan (2012, hal. 193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan sesorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan definisi-definisi diatas diketahui bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dari seorang pegawai untuk menaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Disiplin adalah metode untuk memelihara keteraturan instansi. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2012, hal. 88) menyatakan pentingnya disiplin yaitu: “Guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok”.

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

disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, kinerja dan terwujudnya tujuan instansi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 89-92) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

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

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi

Keteladanan pimpinan dalam instansi penting sekali, karena dalam lingkungan instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan

dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat menguraikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan yang pasti dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan konsisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk dapat mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidanya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Tidak adanya perhatian para pegawai

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar ke pada para pegawai akan dapat menciptakan hasil kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan disiplin itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-peertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan degan nasib dalam pekerjaan mereka.
- d) Memberitau bila ingin meniggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahannya sekalipun.

d. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013. hal, 130-131) Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan pendekatan disiplin bertujuan.

Berikut penjelasan dari masing-masing pendekatan:

1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta.

d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memeberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.

3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.

b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan prilaku.

c) Disiplin ditujukan untuk perubahan prilaku yang lebih baik.

e. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Sutrisno (2012, hal. 85) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah:

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

- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
- 5) Meningkatnya efisien dan Produktifitas kerja para pegawai

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan.

Kepedulian pegawai diperlukan untuk mempermudah bagi instansi dalam mencapai tujuan bersama.

- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Jika para pegawai memiliki semangat dan gairah serta inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan maka pekerjaan yang dilakukan akan terasa mudah dan ringan.

- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab yang besar.

- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.

Setiap pegawai diminta untuk memiliki rasa solidaritas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

- 5) Meningkatnya efisien dan produktivitas kerja para pegawai

Para pegawai diminta untuk meningkatkan efisien dan produktivitas kerja mereka.

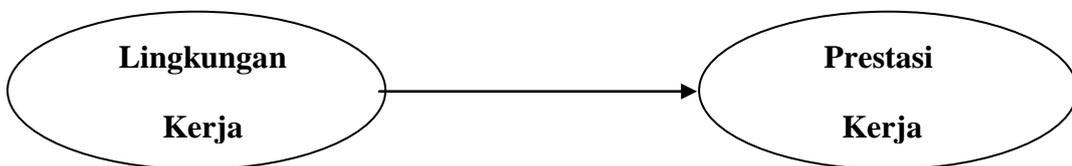
B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai

Di dalam sebuah instansi lingkungan kerja pegawai dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang bermanfaat untuk mewujudkan tujuan instansi.

Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh Dwi Wahyuni dkk (2014) menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai (studi pada pegawai tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang).

Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja berfungsi sebagai daya pendorong yang kuat untuk melakukan kegiatan dan semangat yang dimiliki pegawai akan meningkat. Oleh karena jika lingkungan kerja semakin besar maka prestasi kerja pegawai akan meningkat pula.



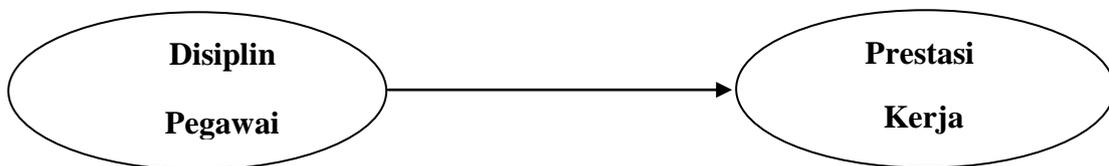
Gambar II. 1
Hubungan Antara Lingkungan kerja dan Prestasi Kerja

2. Hubungan Disiplin kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, harus diterapkan disiplin yang baik hal ini mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mendorong gairah, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi.

Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh Dwi irawati dan Noor Mustakim (2012) dikatakan bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Ahmad Nur Rofi (2012) diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.



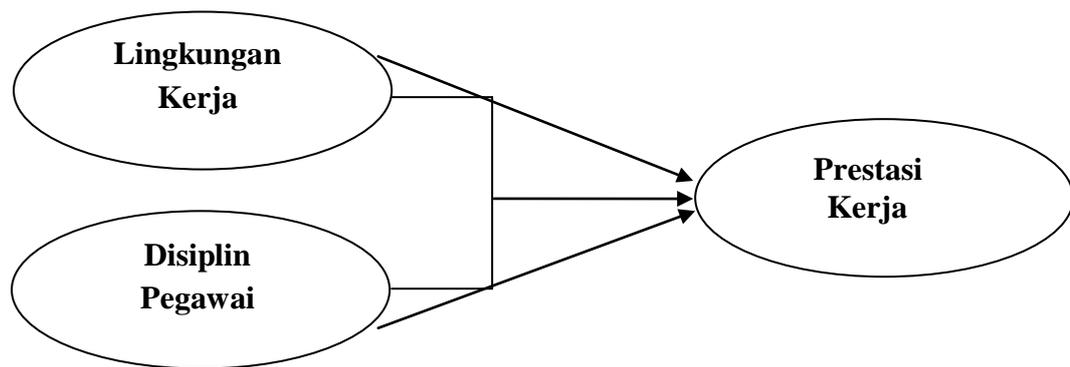
Gambar II. 2
Hubungan Antara Disiplin kerja dan Prestasi Kerja

3. Hubungan Lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan pegawai adalah sangat penting. Namun, jauh lebih penting apabila pimpinan memberikan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja adalah proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir. Lingkungan kerja pegawai bisa dilakukan melalui dua jalur, yakni melalui

pendidikan dan pelatihan (diklat) dan melalui non diklat. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (Panggabean 2007, hal. 69).



Gambar II.3
Kerangka Konseptual Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah pada latar belakang masalah, maka hipotesis penelitian ini terdiri dari:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai
3. Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Juliandi Azuar (2013, hal. 14) mengatakan “bahwa pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat.

B. Definisi Operasional

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

1. Variabel terikat Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam instansi tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Adapun indikator-indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2012, hal. 152).

Tabel III. 1.
Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator	No Pernyataan
1	Hasil kerja	1,2,3,4
2	Pengetahuan Pekerjaan	5,6,7
3	Inisiatif	8,9,10
4	Kecekapan mental	11,12,13,14
5	Sikap	15,16
6	Disiplin waktu dan absensi	17,18

Sumber: Sutrisno (2012, hal. 152)

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau instansi, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa instansi atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier pegawai selama dia bekerja. Adapun indikator adalah:

Tabel III. 2.
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	No pernyataan
1	Penyegaran Lingkungan	1,2
2	Temperatur	3,4
3	Pencahayaan	5,6
4	Kebisingan	7,8

Sumber: Sedarmayanti (2009, hal. 214)

3. Variabel Bebas Disiplin kerja (X_2)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada sehingga pegawai yang bekerja pada suatu instansi mempunyai sikap tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Adapun indikator disiplin menurut Hasibuan (2011, hal. 194) adalah ketaatan waktu, ketaatan proses kerja dan ketaatan hasil kerja.

Tabel III.3.
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	No pernyataan
1	Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan instansi.	1,2,3
2	Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.	4,5,6
3	Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.	7,8,9,10
4	Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.	11,12,13,14
5	Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja pegawai.	15,16,17,18

Sumber: Sutrisno (2012, hal. 86)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Medan Sunggal yang beralamat di Jl. Pinang Baris No. 193 Medan.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Juli 2017 sampai dengan Oktober 2017. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel III.4
Jadwal Rencana Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		Juli 2017				Agustus 2017				September 2017				Oktober 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■	■	■												
2	Pengajuan judul				■												
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■	■	■						
4	Seminar proposal											■	■				
5	Revisi													■	■		
6	Riset														■	■	
7	Pengumpulan data															■	■
8	Bimbingan skripsi																■
9	Sidang meja hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Kantor Camat Medan Sunggal yang berjumlah 31 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 116) mengatakan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2012, hal. 116), jika sampel kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dapat diambil sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang pegawai pada Kantor Camat Medan Sunggal.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Pertanyaan, adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu Kantor Camat Medan Sunggal dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, di mana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, yaitu:

Tabel III.5
Skala Likert

Opsi Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya kesahihan dari suatu instrumen maka diuji dengan:

a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidtan dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan

dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

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

Sugiyono (2012, hal. 235)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

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

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

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xy)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. 2 tailed $\leq \alpha_{0,05}$)
- Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. 2 tailed $> \alpha_{0,05}$)

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan adalah instrumen yang baik. Sehingga data yang dikumpulkan dari instrumen tersebut juga merupakan data yang benar dan tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 8 butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 18 butir pernyataan untuk variabel

disiplin kerja (X2), dan 18 butir pernyataan untuk variabel prestasi kerja pegawai (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel III.3
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Lingkungan kerja)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,675	0,355	Valid
2	0,426	0,355	Valid
3	0,646	0,355	Valid
4	0,530	0,355	Valid
5	0,506	0,355	Valid
6	0,656	0,355	Valid
7	0,557	0,355	Valid
8	0,614	0,355	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel}. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.4
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X₂ (Disiplin kerja)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,773	0,355	Valid
2	0,534	0,355	Valid
3	0,791	0,355	Valid
4	0,557	0,355	Valid
5	0,636	0,355	Valid
6	0,748	0,355	Valid
7	0,677	0,355	Valid

8	0,532	0,355	Valid
9	0,656	0,355	Valid
10	0,507	0,355	Valid
11	0,578	0,355	Valid
12	0,660	0,355	Valid
13	0,728	0,355	Valid
14	0,503	0,355	Valid
15	0,704	0,355	Valid
16	0,835	0,355	Valid
17	0,524	0,355	Valid
18	0,770	0,355	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.5
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Prestasi kerja Pegawai)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,756	0,355	Valid
2	0,421	0,355	Valid
3	0,736	0,355	Valid
4	0,634	0,355	Valid
5	0,374	0,355	Valid
6	0,892	0,355	Valid
7	0,688	0,355	Valid
8	0,604	0,355	Valid
9	0,660	0,355	Valid
10	0,521	0,355	Valid
11	0,629	0,355	Valid
12	0,881	0,355	Valid

13	0,826	0,355	Valid
14	0,524	0,355	Valid
15	0,826	0,355	Valid
16	0,580	0,355	Valid
17	0,561	0,355	Valid
18	0,664	0,355	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Juliandi (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,60 dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sugiyono (2012, hal. 241)

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Selanjutnya item instrumen yang valid di atas akan diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari tiap variable sudah menerangkan tentang variable yang diteliti, pengujian reanilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrumen adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable (Ghozali 2005).

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha $> 0,60$ hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Lingkungan kerja (X ₁)	0,763	Reliabel
Disiplin kerja (X ₂)	0,757	Reliabel
Prestasi kerja pegawai (Y)	0,760	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

E. Teknik Analisis Data

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

1. Asumsi Klasik

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

a. Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Variance Information Faktor*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi factor/VIP*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka akan terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + bX_2$$

(Sugiyono 2012, hal. 277)

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah:

- $H_0: b_1, b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- $H_a: b_1, b_2 > 0$ artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Adapun rumus Uji t (t-test) sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012 hal 250)

Keterangan:

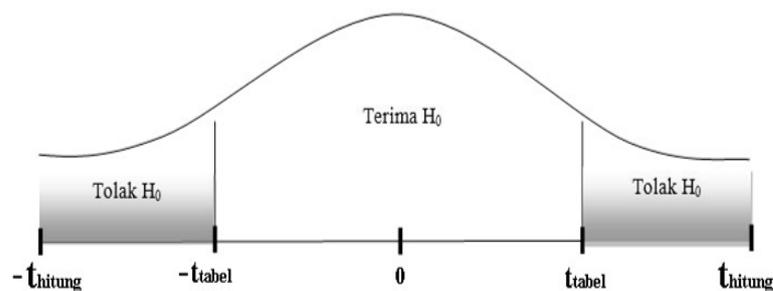
t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

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

(Sugiyono, 2012 Hal 257)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

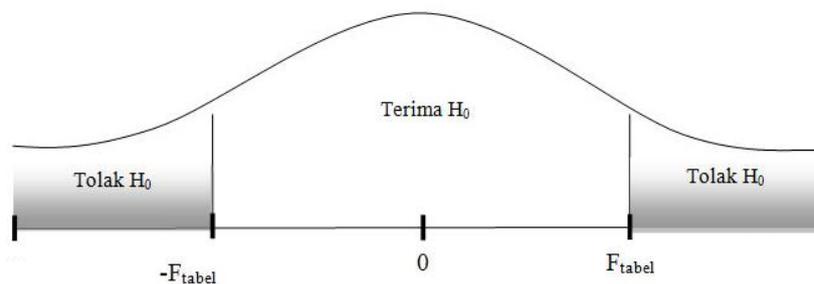
k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{table}

Bentuk pengujiannya adalah:

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



Gambar III. 2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS V. 16. 0. hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono, 2012 hal 370)

Dimana:

D : koefisien determinasi

R^2 : koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 18 pernyataan untuk variabel X_2 dan 18 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel Y adalah prestasi kerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 31 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

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

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel lingkungan kerja, variabel disiplin kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (prestasi kerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 31 orang. Adapun dari ke-31 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	15	46.7	46.7	46.7
Perempuan	16	53.3	53.3	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden terdapat 15 orang (46,7%) laki-laki, 16 orang (53,3%) perempuan.

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-24 tahun	8	20.0	20.0	20.0
25-35 tahun	10	30.0	30.0	50.0
35-50 tahun	13	50.0	50.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden terdapat 8 orang (20,0%) yang usianya 17-24 tahun, 14 orang (30,0%) yang usianya 25-35 tahun, serta 23 orang (50,0%) yang usianya 35-50 tahun.

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	18	58.0	58.0	58.0
D1-D3	11	35.5	35.5	93.5
S1-S2	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden terdapat 18 orang (58,0%) yang pendidikannya SMA, 11 orang (35,0%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 2 orang (6,5%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

a. Variabel Prestasi kerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel prestasi kerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5

Skor Angket untuk Variabel Prestasi kerja karyawan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	51,61%	10	32,26%	3	9,68%	2	6,45%	0	0,00%	31	100%
2	19	61,29%	6	19,35%	5	16,13%	1	3,23%	0	0,00%	31	100%
3	16	51,61%	7	22,58%	6	19,35%	2	6,45%	0	0,00%	31	100%
4	18	58,06%	7	22,58%	4	12,90%	2	6,45%	0	0,00%	31	100%
5	18	58,06%	7	22,58%	5	16,13%	1	3,23%	0	0,00%	31	100%
6	20	64,52%	7	22,58%	3	9,68%	1	3,23%	0	0,00%	31	100%
7	13	41,94%	9	29,03%	5	16,13%	4	12,90%	0	0,00%	31	100%
8	21	67,74%	6	19,35%	4	12,90%	0	0,00%	0	0,00%	31	100%
9	16	51,61%	8	25,81%	5	16,13%	2	6,45%	0	0,00%	31	100%
10	10	32,26%	5	16,13%	15	48,39%	1	3,23%	0	0,00%	31	100%
11	23	74,19%	7	22,58%	1	3,23%	0	0,00%	0	0,00%	31	100%
12	15	48,39%	8	25,81%	6	19,35%	2	6,45%	0	0,00%	31	100%
13	21	67,74%	7	22,58%	2	6,45%	1	3,23%	0	0,00%	31	100%
14	10	32,26%	16	51,61%	4	12,90%	1	3,23%	0	0,00%	31	100%
15	20	64,52%	5	16,13%	5	16,13%	1	3,23%	0	0,00%	31	100%
16	9	29,03%	9	29,03%	11	35,48%	2	6,45%	0	0,00%	31	100%
17	20	64,52%	5	16,13%	6	19,35%	0	0,00%	0	0,00%	31	100%
18	8	25,81%	15	48,39%	5	16,13%	3	9,68%	0	0,00%	31	100%

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 51,61%.
2. Jawaban responden tentang saya cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 61,29%.
3. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menyia-nyiakan waktu dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 51,61%.
4. Jawaban responden tentang saya memahami pekerjaan yang saya tekuni , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 58,06%.
5. Jawaban responden tentang saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 58,06%.
6. Jawaban responden tentang saya terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 64,52%.
7. Jawaban responden tentang saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 41,94%.

8. Jawaban responden tentang saya bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 67,74%.
9. Jawaban responden tentang saya bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 51,61%.
10. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 48,39%.
11. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 74,19%.
12. Jawaban responden tentang saya hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai hasil yang baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,39%.
13. Jawaban responden tentang saya selalu menjaga kewibawaan instansi/perusahaan untuk meningkatkan kerja sama antar instansi dan lembaga lain, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 67,74%.
14. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja di perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 51,61%.

15. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan solusi dalam pemecahan masalah bila ada kesulitan dalam menjalankan tugas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 64,52%.
16. Jawaban responden tentang saya menyadari disiplin waktu adalah kewajiban para karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,48%.
17. Jawaban responden tentang saya jarang sekali absen ketika berkerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 64,52%.
18. Jawaban responden tentang sebagian besar waktu saya dikantor digunakan untuk kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 48,39%.

b. Variabel Lingkungan kerja (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6**Skor Angket untuk Variabel Lingkungan kerja (X₁)**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	29,03%	7	22,58%	10	32,26%	5	16,13%	0	0,00%	31	100%
2	12	38,71%	5	16,13%	12	38,71%	2	6,45%	0	0,00%	31	100%
3	8	25,81%	6	19,35%	12	38,71%	5	16,13%	0	0,00%	31	100%
4	10	32,26%	6	19,35%	11	35,48%	4	12,90%	0	0,00%	31	100%
5	13	41,94%	5	16,13%	11	35,48%	2	6,45%	0	0,00%	31	100%
6	8	25,81%	8	25,81%	11	35,48%	4	12,90%	0	0,00%	31	100%
7	7	22,58%	7	22,58%	12	38,71%	5	16,13%	0	0,00%	31	100%
8	13	41,94%	6	19,35%	9	29,03%	3	9,68%	0	0,00%	31	100%

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang lingkungan harus segar agar pegawai nyaman dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,26%.
2. Jawaban responden tentang agar terkesan segar, lingkungan harus sering dimodifikasi agar pegawai merasa betah di kantor sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,71%.
3. Jawaban responden tentang suhu udara disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 38,71%.

4. Jawaban responden tentang lingkungan tidak terlalu dingin atau panas agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,48%.
5. Jawaban responden tentang aspek pencahayaan perlu diperhatikan agar penglihatan tidak silau sehingga tidak mengganggu pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 41,94%.
6. Jawaban responden tentang tempat kerja tidak terlalu terang atau gelap, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,48%.
7. Jawaban responden tentang lingkungan kerja tidak bising agar pegawai merasa tenang dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 38,71%.
8. Jawaban responden tentang tempat kerja harus tenang agar pegawai tidak terganggu dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 41,94%.

c. Variabel Disiplin kerja (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7

Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja (X₂)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	32,26%	8	25,81%	10	32,26%	3	9,68%	0	0,00%	31	100%
2	13	41,94%	5	16,13%	12	38,71%	1	3,23%	0	0,00%	31	100%
3	11	35,48%	6	19,35%	11	35,48%	3	9,68%	0	0,00%	31	100%
4	10	32,26%	7	22,58%	11	35,48%	3	9,68%	0	0,00%	31	100%
5	14	45,16%	4	12,90%	12	38,71%	1	3,23%	0	0,00%	31	100%
6	10	32,26%	9	29,03%	10	32,26%	2	6,45%	0	0,00%	31	100%
7	11	35,48%	5	16,13%	11	35,48%	4	12,90%	0	0,00%	31	100%
8	14	45,16%	6	19,35%	10	32,26%	1	3,23%	0	0,00%	31	100%
9	9	29,03%	9	29,03%	10	32,26%	3	9,68%	0	0,00%	31	100%
10	11	35,48%	6	19,35%	12	38,71%	2	6,45%	0	0,00%	31	100%
11	13	41,94%	9	29,03%	8	25,81%	1	3,23%	0	0,00%	31	100%
12	12	38,71%	8	25,81%	9	29,03%	2	6,45%	0	0,00%	31	100%
13	9	29,03%	10	32,26%	10	32,26%	2	6,45%	0	0,00%	31	100%
14	13	41,94%	8	25,81%	8	25,81%	2	6,45%	0	0,00%	31	100%
15	10	32,26%	8	25,81%	11	35,48%	2	6,45%	0	0,00%	31	100%
16	12	38,71%	7	22,58%	8	25,81%	4	12,90%	0	0,00%	31	100%
17	9	29,03%	10	32,26%	11	35,48%	1	3,23%	0	0,00%	31	100%
18	9	29,03%	9	29,03%	10	32,26%	3	9,68%	0	0,00%	31	100%

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang saya datang dan pulang kantor tepat pada waktunya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,26%.
2. Jawaban responden tentang saya berusaha untuk tidak terlambat dalam memasuki jam kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 41,94%.
3. Jawaban responden tentang saya yakin kehadiran saya dalam bekerja sebagai jaminan kinerja yang baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,48%.
4. Jawaban responden tentang saya bersedia menggunakan seragam pada saat jam kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,48%.
5. Jawaban responden tentang saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 45,16%.
6. Jawaban responden tentang peraturan tersebut mempermudah dan membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,26%.
7. Jawaban responden tentang saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,48%.

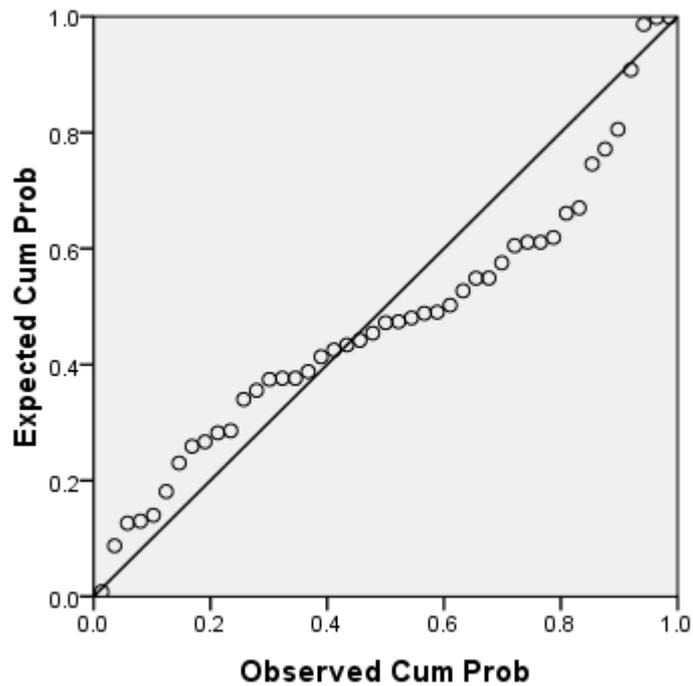
8. Jawaban responden tentang perusahaan melakukan sanksi hukuman pada karyawan yg melakukan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 45,16%.
9. Jawaban responden tentang atasan saya berperilaku adil dalam menyelesaikan suatu permasalahan kerja maupun pemberian sanksi hukuman, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,26%.
10. Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengarahkan karyawan agar tujuan dan kemampuan bekerja dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 38,71%.
11. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan tugas-tugas dengan sukarela dan bertanggung jawab, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 41,94%.
12. Jawaban responden tentang saya selalu melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,71%.
13. Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengarahkan karyawan untuk mencontoh teladan pimpinan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 32,26%.
14. Jawaban responden tentang atasan saya memberikan contoh teladan yang baik bagi peningkatan kedisiplinan karyawan nya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 41,94%.

15. Jawaban responden tentang pengawasan melekat dari atasan membuat saya semakin disiplin dalam bekerja , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,48%.
16. Jawaban responden tentang saya selalu patuh terhadap peraturan yang telah di tetapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,71%.
17. Jawaban responden tentang saya selalu menjaga sikap yang baik di dalam lingkungan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,48%.
18. Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengarahkan karyawan untuk menjalin hubungan kemanusiaan baik antar sesama karyawan ataupun dengan pemimpin, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,26%.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
Lingkungan kerja (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
Disiplin kerja (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian:

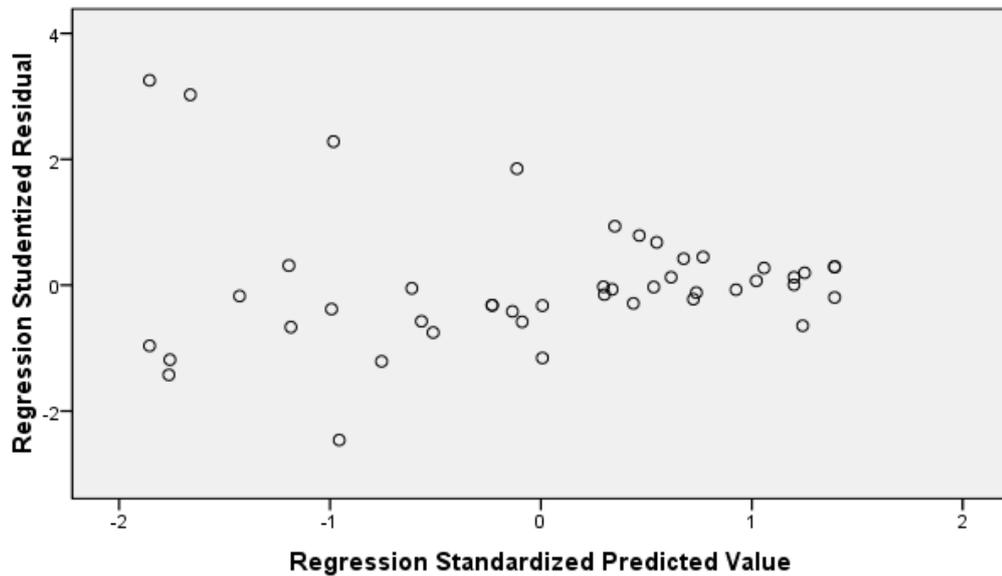
1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik.

Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami

heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2

Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
	Lingkungan kerja (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
	Disiplin kerja (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 23,003 + 0,433 X_1 + 0,393 X_2.$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja karyawan

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Disiplin kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,433 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,393 yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X₁ terhadap Y
 Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
Lingkungan kerja (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
Disiplin kerja (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,301$$

$$t_{tabel} = 2,045$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (2,045)$, dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 2,045 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2). Pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y)

Tabel IV.11

Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
Lingkungan kerja (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
Disiplin kerja (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,267$$

$$t_{tabel} = 2,045$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (2,045)$, dengan taraf signifikan $0,029 < 0,05$. Nilai 2,267 lebih besar dari 2,045 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Uji F

Tabel IV.12

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3232.502	2	1616.251	22.304	.000 ^a
	Residual	3043.498	28	72.464		
	Total	6276.000	30			

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Lingkungan kerja (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 22,304$$

$$F_{tabel} = 4,221$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 22,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,221 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $22,304 \geq 4,221$, Nilai 22,304 lebih besar dari 4,221 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.515	.492	8.51259	1.800

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X₂), Lingkungan kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,515. Hal ini berarti 51,5% variasi variabel prestasi kerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂). Sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (2,045)$, dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 2,045 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012),” menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustrinawati (2012),” menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara nyata.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai (2009, hal. 825) “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (2,045)$, dengan taraf signifikan $0,029 < 0,05$. Nilai 2,267 lebih besar dari 2,045 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You (2013), “menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) “menyatakan bahwa signifikan hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin kerja, karena disiplin kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara nyata.

3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012, hal. 94) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 22,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,221 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $22,304 \geq 4,221$, Nilai 22,304 lebih besar dari 4,221 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,515 atau 51,5% menunjukkan sekitar 51,5% variabel Y (prestasi kerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk prestasi kerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) ditingkatkan maka secara bersamaan dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika lingkungan kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Medan Sunggal meningkat.
2. Jika disiplin kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Medan Sunggal meningkat.
3. Jika lingkungan kerja dan disiplin kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Medan Sunggal meningkat.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya Kantor Camat Medan Sunggal selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan menyegarkan.
2. Sebaiknya Kantor Camat Medan Sunggal meningkatkan disiplin kerja dengan cara menerapkan peraturan yang tegas dan memberikan apresiasi pada karyawan yang disiplin.

3. Sebaiknya Kantor Camat Medan Sunggal meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja pada Kantor Camat Medan Sunggal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S, Nitisemito, 2012 *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Danang Sunyoto. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Organisasi dan Motivasi*, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Juliandi Azuar, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*, Cetakan Pertama, Medan : Percetakan M2000.
- Kadarisman, M (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P .(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima Belas. Bandung : ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Winardi, 2007, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana.

HASIL SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.515	.492	8.51259	1.800

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Lingkungan kerja (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Pegawai (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3232.502	2	1616.251	22.304	.000 ^a
	Residual	3043.498	28	72.464		
	Total	6276.000	30			

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Lingkungan kerja (X1)

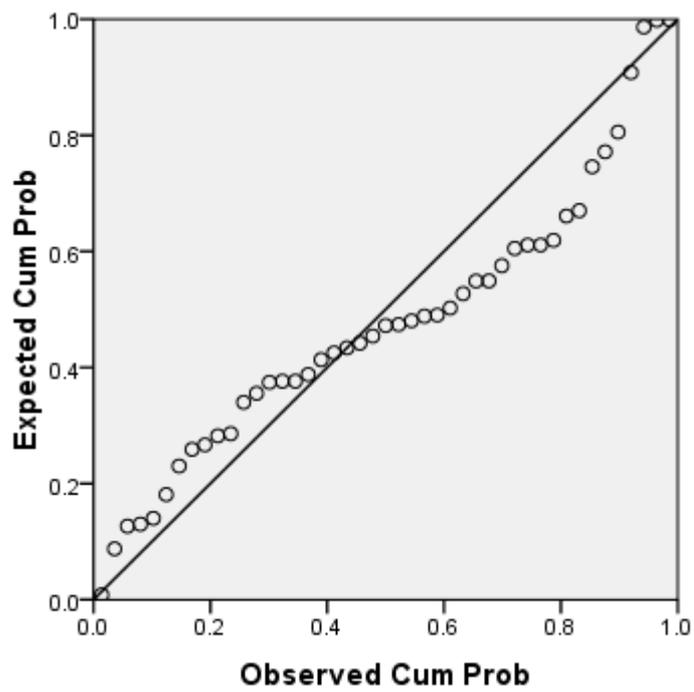
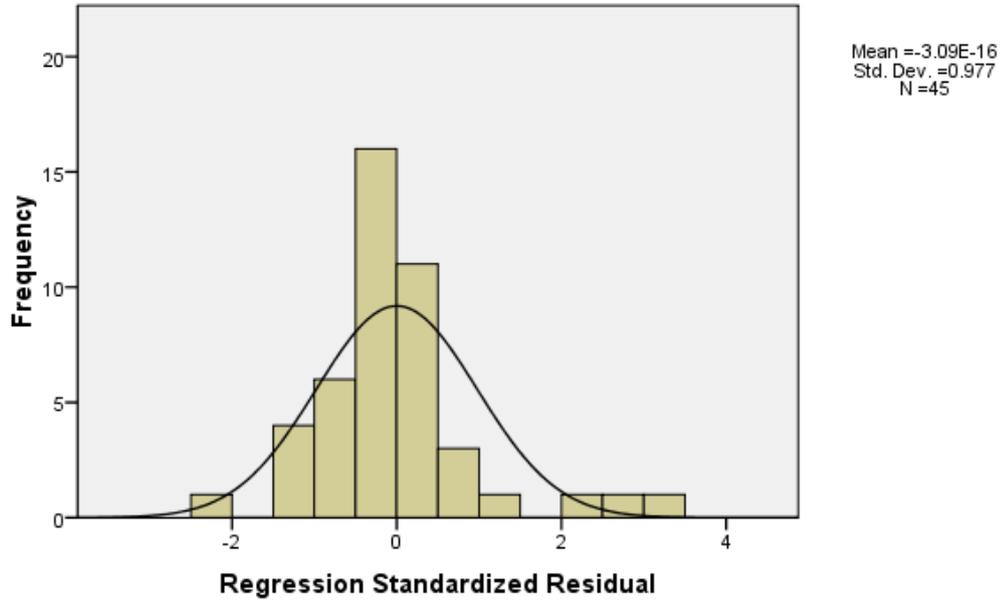
b. Dependent Variable: Prestasi kerja Pegawai (Y)

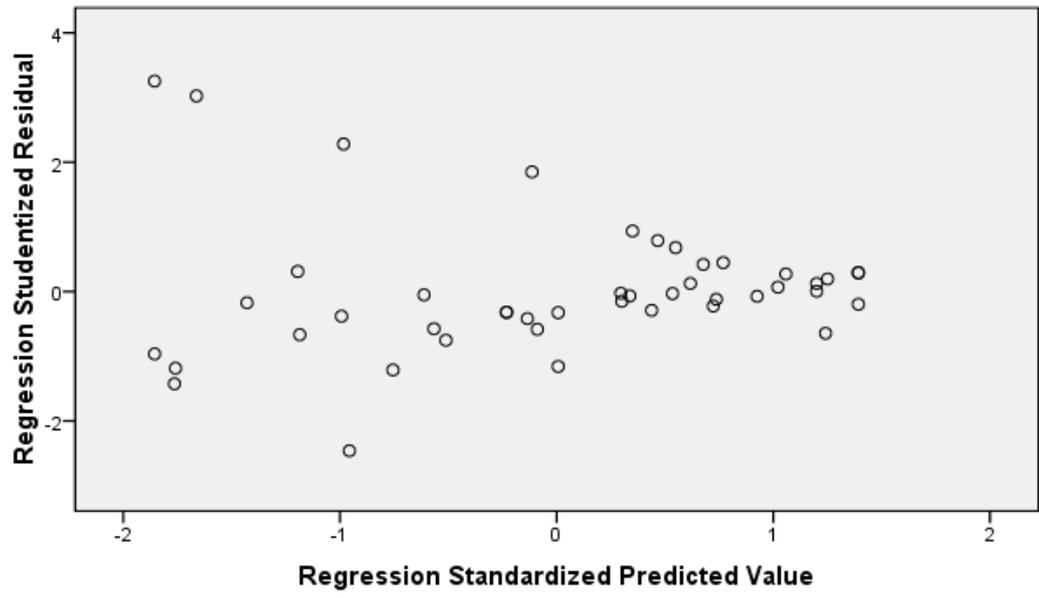
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
	Lingkungan kerja (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
	Disiplin kerja (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Pegawai (Y)

Charts





TABULASI DATA

Distribusi Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Butir Angket								Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	5	3	5	3	5	30
2	5	3	3	5	3	4	3	3	29
3	4	5	3	5	5	3	5	5	35
4	5	3	5	5	3	4	3	5	33
5	4	3	5	3	5	5	3	5	33
6	3	5	3	5	5	3	5	3	32
7	5	3	4	4	3	4	3	4	30
8	3	3	3	3	3	3	3	5	26
9	5	5	5	5	4	5	4	4	37
10	3	5	5	3	5	3	5	5	34
11	2	5	2	5	2	2	5	2	25
12	5	5	5	3	5	5	5	5	38
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	2	5	2	2	5	2	5	2	25
15	5	2	5	2	5	5	2	2	28
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	5	2	5	2	5	2	2	5	28
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	5	4	4	5	34
25	5	5	3	5	5	5	4	5	37
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	2	5	2	5	2	5	2	5	28
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29	2	5	2	2	5	2	2	5	25
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
31	2	5	2	3	5	3	2	3	25

Distribusi Responden untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Butir Angket																		Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	3	4	4	3	4	2	5	3	3	3	4	3	4	5	3	5	4	66
2	5	3	3	5	3	4	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	67
3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	79
4	5	3	5	5	3	4	3	5	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	76
5	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	4	3	5	3	5	4	3	5	74
6	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	82
7	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	71
8	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	62
9	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	76
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	84
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
12	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	81
13	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	76
14	3	5	3	2	3	2	5	3	2	3	5	5	3	2	3	2	5	3	59
15	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	75
16	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	83
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
18	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	64
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	88
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	73
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
25	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	82
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	56
27	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	2	4	2	62
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
29	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	54
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
31	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	3	2	3	2	3	2	5	2	54

Distribusi Responden untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	Butir Angket																		Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	81
2	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	68
3	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	79
4	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	76
5	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	4	3	5	74
6	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	83
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	84
8	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	62
9	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
10	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	84
12	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	84
13	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	61
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	84
15	5	2	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	66
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	84
18	5	4	5	4	2	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	70
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	84
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	88
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	73
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
25	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	82
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	84
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	84
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	84
29	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	54
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	84
31	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	3	2	3	2	3	2	5	2	54

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599

21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313

45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235

69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199

93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
∞	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

Tabel R

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640

22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629
23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618
24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501
39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465

46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382

70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368
76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366
77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359
80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332

94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
∞	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819

22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520

46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437

70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398

94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel X1

Correlations

	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	VAR11	VAR12	VAR13	VAR14	VAR15	VAR16	VAR17	VAR18	VAR19	VAR20	TOTAL	
VAR1 Pearson Correlation	1	.151	.743**	.375*	.427**	.532**	.641**	.252	.460**	.287	.570**	.436**	.498**	.390**	.564**	.769**	.177	.598**	.565**	.132	.731**	
Sig. (2-tailed)		.321	.000	.011	.003	.000	.000	.095	.001	.056	.000	.003	.001	.008	.000	.000	.244	.000	.000	.386	.000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR2 Pearson Correlation	.151	1	.074	.567**	.370*	.312**	.165	.485**	.108	.599**	.354*	.313**	.096	.260	.328*	.133	.698**	.072	.388**	.416**	.534**	
Sig. (2-tailed)	.321		.627	.000	.012	.002	.279	.001	.480	.000	.017	.002	.531	.084	.028	.384	.000	.641	.009	.004	.000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR3 Pearson Correlation	.743**	.074	1	.248	.513**	.500**	.705**	.343*	.513**	.288	.523**	.487**	.654**	.263	.673**	.646**	.304*	.784**	.373*	.251	.770**	
Sig. (2-tailed)	.000	.627		.101	.000	.000	.000	.021	.000	.055	.000	.001	.000	.081	.000	.000	.043	.000	.012	.096	.000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR4 Pearson Correlation	.375*	.567**	.248	1	.063	.506**	.336*	.348*	.482**	.462**	.360*	.583**	.369*	.435**	.405**	.442**	.398**	.262	.766**	.164	.653**	

VAR10 Pearson																						
Correlation	.287	.599**	.288	.462**	.208	.682**	.283	.509**	.072	1	.005	.642**	.219	.138	.414**	.328*	.395**	.380*	.251	.315*	.561**	
Sig. (2-tailed)	.056	.000	.055	.001	.170	.000	.059	.000	.637		.973	.000	.148	.366	.005	.028	.007	.010	.096	.035	.000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
VAR11 Pearson																						
Correlation	.570**	.354*	.523**	.360*	.555**	.244	.372*	.313*	.427**	.005	1	.124	.633**	.372*	.668**	.315**	.518**	.351*	.554**	.286	.672**	
Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000	.015	.000	.106	.012	.037	.003	.973		.418	.000	.012	.000	.002	.000	.018	.000	.057	.000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
VAR12 Pearson																						
Correlation	.436**	.313**	.487**	.583**	.112	.631**	.512**	.557**	.365*	.642**	.124	1	.276	.502**	.348*	.608**	.274	.600**	.407**	.170	.691**	
Sig. (2-tailed)	.003	.002	.001	.000	.465	.000	.000	.000	.014	.000	.418		.066	.000	.019	.000	.068	.000	.006	.265	.000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
VAR13 Pearson																						
Correlation	.498**	.096	.654**	.369*	.449**	.348*	.472**	.298*	.546**	.219	.633**	.276	1	.163	.692**	.547**	.338*	.609**	.546**	.228	.697**	
Sig. (2-tailed)	.001	.531	.000	.013	.002	.019	.001	.046	.000	.148	.000	.066		.285	.000	.000	.023	.000	.000	.131	.000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
VAR14 Pearson																						
Correlation	.390**	.260	.263	.435**	.102	.428**	.209	.478**	.369*	.138	.372*	.502**	.163	1	.182	.569**	.336*	.406**	.527**	.087	.546**	
Sig. (2-tailed)	.008	.084	.081	.003	.506	.003	.168	.001	.013	.366	.012	.000	.285		.231	.000	.024	.006	.000	.569	.000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
VAR15 Pearson																						
Correlation	.564**	.328*	.673**	.405**	.612**	.407**	.637**	.425**	.304*	.414**	.668**	.348*	.692**	.182	1	.475**	.602**	.526**	.468**	.389**	.781**	

TOTAL Pearson																						
Correlation	.731**	.534**	.770**	.653**	.577**	.711**	.661**	.603**	.570**	.561**	.672**	.691**	.697**	.546**	.781**	.767**	.626**	.726**	.698**	.448**	1	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002		
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	20

Variabel X2

Correlations

		VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	TOTAL
VAR1	Pearson Correlation	1	.328*	.854**	.473**	.565**	.614**	.720**	.488**	.802**
	Sig. (2-tailed)		.028	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR2	Pearson Correlation	.328*	1	.268	.643**	.566**	.571**	.429**	.548**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.028		.075	.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR3	Pearson Correlation	.854**	.268	1	.317*	.531**	.610**	.680**	.490**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.075		.034	.000	.000	.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR4	Pearson Correlation	.473**	.643**	.317*	1	.241	.571**	.548**	.314*	.749**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.034		.111	.000	.000	.035	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR5	Pearson Correlation	.565**	.566**	.531**	.241	1	.369*	.543**	.518**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.111		.013	.000	.000	.000

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR6	Pearson Correlation	.614**	.571**	.610**	.571**	.369*	1	.607**	.566**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR7	Pearson Correlation	.720**	.429**	.680**	.548**	.543**	.607**	1	.362*	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.015	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR8	Pearson Correlation	.488**	.548**	.490**	.314*	.518**	.566**	.362*	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.035	.000	.000	.015		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR9	Pearson Correlation	.541**	.471**	.540**	.768**	.242	.713**	.574**	.299*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.109	.000	.000	.046	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR10	Pearson Correlation	.312**	.435**	.466**	.386**	.519**	.639**	.442**	.592**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.001	.009	.000	.000	.002	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR11	Pearson Correlation	.556**	.610**	.448**	.622**	.565**	.408**	.527**	.388**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.005	.000	.008	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR12	Pearson Correlation	.631**	.473**	.620**	.507**	.331*	.682**	.594**	.684**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.020	.000	.000	.000	.000

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR13	Pearson Correlation	.320 [*]	.237	.342 [*]	.442 ^{**}	.191	.344 [*]	.419 ^{**}	.228	.514 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.032	.117	.021	.002	.210	.021	.004	.132	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR14	Pearson Correlation	.164	.325 [*]	.003	.338 [*]	-.033	.318 [*]	.172	.340 [*]	.369 [*]
	Sig. (2-tailed)	.280	.030	.985	.023	.828	.033	.258	.022	.013
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.802 ^{**}	.707 ^{**}	.731 ^{**}	.749 ^{**}	.631 ^{**}	.825 ^{**}	.795 ^{**}	.686 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	14

VAR4	Pearson Correlation	.432**	.535**	.265	1	.182	.468**	.575**	.175	.624**	.591**	.331*	.407**	.535**	.256	.435**	.066	.380*	.171	.821**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.079		.230	.001	.000	.250	.000	.000	.026	.006	.000	.089	.003	.666	.010	.261	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR5	Pearson Correlation	.393**	.582**	.391**	.182	1	.348*	.489**	.508**	.219	.231	.561**	.487**	.320*	.184	.583**	-.074	.678**	.282	.294*	.583**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.008	.230		.019	.001	.000	.149	.105	.000	.001	.032	.226	.000	.628	.000	.061	.050	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR6	Pearson Correlation	.726**	.271	.642**	.468**	.348*	1	.436**	.586**	.617**	.587**	.370*	.678**	.522**	.387**	.572**	.341*	.349*	.569**	.540**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.072	.000	.001	.019		.003	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.009	.000	.022	.019	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR7	Pearson Correlation	.579**	.436**	.549**	.575**	.489**	.436**	1	.330*	.478**	.477**	.274	.698**	.504**	.173	.558**	.093	.300*	.315**	.449**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.001	.003		.027	.001	.001	.069	.000	.000	.255	.000	.544	.046	.002	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR8	Pearson Correlation	.488**	.352*	.486**	.175	.508**	.586**	.330*	1	.277	.237	.495**	.558**	.427**	.354*	.588**	.068	.474**	.439**	.247	.604**

VAR13 Pearson Correlation	.428**	.366*	.600**	.535**	.320*	.522**	.504**	.427**	.576**	.546**	.541**	.609**	1	.156	.796**	.208	.449**	.559**	.704**	.753**
Sig. (2-tailed)	.003	.014	.000	.000	.032	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.305	.000	.171	.002	.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR14 Pearson Correlation	.476**	.181	.367*	.256	.184	.387**	.173	.354*	.444**	.433**	.431**	.488**	.156	1	.317*	.581**	.278	.355*	.438**	.557**
Sig. (2-tailed)	.001	.234	.013	.089	.226	.009	.255	.017	.002	.003	.002	.001	.305		.034	.000	.064	.017	.003	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR15 Pearson Correlation	.571**	.519**	.633**	.435**	.583**	.572**	.558**	.588**	.512**	.523**	.659**	.805**	.796**	.317*	1	.262	.636**	.558**	.601**	.849**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.034		.083	.000	.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR16 Pearson Correlation	.394**	-.172	.301*	.066	-.074	.341*	.093	.068	.198	.214	.208	.273	.208	.581**	.262	1	-.090	.628**	.195	.361*
Sig. (2-tailed)	.007	.258	.031	.666	.628	.022	.544	.657	.192	.158	.170	.070	.171	.000	.083		.558	.000	.199	.015
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR17 Pearson Correlation	.215	.862**	.261	.380*	.678**	.349*	.300*	.474**	.342*	.351*	.514**	.574**	.449**	.278	.636**	-.090	1	.158	.556**	.628**

Sig. (2-tailed)	.155	.000	.083	.010	.000	.019	.046	.001	.021	.018	.000	.000	.002	.064	.000	.558		.300	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR18 Pearson Correlation	.468**	.042	.702**	.171	.282	.569**	.315**	.439**	.495**	.479**	.404**	.585**	.559**	.355*	.558**	.628**	.158	1	.307*	.665**
Sig. (2-tailed)	.001	.784	.000	.261	.061	.000	.002	.003	.001	.001	.006	.000	.000	.017	.000	.000	.300		.040	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
VAR19 Pearson Correlation	.496**	.470**	.420**	.821**	.294*	.540**	.449**	.247	.761**	.730**	.486**	.568**	.704**	.438**	.601**	.195	.556**	.307*	1	.776**
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.004	.000	.050	.000	.002	.102	.000	.000	.001	.000	.000	.003	.000	.199	.000	.040		.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL Pearson Correlation	.754**	.547**	.768**	.639**	.583**	.764**	.689**	.604**	.778**	.767**	.692**	.870**	.753**	.557**	.849**	.361*	.628**	.665**	.776**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	19