



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

KHAIRUNNISA NABILA IMTINAN

NPM : 1615310037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KHAIRUNNISA NABILA IMTINAN
NPM : 1615310037
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Medan, Januari 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S, Psi
M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H.,
M.Kn.)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si.,)

PEMBIMBING II

(DIAN SEPTIANA SARI,
S.Sos.,MSP)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : KHAIRUNNISA NABILA IMTINAN
NPM : 1615310037
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUSUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Medan, Januari 2021

KETUA



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S, Psi
M.Si)

ANGGOTA II

(DIAN SEPTIANA SARI, S.Sos.,MSP) Megasari
SE.,MSP)

ANGGOTA I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si.,)

ANGGOTA III

Gusandra Saragih,

ANGGOTA IV

(Rizal Ahmad SE.,M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khairunnisa Nabila Imtinan
NPM : 1615310037
Fakultas / Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja
Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian
Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil tulis orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royaltis Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media / formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Januari 2021



KHAIRUNNISA NABILA IMTINAN

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khairunnisa Nabila Imtinan
Tempat / Tanggal lahir : Meulaboh / 01 Juli 1998
NPM : 1615310037
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Bakti Luhur

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Januari 2021



KHAIRUNNISA NABILA IMTINAN
1615310037



Agus Hito W
Agus Hito W

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

KHAIRUNNISA NABILA IMTINAN

NPM : 1615310037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA
 Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : KHAIRUNNISA NABILA IMTINAN
 NIM : 1615310037
 Program Studi : Manajemen
 Tingkat : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
9 Juni 2020	Apa yg mau diacc, hanya upload bab 3 saja??? Upload proposal lengkap mulai dr cover sampai kuesioner	Disetujui	
10 Juni 2020	Acc sempro sesuai perbaikan pd bimbingan terakhir	Disetujui	
10 November 2020	acc sidang	Disetujui	

Medan, 11 November 2020
 Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Ditandatangani bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : KHAIRUNNISA NABILA IMTINAN
 Tanggal/Tgl. Lahir : MEULABOH / 01 Juli 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310037
 Program Studi : Manajemen
 Jurusan : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 2.94
 Nomor PIP : 082166620359
 Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tanda Tangan Tidak Perlu



Rektor I,

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 30 Januari 2020

Pemohon,

(Khairunnisa Nabila Imtinan)

Tanggal :

Disahkan oleh :

Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 31/1/20

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

(Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 2/3 2020

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

(Emi Wakhayuni, SE., M.Si)

Tanggal : 4/3 2020

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

(Dian Septiana Sari, S.Sos., MSP)



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3462/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: KHAIRUNNISA NABILA IMTINAN

: 1615310037

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 28 Desember 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 28 Desember 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Rektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

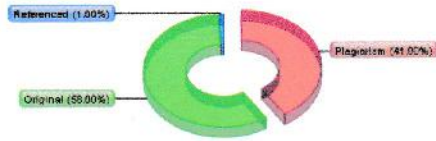
NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

Analyzed document: **KHAIRUNNISA NABILA IMTINAN_1615310037_MANAJEMEN.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- 🔗 → % 140 📄📄📄📄 **write:** <https://123dok.com/document/tzv9w7gy-analisa-pengaruh-kepribadian-pengembangan-...> 79637
 - 🔗 → % 89 📄📄📄📄 **write:** <https://123dok.com/document/tg5euz-analisa-pengaruh-kepribadian-pengembangan-...> 48026
 - 🔗 → % 89 📄📄📄📄 **write:** <https://id.123dok.com/document/tv7p2b-peranan-fasilitas-meringklis-prodabil> 10494
- [Show other Sources]

Processed resources details:

[Show other Sources] **132 - Ok / 19 - Failed**

Permohonan Meja Hijau

Medan, 05 Oktober 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

: KHAIRUNNISA NABILA IMTINAN
 Tgl. Lahir : Meulaboh / 01 Juli 1998
 Orang Tua : EDI JULIANTO
 : 1615310037
 : SOSIAL SAINS
 Studi : Manajemen
 : 083179202101
 : Jl. Bakti Luhur

Permohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, Selanjutnya saya mohon :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Ditandatangani/Disetujui oleh :

Hormat saya



Medaline, SH., M.Kn
 Fakultas SOSIAL SAINS

KHAIRUNNISA NABILA IMTINAN
 1615310037

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

- o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
- o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan

Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

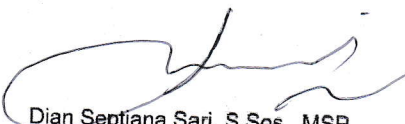
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : KHAIRUNNISA NABILA IMTINAN
 NPM : 1615310037
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Dian Septiana Sari, S.Sos., MSP
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
09 Juni 2020	Berhak mengikuti proposal skripsi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera utara	Revisi	
10 Juni 2020	Acc sempro sesuai dengan bimbingan terakhir	Disetujui	

Medan, 12 November 2020
 Dosen Pembimbing,


 Dian Septiana Sari, S.Sos., MSP

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Analisis ini meliputi : Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji f serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa dua variabel independen yaitu Disiplin Kerja atau (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) Kemudian hasil analisis menggunakan uji f dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu Disiplin Kerja atau (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 26,7% Kinerja Pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 73,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitiannya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) Dan Kinerja Pegawai (Y)

ABSTRACT

The Effect of Work Discipline, Environment and Job Satisfaction and on the Performance of Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
This analysis includes: classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing through t test and f test, and analysis of the coefficient of determination (R^2). The result of the analysis using the t test can be seen that the two independent variables namely Work Discipline (X1), and Work Environment (X2) Job Satisfaction (X3) partially have a positive and significant effect on the dependent variable employee performance (Y) Then the result of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables namely Work Discipline (X1), and Work Environment (X2) Job Satisfaction (X3) together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely employee performance (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination is known that 26.7% of employee performance can be obtained and explained by Motivation and Discipline. While the remaining 73.3% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Work Discipline (X1), Work Environment (X2) Job Satisfaction (X3) and Employee Performance (Y).

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.**”

Selama proses penyusunan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., MM selaku Pembangunan Pancabudi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E.,S.Psi.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dian Septiana Sari, S.Sos.,MSP selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Teristimewa kepada Orang Tua penulis Ayahanda Ir. Edi Julianto dan Ibunda Rahmaniar Mourny dan kakak kandung saya Ichwanti Juliani,

Amd.dg yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanannya baik dari segi moril, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Pimpinan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh pegawai yang telah membantu penulis selama penelitian di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
8. Seluruh Dosen dan Pegawai Staf Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
9. Terimakasih kepada Muhammad Ridho Amjad yang memberi dukungan semangat selama ini dalam proses mengerjakan skripsi ini, teman seperjuangan, serta sepupu tercinta Chyndi Oktavia Amd. Farm yang saling mendukung satu sama lain agar lulus dengan bersamaan dan sukses mencapai cita masing-masing.

Demikian pula dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari setiap pembaca demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Januari 2021
Penulis

KHAIRUNNISA NABILA IMTINAN
NPM : 1615310037

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah	7
C . Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	11
1. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
c. Indikator-indikator Kinerja.....	15
2. Disiplin Kerja	16
a. Pengertian Disiplin Kinerja	16
b. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	17
c. Indikator Disiplin Kerja.....	18
3. Lingkungan Kerja.....	19
a. Pengertian Lingkungan Kerja	20
b. Indikator Lingkungan Kerja	21
c. Manfaat Lingkungan Kerja.....	21
d. Faktor Lingkungan Kerja	21
4. Kepuasan Kerja	22
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
b. Faktor Kepuasan Kerja	23
c. Indikator Kepuasan Kerja	23

B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Konseptual.....	28
D. Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	32
B. Lokasi Dan Waktu Penelitan.....	32
C. Populasi Dan Sampel	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. DefinisiOperasional dan Variabel Penelitian.....	35
F. Teknik Analisa Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	45
1. Sejarah Instansi	45
2. Struktur Organisasi.....	47
3. Job Description.....	48
4. Jaringan Kegiatan.....	52
5. Kinerja Terkini	52
6. Rencana Kegiatan.....	53
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
7. Deskripsi variabel penelitian.....	55
8. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	89
9. Pengujian Asumsi Klasik	94
10. Uji Hipotesis.....	100
Pembahasan Hasil Penelitian.....	103
a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	103
b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	103
c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	104
d. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	105

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	107
B. Saran.....	108

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai	4
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai	5
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu	6
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4.4 Pernyataan X _{1.1}	62
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.2}	62
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.3}	63
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.4}	64
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.5}	64
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.6}	65
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.7}	65
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.8}	66
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.9}	66
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.10}	67
Tabel 4.14 Pernyataan X _{1.11}	67
Tabel 4.15 Pernyataan X _{1.12}	68
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.1}	68
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.2}	69
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.3}	70
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.4}	70
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.5}	71
Tabel 4.21 Pernyataan X _{2.6}	71
Tabel 4.22 Pernyataan X _{2.7}	72
Tabel 4.23 Pernyataan X _{2.8}	72
Tabel 4.24 Pernyataan X _{2.9}	73
Tabel 4.25 Pernyataan X _{2.10}	73
Tabel 4.26 Pernyataan X _{2.11}	74
Tabel 4.27 Pernyataan X _{2.12}	74
Tabel 4.28 Pernyataan X _{2.13}	75
Tabel 4.29 Pernyataan X _{2.14}	76
Tabel 4.30 Pernyataan X _{2.15}	76
Tabel 4.31 Pernyataan X _{2.16}	77
Tabel 4.32 Pernyataan X _{2.17}	77
Tabel 4.33 Pernyataan X _{2.18}	78
Tabel 4.34 Pernyataan X _{3.1}	78
Tabel 4.35 Pernyataan X _{3.2}	79
Tabel 4.36 Pernyataan X _{3.3}	79
Tabel 4.37 Pernyataan X _{3.4}	80
Tabel 4.38 Pernyataan X _{3.5}	80
Tabel 4.39 Pernyataan X _{3.6}	81
Tabel 4.40 Pernyataan X _{3.7}	81

Tabel 4.41 Pernyataan X_3 8	82
Tabel 4.42 Pernyataan X_3 9	83
Tabel 4.43 Pernyataan X_3 10.....	83
Tabel 4.44 Pernyataan X_3 11.....	84
Tabel 4.45 Pernyataan X_3 12.....	84
Tabel 4.46 Pernyataan X_3 13	85
Tabel 4.47 Pernyataan X_3 14	86
Tabel 4.48 Pernyataan X_3 15	86
Tabel 4.49 Pernyataan Y1	87
Tabel 4.50 Pernyataan Y.2	87
Tabel 4.51 Pernyataan Y.3	88
Tabel 4.52 Pernyataan Y.4	89
Tabel 4.53 Pernyataan Y.5	89
Tabel 4.54 Pernyataan Y.6	90
Tabel 4.55 Pernyataan Y.7	90
Tabel 4.56 Pernyataan Y.8	91
Tabel 4.57 Pernyataan Y.9	92
Tabel 4.58 Pernyataan Y.10	92
Tabel 4.59 Pernyataan Y.11	93
Tabel 4.60 Pernyataan Y.12	93
Tabel 4.61 Pernyataan Y.13	94
Tabel 4.62 Pernyataan Y.14	95
Tabel 4.63 Pernyataan Y.15	95
Tabel 4.64 Pernyataan Y.16	96
Tabel 4.65 Pernyataan Y.17	96
Tabel 4.66 Uji Validitas X_1 (Disiplin Kerja)	99
Tabel 4.67 Uji Validitas X_2 (Lingkungan Kerja)	100
Tabel 4.68 Uji Validitas X_3 (Kepuasan Kerja).....	101
Tabel 4.69 Uji Validitas Y (Kinerja).....	103
Tabel 4.70 Uji Reliabilitas X_1 (Disiplin Kerja)	103
Tabel 4.71 Uji Reliabilitas X_2 (Lingkungan Kerja)	103
Tabel 4.72 Uji Reliabilitas X_3 (Kepuasan Kerja).....	103
Tabel 4.73 Uji Reliabilitas Y (Kinerja).....	103
Tabel 4.74 Uji Multikolinearitas	106
Tabel 4.75 Regresi Linier Berganda	108
Tabel 4.76 Uji Parsial.....	109
Tabel 4.77 Uji Simultan	110
Tabel 4.78 Uji Determinasi	110

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	104
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	105
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	10

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan tujuan pemerintahan dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya manusia selalu dituntut untuk mampu meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk setiap usaha, begitu pula untuk pemerintahan agar dapat menjalankan fungsinya sebenar-benarnya.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan Sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional dan baik agar terwujudnya kesinambungan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar pegawai memiliki sifat dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta memberikan kesejahteraan lahir batin bagi masyarakat. Dalam rangka usaha meningkatkan pembangunan nasional pada organisasi yang diselenggarakan oleh pemerintah maka senantiasa harus berhubungan erat dengan penggunaan sumber daya manusia, tanpa adanya pegawai sebagai pengelola dan pelaksana, maka pembangunan negara tidak akan tercipta, masyarakat yang adil dan makmur tidak akan terbentuk, oleh karena itu kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sangat penting.

Secara global permasalahan pegawai negeri sipil dalam birokrasi adalah berkenaan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah pegawai negeri sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain, kurangnya disiplin kerja, lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya, serta kepuasan kerja pegawai.

Disiplin kerja dapat timbul atas kesadaran masing-masing individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan peraturan atau kebijakan yang telah ada. Disiplin tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dilihat dari bagaimana sikap seorang pegawai tersebut terhadap pekerjaannya. Setiap pemerintahan pasti memiliki standart tingkah laku yang harus dilaksanakan baik itu berupa tanggung jawab serta kewajiban yang dalam kaitannya sangat erat terhadap pekerjaan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Sehingga dalam praktiknya para pegawai tersebut diharapkan dapat mematuhi serta melaksanakannya yang diharapkan hal ini dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara terkait disiplin kerja dan sesuai dengan observasi yang telah penulis lakukan, di setiap pagi sesudah jam kerja di mulai di bagian kantor tidak langsung bekerja selama kurang lebih 30-60 menit mereka melakukan aktivitas di luar pekerjaan nya seperti mengobrol, bermain *handphone* atau *browsing*. Hal ini mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang harusnya selesai menjadi tertunda dan di kerjakan di lain hari dan kurangnya kerja sama antar pegawai. Disiplin kerja juga sangat penting dalam kinerja pegawai, agar memiliki tata tertib, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik

yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Maka dari itu instansi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan sebaiknya instansi menetapkan hukuman bagi pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2013:67), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun.

Seseorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap kantor dengan baik. Namun penulis mengetahui bahwa selama ini rendahnya disiplin pegawai diindikasikan oleh beberapa hal yang tersaji dalam tabel berikut.

Secara rinci indikasi menurunnya disiplin kerja pegawai dalam hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

**Pra Survei mengenai Rendahnya Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas
Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Pegawai pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan	4	20%	16	80%
2	Pegawai pernah melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	10	50%	10	50%
3	Pegawai memberi tahu pihak perusahaan dan melampirkan surat izin, jika tidak masuk kerja	6	30%	14	70%

Sumber : diolah oleh penulis, 2020

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa indikator rendahnya disiplin kerja dapat dilihat dari sebanyak 4 (20%) orang yang menyatakan ya dan 16 (80%) orang. Pegawai pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan, sebanyak 10 (50%) orang. Pegawai pernah melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan 6 (30%) orang yang menyatakan tidak dan 14 (70%) orang. Pegawai memberi tahu pihak perusahaan dan melampirkan surat izin, jika tidak masuk kerja. Secara rinci indikasi menurunnya disiplin kerja pegawai dalam hal ini tidak masuk kerja, dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2

**Rekapitulasi Absensi Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan
Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**

Periode	Jumlah Pegawai	Pegawai Hadir	Cuti (%)	Izin (%)	Sakit (%)	Alfa (%)	Dinas
November	105	85	4,76	8,57	1,90	0	0
Desember	105	87	6,66	0	2,85	3,81	0
Januari	105	83	7,61	2,85	4,76	,90	0

Sumber : diolah oleh penulis, 2020

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di dalam kantor yang menunjukkan suatu tempat pegawai. Dalam lingkungan kerja ada interaksi antarpegawai, pegawai dengan atasannya, serta dengan kondisi-kondisi material yang ada dalam kantor dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2015:53), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara terkait dengan lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, jenuh untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Secara rinci indikasi dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Pada Kantor Dinas
Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Penerangan diruangan kerja pegawai baik karena didukung dengan lampu yang terang dan bantuan sinar matahari	4	20%	16	80%
2	Lingkungan kerja pegawai tertata dengan baik dan rapi	10	50%	10	50%
3	Pegawai merasa nyaman dengan suasana kerja yang di kantor	6	30%	14	70%

Sumber : diolah oleh penulis, 2020

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja dapat dilihat dari sebanyak 4 (20%) orang yang menyatakan ya dan 16 (80%) orang. Penerangan diruangan kerja pegawai baik karena didukung dengan lampu yang terang dan bantuan sinar matahari, sebanyak 10 (50%) orang. Lingkungan kerja pegawai tertata dengan baik dan rapi, dan 6 (30%) orang yang menyatakan tidak dan 14 (70%) orang. Pegawai merasa nyaman dengan suasana kerja yang di kantor.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan dan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan memelihara sarana dan prasarana seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik, dan tata ruang kantor yang nyaman.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai. Berdasarkan semua pengertian diatas, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut Robbins (2013:79), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka.

Fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara terkait dengan rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan ketika pegawai mengerjakan segala pekerjaannya tidak semangat sehingga hasil tidak mencapai target.

Secara rinci indikasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas
Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Pegawai senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	4	20%	16	80%
2	Pegawai senang dengan pekerjaan pegawai sendiri karena sesuai dengan harapan pegawai sendiri	10	50%	10	50%
3	Pekerjaan yang pegawai miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan	6	30%	14	70%

Sumber : diolah oleh penulis, 2020

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja dapat dilihat dari sebanyak 4 (20%) orang yang menyatakan ya dan 16 (80%) orang. Pegawai senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, sebanyak 10 (50%) orang. Pegawai senang dengan pekerjaan pegawai sendiri karena sesuai dengan harapan pegawai sendiri, dan 6 (30%) orang yang menyatakan tidak dan 14 (70%) orang. Pekerjaan yang pegawai miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas
Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai memiliki waktu yang cukup untuk menambah penghasilan di luar jam kerja	17	33,33	34	66,67	51	100
2	Jumlah jam kerja mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik	15	29,41	36	70,59	51	100
3	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	12	23,53	39	76,47	51	100

Sumber : diolah oleh penulis, 2020

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat di ketahui mengenai pernyataan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:548-549), menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal yaitu: pegawai selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan

sedangtidak ada di kantor, pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.

Setelah penulis melakukan survey terdahulu dan wawancara pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara kepada pihak kepegawaian, maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai yaitu dapat dilihat fenomena-fenomena yang terjadi antara lain adapun permasalahan kinerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah kurangnya kualitas kerja pegawai yang masih kurang baik seperti masih ada beberapa keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan suatu laporan, dapat di lihat juga di beberapa bidang masih terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki kesadaran akan tanggung jawab seperti pengisian laporan pegawai yang tidak sesuai, kurangnya disiplin kerja seperti masih adanya pegawai yang tidak berada di meja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, sekedar bersantai atau mengobrol di telepon, pegawai tidak datang tepat waktu dan kurangnya inisiatif untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih cepat pada masing-masing bidang.Indikasi yang menunjukkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara belum berfungsi dengan baik yaitu dapat dilihat dari data penilaian kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.6
Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Dan
Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
Periode 2016 – 2018

No	Kategori Peringkat	2016	2017	2018
1	Baik	40	47	37
2	Cukup baik	55	40	43
3	Kurang	27	35	40
4	Tidak Baik	2	2	4
	Jumlah	124	124	124

Berdasarkan pada Tabel 1.6 data kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara berdasarkan kategori terlihat bahwa adanya penurunan jumlah pegawai yang memiliki kinerja kurang. Jumlah pegawai pada kategori baik dan cukup baik mengalami kenaikan yang fluktuatif yaitu naik turun, sedangkan jumlah pegawai dengan kategori kurang dan kategori tidak baik dari tahun ke tahun nya terus mengalami peningkatan.

Dari latar belakang masalah diatas tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian yaitu :

- a. Pegawai tidak mempunyai kedisiplinan sehingga mempengaruhi tujuan dan kemampuan.
- b. Ketegasan pimpinan masih belum efektif dalam mempengaruhi kedisiplinan pegawai
- c. Penerangan dalam lingkungan kerja masih kurang baik sehingga pegawai tidak semangat dalam beraktivitas.
- d. Hubungan pegawai yang tidak harmonis dan rekan kerja yang tidak ramah sehingga tidak bisa mendukung satu sama lain.
- e. Pegawai diberikan batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak mencapai hasil yang maksimal.

- f. Atasan sebaiknya melakukan pengawasan kepada pegawai agar pegawai dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya.

a. Batasan Masalah

Penulis membatasi penelitian ini pada Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Untuk variabel Lingkungan Kerja, penulis hanya meneliti Lingkungan Kerja Fisik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan dan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, sebagai bahan pengetahuan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi pemerintahan, sebagai bahan pengetahuan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap

kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

- c. Sebagai bahan referensi, bagi para akademisi bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian lainnya yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Yusritha Labudo 2013, yang berjudul : “Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai” Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel penelitian: Penelitian sebelumnya menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja serta 1 (satu) variabel bebas yaitu: kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta 1 (satu) variabel bebas yaitu: kinerja pegawai.
2. Jumlah observasi/sampel (n) : Penelitian terdahulu sampel berjumlah 49 pegawai. Sedangkan penelitian menggunakan sampel berjumlah 200 pegawai.
3. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2019.
4. Lokasi Penelitian : Lokasi penelitian sebelumnya di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat pegawai yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2016:181) dalam praktiknya, kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja pegawai yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi.

Rivai dan Sagala (2013:548-549), menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sementara menurut Hasibuan (2011:134), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Miner Sutrisno,(2014:172-173), ada empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189-193) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

7. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

8. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang . Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

9. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

10. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

11. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau perusahaan dalam bekerja.

12. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

13. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor penting terhadap produktivitas karyawan tersebut serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

c. Indikator - Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016-208-210) , indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas atau jumlah yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kerjasama antar karyawan

Kinerja seringkali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini seringkali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

5. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktifitas perusahaan sudah di anggarkan sebelum aktifitas dijalankan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan lebih merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:67), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2015:46), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:134), pada dasarnya ada indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan.

3. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk

memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indiscipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:53) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Gitosudarmo (2014:45) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan, penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan keamanan tempat kerja.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan melakukan pekerjaan yang baik. Karyawan atau individu lebih menyukai kerja yang menantang dan membangkitkan semangat daripada kerja yang dapat diramalkan dan rutin Robbins,(2018:110).

Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (2015:45), menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas mengenai pengertian lingkungan kerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala aspek yang berhubungan di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi seorang individu ataupun kelompok baik itu dari segi kenyamanan maupun dari segi ketahanan dalam bekerja di tempat tersebut.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:82) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara

3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2015:67) mengenai lingkungan kerjamengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan bisa selesai dengan tepat maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan/tugas dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
2. Prestasi kerja pegawai/pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai/pekerja menjadi akan tinggi.
3. Prestasi kerja pegawai/pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai/pekerja menjadi akan tinggi.

d. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:125) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, diantaranya adalah:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2013:79), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka.

Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu

sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Wilson Bangun (2012:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerjaseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya.

b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014:77) mengatakan faktor-faktor yang memberikankepuasan :

1. Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor Utama, dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.
4. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
5. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu Robbins, (2015:181-182) :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.
2. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.
3. Gaji atau upah yang pantas
Para karyawan menginginkan upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka.
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
5. Rekan sekerja yang mendukung
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekansekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang sedang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan peneliti dengan judul yang sama seperti judul penelitian si penulis. Namun si penulis

mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahann kajian pada penelitian penulis. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian antara lain:

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel X	Variabel Y	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Rosalina(2019) Pengaruh disiplin lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT Pertamina GasArea Kalimantan	Lingkungan kerja, disiplin kerja, kepu asan kerja	Kinerja(Y)	PathAnaly sis	Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPertamina Gas Area Kalimantan
2	Maftri Yuliana (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT TarunaSejahtera Ungaran	Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan BMT Taruna SejahteraUngaran
3	Rini Nugraheni , Fikratunil Khasifah (2016) Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Provinsi Sulawesi Besar Wilayah Sungai Pemali Juana	Disiplin Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja(X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan beban kerja secara simultan dan parsial Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Provinsi Sulawesi Besar Wilayah Sungai Pemali Juana
4	Ardhy RistianUtomo (2016) Pengaruh Disiplin	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja(Y)	Regresi Linear Berganda	Untuk mengetahui dan menganalisis secara

	Ker ja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama KabupatenKaranga nyar	Lingkunga n Kerja (X2) Kepuasan Kerja(X3)			empris pengaruh disiplin kerja lingkungan kerja dan kepuasan berdampak pada kinerja pegawai di Pengadilan Agama KabupatenKarang anyar
5	Mutia Arda (2013) Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia CabangPutri Hijau Medan	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja(X2)	Kinerja(Y)	Regresi LinearBer gandA	Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri HijauMedan
6	Rachman Gunawan (2016) <i>The Effect of Work Environment,Lead ership Style, and Organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts,Indonesia</i>	<i>Work Environm ent (X1) Organizati Onal Culture(X 2)</i>	<i>Performan ce (Y)</i>	RegresiLi nearBerga ndA	<i>The result show that work environment, leadership style and organizational culture have a positive and significant on job satisfaction, but only the leadership stylehas a potitive and significant employeePerform ance</i>
7	Rusdin Tahir (2015) <i>Work Discipline, Job Satisfaction, and EmployeePerform ance</i>	<i>Work Discipline (X1) Job Satisfactio n (X2</i>	<i>Performan ce (Y)</i>	Regresi Linear BergandA	<i>The results of the study indicate that employees were not satisfied with their work discipline toemployee performance</i>

8	Ilham Thaief (2015) <i>Effect of Training, Compensation Work Discipline against Employee Job Performance</i>	<i>Training (X1)</i> <i>Compensation (X2)</i>	<i>Performance (Y)</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The purpose of this study is to describe the training variable and to know the simultaneous and partial effects from the variable of training</i>
---	---	--	------------------------	-------------------------	--

Sumber Penulis : 2020

D. Kerangka Konseptual

Menurut Manuntun Pakpahan (2014:60), kerangka konseptual merupakan dasar teori yang telah melalui sintesa teori berdasarkan fakta, observasi serta telah terdaftar, oleh karena itu akan membuat hubungan atau pengaruh dan komperatif antara variabel yang terlibat dalam penelitian yang sedang dilakukan berdasarkan teori pendukung, dalil atau konsep dasar penelitian.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2015:194) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Pada akhirnya dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik demikian pula sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2013), “disiplin kerja di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi kadang-kadang perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak

dengan kinerja seseorang. Seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui seluk beluk disiplin kerja karena hal ini berkaitan erat dengan tingkah laku bawahannya yang harus dibina ke arah tercapainya tujuan organisasi perusahaan”.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2015:53) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alatperkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja nya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Alex S. Nitisemito (2015:45), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan”.Lingkungan kerja yang baik akan memengaruhi kinerja seseorang.

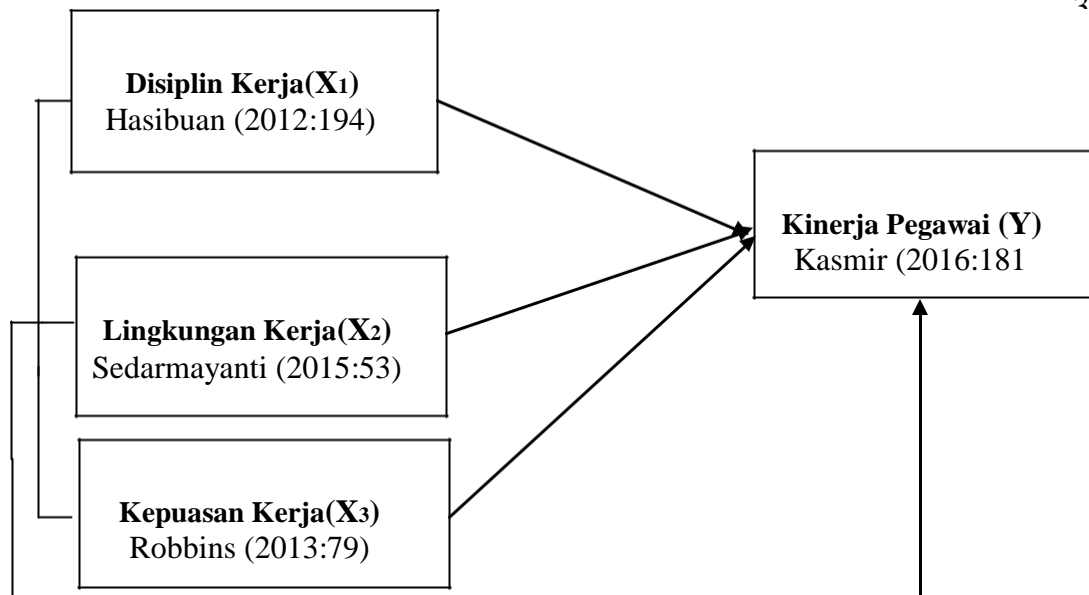
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplinkerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaannya pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja. Karena disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan 38 sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaanya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang nyaman sangatlah diharapkan oleh para pegawai, hal ini didasari oleh para pemimpin. Lingkungan kerja sebaiknya dibuat senyaman mungkin supaya terjalin hubungan yang baik

antar satu sama lain Rahmayanti, (2014:47). Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, dapat memacu pegawai untuk bekerja dengan baik pula. Mereka akan lebih mudah berkonsentrasi dan merasa senang sehingga kinerjanya akan lebih meningkat. Sedangkan apabila lingkungan kerjanya buruk, maka akan berdampak buruk juga terhadap kinerja pegawainya.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja yang optimal sangat diharapkan oleh setiap perusahaan. Menurut Kasmir (2016:189-193) meningkatnya kinerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja seorang pegawai. Apabila seorang pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dipastikan kinerja pegawai akan menurun. Maka kemungkinan kinerja keduanya memiliki hubungan yang erat. Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin dan faktor lingkungan kerja. Seorang pegawai yang sudah memiliki disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena disiplin dapat memacu pegawai sehingga mendukung tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2020)

E. Hipotesis

Menurut sugiyono (2018:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

4. Disiplin kerja Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif (hubungan) menggunakan metode regresi linier berganda yang bersumber dari data pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2019 sampai Maret 2020 dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2020-2021																			
		Januari-Februari				Maret-April				Mei-Juni				Juli-Agustus				September-Januari			
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■	■	■																	
2	Penyusunan Proposal				■	■	■	■													
3	Bimbingan proposal								■	■	■	■									
4	Seminar/Acc Proposal											■									
5	Pengolahan Data												■	■	■						
6	Penyusunan Skripsi														■	■	■	■	■		
7	Bimbingan Skripsi																		■	■	
8	Sidang Meja Hijau																			■	

Sumber: Penulis (2020)

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, yang berjumlah sebanyak 200 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini diambil secara *random sampling* dan penentu ukuran sampel berdasarkan rumusan Slovin dengan jumlah populasi sebesar 163 pegawai, pada tingkat presisi sebesar 10% maka diperoleh besaran sampel sebanyak 67 pegawai berdasarkan rumus slovin yaitu:

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

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,1)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 2,42}$$

$n = 66,66$ dibulatkan 67.

c. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran

kuisisioner kepada pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner/Angket

Angket yaitu bentuk pertanyaan yang akan diajukan kepada responden yaitu pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

Kategori	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju	1

SumberPenulis : 2020

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah data penelitian yang dikumpulkan dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan penelitian.

E. Definisi Operasional dan Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: disiplinkerja (X_1),lingkungankerja (X_2), dan kepuasankerja (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu : kinerja pegawai(Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi
Disiplin Kerja (X_1)	Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasikerja (2015)	Kehadiran tepat 1. Waktu 2. Ketepatan waktu 3. Penyelesaian 4. Pekerjaan 5. Mentaati peraturan kerja 6. Menjalankan prosedur kerja Edy Sutrisno(2016:94)	Disiplin waktu di artikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan Ketaatan terhadap jam kerja yang MeliputiKepatuhan pegawai pada Jam kerja,pegawai Melaksanakan tugas dengan tepat waktu danbenar.
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahanyang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2017:25)	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik Sedarmayanti (2014:103)	Semua Keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik Secara Langsung maupun tidakLangsung
Kepuasan Kerja (X_3)	KepuasanKerjasebagai Perasaanpositifterhadap Pekerjaanmereka yang Dihasilkandarievaluasikarakteristik. Robbins	1. Pekerjaan yang secara mental Menantang 2. Kondisikerja yang mendukung	Ungkapan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu

	(2013:79)	3. Gaji atau upah yang pantas 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5. Rekan sekerja yang mendukung Robbins (2013:79)	Pekerjaan Daripada Beberapalainnya.
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016:181)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerjasama antar Karyawan 5. Penekanan Biaya 6. Pengawasan Kasmir (2016:280-210)	Kualitas atau mutu adalah tingkat baik buruknya atau totalitas dan Karakteristik pegawai.

Sumber: Penulis 2020

3. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Satu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table. Jika r dihitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid Sugiyono(,2013:19).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2018:126), Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang

terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alphacronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary leastsquare*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinieritas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2006). Metode untuk menguji

adanya multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerancevalue* < 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi *multikolinearitas*.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplots* dan menggunakan Uji Glejser. Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang sangat signifikan oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan Uji Glejser. Ghazali, (2016:139-141).

3. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas, sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta dari persamaan regresi

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1 , disiplin kerja

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 , lingkungan kerja

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X_3 , tingkat rasa puas

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kepuasan Kerja

= Epsilon/eror

a. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji Simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah tingkat kreativitas, motivasi, dan tingkat kehadiran simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan (*confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F dengan menggunakan rumus statistik sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2(n - (K - 1))}{(1 - R)(K)}$$

Keterangan :

= Koefisien korelasi berganda K

= Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : B_1 = B_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (Tingkat disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan).

$H_a : \text{Minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara serempak (Tingkat disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan). Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{Sig } F > 5\%$.

Terima H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{Sig } F < 5\%$.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial (uji T) menguji pengaruh simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : B_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : B_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig } t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig } t < 5\%$.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : B_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a : B_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t >$

5%. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t <$

5%.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : B_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a : B_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih

mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel bebas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Instansi

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2001 tentang Dinas-dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kemudian tugas fungsi dan tata kerja diatur berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 06.256.K Tahun 2002 tanggal 12 Mei 2002. Sebelum terbentuk Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara pada Era Otonomi Daerah, ada 2 (dua) lembaga instansi pemerintah, yang digabung/*demerger* menjadi 1 (satu) instansi, yaitu :

1. Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
2. Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Utara.

Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah instansi pemerintah pusat yang berada di daerah, yang sebagai perpanjangan tangan menteri di daerah provinsi. Sedangkan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Utara, adalah instansi pemerintah daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah dan induk kepada Gubernur Sumatera Utara. Pada awal terbentuknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, yang menjadi Kepala Dinas adalah:

1. Ir. Himanuddin Nasution (Kepala Dinas)

Dengan adanya Struktur Organisasi maka setiap tugas dan tanggung jawab dapat dikerjakan dan diselesaikan oleh masing-masing individu yang ada dalam organisasi tersebut.

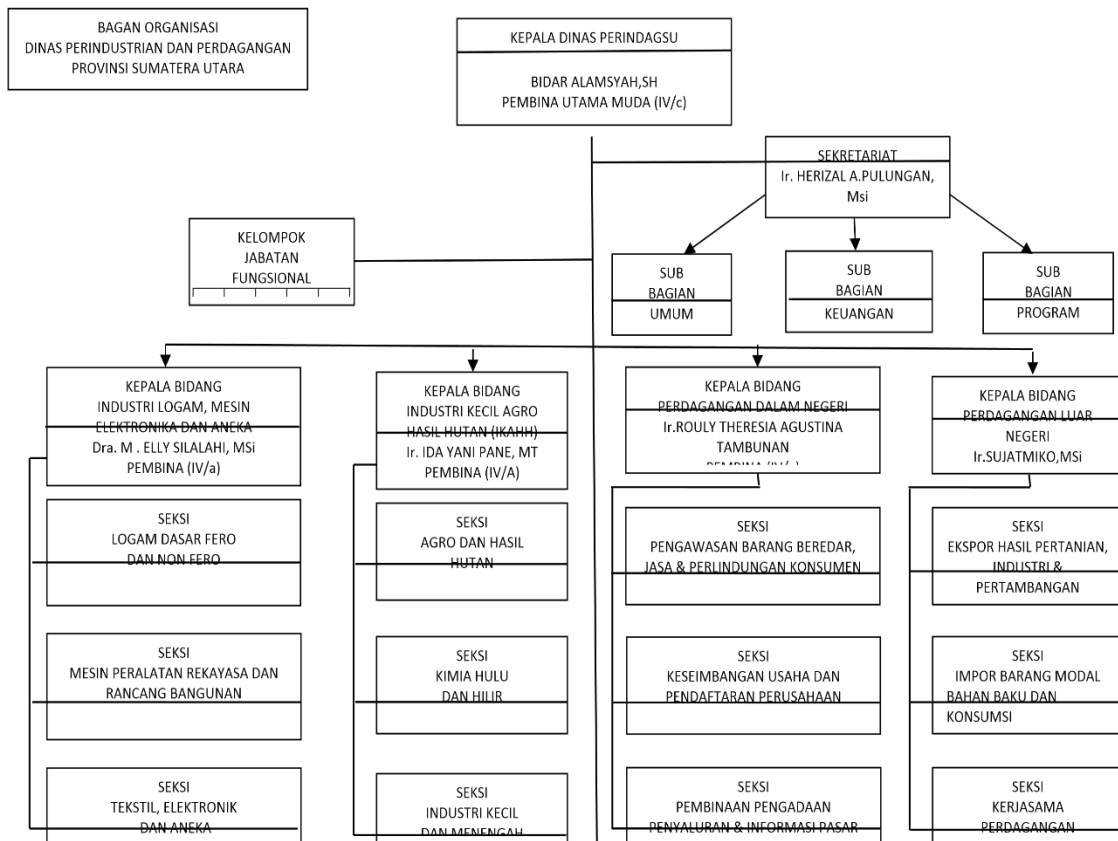
2. Drs. T. Azwar Aziz (Wakil Kepala Dinas) Pada tanggal 26 Maret 2002 Ir.Himanuddin Nasution meninggal dunia, dan jabatan beliau digantikan oleh Drs. T. Azwar Aziz, sesuai dengan Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 821.23/33522/2002 tanggal 27 Desember 2002. Sedangkan jabatan Wakil Kepala Dinas, dijabat oleh Drs. T. Zulkarnaen Damanik, MM yang diangkat berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 821.23/3522/2002 tanggal 27 Desember 2002. Berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 800/1485/2005 tanggal 09 September 2005 tentang memberhentikan Sdr. Drs. T. Zulkarnaen Damanik, MM dari jabatan sebagai Wakil Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, karena yang bersangkutan mencalonkan diri sebagai Kepala Daerah di Kabupaten Simalungun. Berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 821.23/1019/2006 tanggal 1 Mei 2006 jabatan Wakil Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara diangkat Rommel Sembiring, Msc menggantikan Drs. T. Zulkarnaen Damanik, MM. Selanjutnya berdasarkan keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 821.23/1019/2007 tanggal 01 Februari 2007 jabatan Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara diserahkan

terimakan dari Drs. T. Azwar Aziz kepada Drs. H. Mohd. Hasbi Nasutio, Msi.

B. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan gambaran secara skematis tentang tata Universitas Sumatera Utara hubungan tugas atau kerjasama dari orang-orang yang menggerakkan orang untuk mencapai tujuan. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap tugas dan tanggung jawab dapat dikerjakan dan diselesaikan oleh masing-masing individu yang ada dalam organisasi tersebut.

Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara



C. Job Description

Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan instansi pemerintah sebagai penyelenggara sebagai kewenangan pemerintah provinsi dan tugas desentralisasi khususnya di bidang perindustrian dan perdagangan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan dikepalai oleh seorang kepala dinas yang mempunyai tugas membantu gubernur dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas deksentrasi dan tugas pembantu di bidang perindustrian dan perdagangan. Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh :

- a. Sekretaris Dinas
- b. Kepala Bagian Tata Usaha
- c. Kepala Sub Dinas Rencana dan Program
- d. Kepala Sub Dinas Bina Industri Kimia Agro dan Hasil Hutan
- e. Kepala Sub Dinas Bina Industri Logam, Mesin, Elektronika, dan Aneka
- f. Kepala Sub Dinas Bina Perdagangan Dalam Negeri
- g. Kepala Sub Dinas Bina Perdagangan Luar Negeri
- h. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas
- i. Kelompok Jabatan Fungsional

Sekretaris Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas deksentrasi dan tugas pembantu di bidang Perindustrian dan Perdagangan. Kepala Bagian tata usaha mempunyai tugas membantu kepala dinas di bidang kepegawaian, keuangan, umum, organisasi dan

hukum. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bagian Tata Usaha dibantu oleh :

- a. Kepala Sub Bagian Kepegawaian
- b. Kepala Sub Bagian Keuangan
- c. Kepala Sub Bagian Umum
- d. Kepala Sub Bagian Organisasi dan Hukum

Kepala Sub Dinas Rencana dan Program mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang penyusunan rencana dan program industri penyusunan program perdagangan, iklim usaha dan lingkungan serta evaluasi dan laporan. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Kepala Sub Dinas Rencana dan Program dibantu oleh :

- a. Kepala Seksi Penyusunan Rencana dan Program Industri
- b. Kepala Seksi Penyusunan Rencana dan Program Perdagangan
- c. Kepala Seksi Iklim Usaha dan Lingkungan

Kepala Sub Dinas Bina Industri Kimia Agro dan Hasil Hutan (IKAHH), mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam bidang pemberian bimbingan sarana, usaha, produksi, pembinaan industri kecil dan menengah serta promosi dan investasi industri kimia, agro dan hasil hutan. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Kepala Dinas Bina Industri Kimia Agro dan Hasil Hutan dibantu oleh ;

- a. Kepala Seksi Bimbingan Sarana
- b. Kepala Seksi Bimbingan Usaha
- c. Kepala Seksi Bimbingan Produksi
- d. Kepala Seksi Industri Kecil, Menengah, Promosi dan Investasi

Kepala Sub Dinas Bina Industri Logam, Mesi, Elektronika dan Aneka (ILMEA), mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pembinaan dan fasilitas sarana, usaha, produksi serta industri kecil menengah, promosi dan investasi industri logam, mesin, elektronika, dan aneka. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Sub Dinas Bina ILMEA dibantu oleh :

- a. Kepala Seksi Bimbingan Sarana
- b. Kepala Seksi Bimbingan Usaha
- c. Kepala Seksi Bimbingan Industri Kecil, Menengah, Promosi dan Investasi

Kepala Dinas Bina Perdagangan Dalam Negeri (PDN), mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam bidang pembinaan usaha perdagangan, pengadaan, dan penyaluran, pendaftaran perusahaan, serta sarana, perdagangan, promosi dan perlindungan konsumen. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Kepala Sub Dinas PDN dibantu oleh :

- a. Kepala Seksi Pembinaan Usaha Perdagangan
- b. Kepala Seksi Pengadaan dan Penyaluran
- c. Kepala Seksi Pendaftaran Perusahaan
- d. Kepala Seksi Sarana, Perdagangan, Promosi dan Perlindungan Konsumen

Kepala Sub Dinas Bina Perdagangan Luar Negeri (PLN), mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam bidang ekspor dan hasil industri, ekspor hasil pertanian dan pertambangan, impor serta

pengembangan ekspor dan kerja sama luar negeri. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Sub Dinas PLN dibantu oleh :

- a. Kepala Ekspor Hasil Hutan
- b. Kepala Seksi Ekspor Hasil Pertanian dan Perdagangan
- c. Kepala Seksi Impor

Kepala Seksi Pengembangan Ekspor dan Kerjasama Luar Negeri Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan, terdiri dari :

- a. Balai Metrologi Rantau Prapat
- b. Balai Metrologi Medan
- c. Balai Metrologi P. Siantar
- d. Balai Metrologi Sertifikasi Mutu Barang
- e. Unit Pelaksanaan Teknis yaitu Balai Metrologi Rantau Prapat, Medan, P.Siantar dan Sibolga adalah unsur pelaksanaan dinas, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Balai yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala dinas melalui wakil kepala dinas. Kepala Balai Metrologi mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam pengujian, penerapan, kalibrasi, verifikasi, sertifikasi serta pengawasan dan penyuluhan kemetrologian. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, kepala UPT metrology dibantu oleh :

- a. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- b. Kepala Seksi Ukuran Atas, Panjang dan Volume
- c. Kepala Seksi Massa dan Timbangan

Kepala seksi pengawasan dan penyuluhan kepala balaipengujian dan sertifikasi mutu barang, mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam pengujian dan sertifikasi mutu barang industri kimia agro, hasil hutan, logam mesin, elektronika dan aneka. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, kepala pengujian dan sertifikasi mutu barang dibantu oleh

- a. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- b. Kepala Sekis Jaminan Mutu dan Sarana Teknis
- c. Kepala Seksi Pengujian
- d. Kepala Seksi Bimbingan Teknis dan Kalibrasi

D. Jaringan Kegiatan

Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan instansi pemerintah sebagai penyelenggara sebagai kewenangan pemerintah provinsi dan tugas desentralisasi khususnya di bidang perindustrian dan perdagangan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan dikepalai oleh seorang kepala dinas yang mempunyai tugas membantu gubernur dalam melaksanakan tugas onotomi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantu di bidang perindustrian dan perdagangan. Dalam pembangunan *sector* ekonomi Kota Medan, Dinas Perindustrian dan Perdagangan memiliki peran untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif, menumbuhkembangkan industri kecil dan menengah maupun industri rumah tangga, pengembang daya saing *sector* industri dan dagang, sehingga diharapkan produk-produk *sector* industri mampu bersaing di pasar global dan mandiri sehingga mampu meningkatkan volume ekspor kota Medan.

E. Kinerja Terkini

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara menciptakan iklim usaha yang kondusif yang mampu mendorong dan memberikan kontribusi dalam membangun perekonomian daerah Sumatera Utara, memperdalam struktur komoditas dengan memperluas struktur ekspor dari produk primer kepada produk hilir, mendorong dan mengembangkan ekonomi kerakyatan melalui ekonomi kerakyatan melalui penumbuhan agro industri berbasis sumber daya alam dan teknologi ramah lingkungan, meningkatkan kualitas aparat Pembina sehingga mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, profesionalisme dan peran serta pelaku dunia usaha yang mendukung adanya koordinasi secara sinergis dalam memanfaatkan sumber daya yang ada, mengembangkan lembaga dan sarana perdagangan dan distribusi dalam negeri yang efektif untuk tercapainya pelaku usaha yang professional, dalam mendukung peningkatan dan pengembangan produksi dalam negeri serta perlindungan konsumen, meningkatkan mutu jasa pelayanan industri dan perdagangan.

F. Rencana Kegiatan

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara memiliki rencana kegiatan yang disusun setiap tahunnya, namun pada kesempatan saat ini untuk tahun yang sedang berjalan ini Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara belum bisa memberikan data rencana kegiatan kepada penulis dikarenakan rencana kegiatan tersebut masih dalam penyusunan.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

b. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	58.2	58.2	58.2
	perempuan	28	41.8	41.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 58.2% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	7	10.4	10.4	10.4
	31-40	15	22.4	22.4	32.8
	41-50	19	28.4	28.4	61.2
	51-58	26	38.8	38.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden berusia di bawah 21 – 30 tahun, yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 10.4% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Tabel 4.3

Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	25	37.3	37.3	37.3
	D3	1	1.5	1.5	38.8
	S1	41	61.2	61.2	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 37.3% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 67 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁(Disiplin Kerja)

Tabel 4.4
Saya pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan saya.
Pernyataan (X1.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	38	56.7	56.7	68.7
	sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (31.3%) , setuju sebanyak 38 orang (56.7%), kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%).Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan saya.

Tabel 4.5
Saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang
ditetapkan oleh kantor
Pernyataan (X1.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
	setuju	38	56.7	56.7	68.7
	sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (31.3%), setuju sebanyak 38 orang (56.7%), dan sebanyak 8 orang (11.9) responden menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dapat memengaruhi disiplin dalam bekerja

Tabel 4.6
Saya bekerja sesuai dengan waktu yang di tentukan
Pernyataan (X1.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	44	65.7	65.7	65.7
sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (65.7%), sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (65.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya memiliki sikap disiplin yang tinggi.

Tabel 4.7
Saya mengikuti pelatihan pada perusahaan akan meningkatkan
kemampuan pegawai
Pernyataan (X1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
Setuju	38	56.7	56.7	68.7
sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (31.3%), setuju sebanyak 38 orang (56.7%), kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mengikuti pelatihan di kantor.

Tabel 4.8
Saya mengikuti pelatihan yang mempercepat pegawai untuk memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan
Pernyataan (X1.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	44	65.7	65.7	65.7
	sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%) setuju sebanyak 44 orang (65.7%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (65.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa adanya pelatihan yang mempercepat pegawai untuk memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tabel 4.9
Saya mematuhi peraturan yang di tetapkan oleh kantor
Pernyataan (X1.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	44	65.7	65.7	65.7
	sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%) dan 44 orang (65.7%) menyatakan setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 44 orang (65.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh kantor.

Tabel 4.10
Saya harus mampu mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan saya
Pernyataan (X1.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	38	56.7	56.7	68.7
	sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (31.3%) setuju sebanyak 38 orang (56.7%) dan 8 orang (11.9%) menyatakan kurang setuju.. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan saya.

Tabel 4.11
Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang
diperintahkan oleh pimpinan

Pernyataan (X1.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	12	17.9	17.9	17.9
	Setuju	42	62.7	62.7	80.6

sangat setuju	13	19.4	19.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (19.4%), setuju sebanyak 42 orang (62.7%) dan kurang setuju sebanyak 12 orang (17.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang (62.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan.

Tabel 4.12
Saya membantu rekan sekerja apabila dibutuhkan
Pernyataan (X1.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	12	17.9	17.9	17.9
	Setuju	42	62.7	62.7	80.6
	sangat setuju	13	19.4	19.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangatsetuju sebanyak 13 orang (19.4%), setuju sebanyak 42 orang (62.7%), dan 12 orang (17.9%) menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang (62.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sikap bekerja sama dapat membuat kerja tim menjadi lebih efektif.

Tabel 4.13
Saya memberitahu pihak kantor dan melampirkan surat izin,
jika tidak masuk kerja
Pernyataan (X1.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	44	65.7	65.7	65.7
	sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 44 orang (65.7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (65.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya melampirkan surat izin, jika tidak masuk kerja.

Tabel 4.14
Saya selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di lingkungan kantor
Pernyataan (X1.11)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	38	56.7	56.7	68.7
	sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (31.3%), setuju sebanyak 38 orang (56.7%) dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di lingkungan kantor.

Tabel 4.15
Saya dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
Pernyataan (X1.12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	44	65.7	65.7	65.7
sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 44 orang (65.7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (65.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya hadir sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

b. Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.16
Penerangan di ruangan kerja saya baik karena di dukung dengan lampu
yang terang dan bantuan sinar matahari
Pernyataan (X2.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
Setuju	36	53.7	53.7	65.7
sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%) dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa fasilitas di ruang kerja memadai.

Tabel 4.17
Lingkungan kerja saya tertata dengan baik dan rapi
Pernyataan (X2.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	38	56.7	56.7	68.7
	sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (31.3%), setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa lingkungan kerja di kantor saya tertata dengan baik dan rapi.

Tabel 4.18
Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di kantor
Pernyataan (X2.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
	setuju	36	53.7	53.7	65.7
	sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%) dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa nyaman dengan suasana kerja di kantor.

Tabel 4.19
Suhu udara di ruangan kerja saya sangat sejuk
Pernyataan (X2.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
Setuju	38	56.7	56.7	68.7
sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (31.3%), setuju sebanyak 38 orang (56.7%) dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa suhu udara di ruangan saya sangat sejuk.

Tabel 4.20
Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada
saya selama saya bekerja
Pernyataan (X2.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	5	7.5	7.5	7.5
Setuju	43	64.2	64.2	71.6
sangat setuju	19	28.4	28.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (28.4%), setuju sebanyak 43 orang (64.2%) dan kurang setuju sebanyak 5 orang (7.5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (64.2%). Jadi dapat

disimpulkan responden setuju bahwa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.

Tabel 4.21
Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik
Pernyataan (X2.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
Setuju	36	53.7	53.7	65.7
sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%) dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik.

Tabel 4.22
Saya berinteraksi kepada semua pegawai
Pernyataan (X2.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
Setuju	36	53.7	53.7	65.7
sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%) dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling

banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya berinteraksi kepada semua pegawai.

Tabel 4.23
Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama
Pernyataan (X2.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	7.5	7.5	7.5
	Setuju	42	62.7	62.7	70.1
	sangat setuju	20	29.9	29.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (29.9%), setuju sebanyak 42 orang (62.7%) dan kurang setuju sebanyak 5 orang (7.5%) orang. Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 42 orang (62.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama.

Tabel 4.24
Pegawai saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah pekerjaan
Pernyataan (X2.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.0	3.0	3.0
	kurang setuju	14	20.9	20.9	23.9
	setuju	29	43.3	43.3	67.2
	sangat setuju	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (32.8%), setuju sebanyak 29 orang (43.3%) dan kurang setuju sebanyak 14 orang (20.9%), 2 orang (3.0%) menyatakan tidak

setuju. Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 29 orang (43.33%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Tabel 4.25
Fasilitas yang diberikan kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya
Pernyataan (X2.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
setuju	38	56.7	56.7	68.7
sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (31.3%), setuju sebanyak 38 orang (56.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa fasilitas yang diberikan kantor sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Tabel 4.26
Saya selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di lingkungan kantor
Pernyataan (X2.11)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
setuju	36	53.7	53.7	65.7
sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling

banyak menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat di simpulkan responden setuju bahwa saya selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di lingkungan kantor.

Tabel 4.27
Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja
Pernyataan (X2.12)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	36	53.7	53.7	65.7
	sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.

Tabel 4.28
Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya
Pernyataan (X2.13)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	10	14.9	14.9	14.9
	Setuju	42	62.7	62.7	77.6
	sangat setuju	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (22.4%), setuju sebanyak 42 orang (62.7%), dan kurang setuju sebanyak 10 orang (14.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 42 orang (62.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung pikiran.

Tabel 4.29
Saya merasa nyaman terhadap warna dinding di lingkungan kerjanya
Pernyataan (X2.14)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	36	53.7	53.7	65.7
	sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa nyaman terhadap warna dinding di lingkungan kerja.

Tabel 4.30
Desain warna di ruangan saya membuat saya semangat bekerja
Pernyataan (X2.15)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.0	3.0	3.0
	kurang setuju	12	17.9	17.9	20.9
	Setuju	38	56.7	56.7	77.6
	sangat setuju	15	22.4	22.4	100.0

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.0	3.0	3.0
	kurang setuju	12	17.9	17.9	20.9
	Setuju	38	56.7	56.7	77.6
	sangat setuju	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (22.4%), setuju sebanyak 38 orang (56.7%), kurang setuju 12 orang (17.9%), dan 2 orang (3.0%) menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa desain warna di ruangan saya membuat semangat bekerja.

Tabel 4.31
Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya
bekerja dengan nyaman
Pernyataan (X2.16)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	6.0	6.0	6.0
	kurang setuju	12	17.9	17.9	23.9
	setuju	29	43.3	43.3	67.2
	sangat setuju	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (32.8%), setuju 29 orang (43.3%), kurang setuju 12 orang (17.9%), dan 4 orang (6.0%) menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 29 orang

(43.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.

Tabel 4.32
Tingkat keamanan lingkungan kerja saya sangat tinggi
Pernyataan (X2.17)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	7.5	7.5	7.5
	Setuju	38	56.7	56.7	64.2
	sangat setuju	24	35.8	35.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (35.8%), setuju sebanyak 38 orang (56.7%), dan kurang setuju sebanyak 5 orang (7.5%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tingkat keamanan lingkungan kerja sangat tinggi.

Tabel 4.33
Kerusakan teknis terhadap alat atau mesin kerja dapat
di pertanggung jawabkan oleh kantor
Pernyataan (X2.18)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	7.5	7.5	7.5
	Setuju	45	67.2	67.2	74.6
	sangat setuju	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (25.4%), setuju sebanyak 45 orang (67.2%), dan kurang setuju sebanyak 5 orang (7.5%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 45 orang (67.2%). Jadi dapat disimpulkan

responden setuju bahwa kerusakan teknis terhadap alat atau mesin kerja dapat dipertanggung jawabkan oleh kantor.

Tabel 4.34
Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang
Pernyataan (X3.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
Setuju	38	56.7	56.7	68.7
sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (56,7%), sangat setuju sebanyak 21 orang (31.3%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang.

Tabel 4.35
Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai
dengan harapan saya sendiri
Pernyataan (X3.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
Setuju	38	56.7	56.7	68.7
sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (31.3%), sangat setuju sebanyak 21 orang

(31.3%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri.

Tabel 4.36
Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam
keterampilan
Pernyataan (X3.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
Setuju	38	56.7	56.7	68.7
sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (31.3%), sangat setuju sebanyak 21 orang (31,3%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan.

Tabel 4.37
Ruang kerja pegawai ditata dengan tepat sehingga pegawai merasa nyaman
Pernyataan (X3.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	5	7.5	7.5	7.5
Setuju	42	62.7	62.7	70.1
sangat setuju	20	29.9	29.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (29.9%), setuju sebanyak 42 orang (62.7%), dan kurang setuju sebanyak 5 orang (7.5%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 42 orang (62.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa ruang kerja pegawai ditata dengan tepat sehingga pegawai merasa nyaman.

Tabel 4.38
Fasiliitas-fasilitas kantor yang mendukung pekerjaan pegawai
Pernyataan (X3.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	38	56.7	56.7	68.7
	sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (31.3%), setuju sebanyak 38 orang (56.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa fasilitas-fasilitas kantor yang mendukung pekerjaan pegawai.

Tabel 4.39
Tersedia nya tempat beribadah yang memadai di tempat pegawai bekerja
Pernyataan (X3.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	36	53.7	53.7	65.7
	sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%), Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tersedia nya tempat beribadah yang memadai di tempat pegawai bekerja.

Tabel 4.40
Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya
Pernyataan (X3.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	10	14.9	14.9	14.9
setuju	42	62.7	62.7	77.6
sangat setuju	15	22.4	22.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (22.4%), setuju sebanyak 42 orang (62.7%), dan kurang setuju sebanyak 10 orang (14.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 42 orang (62.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.

Tabel 4.41
Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya
Pernyataan (X3.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
Setuju	36	53.7	53.7	65.7
sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	36	53.7	53.7	65.7
	sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya.

Tabel 4.42
Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari
Pernyataan (X3.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	36	53.7	53.7	65.7
	sangat setuju	22	32.8	32.8	98.5
	6.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (32.8%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.

Tabel 4.43
Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya
Pernyataan (X3.11)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
Setuju	36	53.7	53.7	65.7
sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.43 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan pegawai sehari-hari.

Tabel 4.44
Saya senang bekerja dengan rekan yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja
Pernyataan (X3.12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
Setuju	38	56.7	56.7	68.7
sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (31.3%), setuju sebanyak 38 orang (56.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56,7%). Jadi dapat disimpulkan

responden setuju bahwa saya senang bekerja dengan rekan yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja,

Tabel 4.45
Kemampuan yang di miliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya
Pernyataan (X3.13)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	36	53.7	53.7	65.7
	sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.45 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kemampuan yang dimiliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.46
Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan
Pernyataan (X3.14)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	36	53.7	53.7	65.7
	sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.46 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling

banyak menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan,

Tabel 4.47
Saya percaya dapat mencapai target kerja yang di tetapkan oleh kantor
Pernyataan (X3.15)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	3.0	3.0	3.0
Setuju	32	47.8	47.8	50.7
sangat setuju	33	49.3	49.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.47 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (49.3%), setuju sebanyak 32 orang (47.8%) dan kurang setuju sebanyak 2 orang (3.0%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (49.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya percaya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh kantor.

Tabel 4.48
Saya semangat dalam bekerja kelompok guna mencapai target
Pernyataan (X3.16)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	3.0	3.0	3.0
tidak setuju	1	1.5	1.5	4.5
kurang setuju	4	6.0	6.0	10.4
Setuju	40	59.7	59.7	70.1
sangat setuju	20	29.9	29.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.48 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (29.9%), setuju sebanyak 40 orang (59.7%), kurang setuju sebanyak 4 orang (6.0%), dan tidak setuju 1 orang (1.5%), dan 2 orang (3.0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 40 orang (59.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya semangat dalam bekerja kelompok guna mencapai target.

Tabel 4.49
Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik
dibandingkan dengan rekan kerja
Pernyataan (Y.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	3.0	3.0	3.0
Setuju	32	47.8	47.8	50.7
sangat setuju	33	49.3	49.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.49 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (49.3%), setuju sebanyak 32 orang (47.8%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (3.0%), Dari jawaban responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (49.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.

Tabel 4.50
Standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama
ini dapat saya capai dengan baik
Pernyataan (Y.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	5	7.5	7.5	7.5

Setuju	43	64.2	64.2	71.6
sangat setuju	19	28.4	28.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.50 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (28.4%), setuju sebanyak 43 orang (64.2%), dan kurang setuju sebanyak 5 orang (7.5%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 43 orang (64.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.

Tabel 4.51
Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas
Pernyataan (Y3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
kurang setuju	4	6.0	6.0	10.4
Setuju	32	47.8	47.8	58.2
sangat setuju	28	41.8	41.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.51 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (41.8%), setuju sebanyak 32 orang (47.8%), dan kurang setuju sebanyak 4 orang (6.0%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 32 orang (47.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.52
Saya berusaha menghasilkan kualitas yang baik dibandingkan
dengan rekan kerja
Pernyataan (Y.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	6	9.0	9.0	9.0
Setuju	34	50.7	50.7	59.7
sangat setuju	27	40.3	40.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.52 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (40.3%), setuju sebanyak 34 orang (50.7%), dan kurang setuju sebanyak 6 orang (9.0%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 34 orang (50.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.

Tabel 4.53
Selama bekerja hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan
dengan waktu yang lalu
Pernyataan (Y.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	3.0	3.0	3.0
Setuju	32	47.8	47.8	50.7
sangat setuju	33	49.3	49.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.53 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (49.3%), setuju sebanyak 32 orang (47.8%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (3.0%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (49.3%). Jadi dapat

disimpulkan responden setuju bahwa selama bekerja hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.

Tabel 4.54
Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang diperlukan
Pernyataan (Y.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	5	7.5	7.5	7.5
Setuju	43	64.2	64.2	71.6
sangat setuju	19	28.4	28.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.54 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (28.4%), setuju sebanyak 43 orang (64.2%), dan kurang setuju sebanyak 5 orang (7.5%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 43 orang (64.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang diperlukan.

Tabel 4.55
Saya bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan
Pernyataan (Y.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.0	3.0	3.0
KS	13	19.4	19.4	22.4
S	37	55.2	55.2	77.6
SS	15	22.4	22.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.55 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (22.4%), setuju sebanyak 37 orang (55.2%), kurang setuju sebanyak 13 orang (19.4%), dan tidak setuju sebanyak 2 orang

(3.0%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 37 orang (55.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.56
Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu
yang telah ditentukan
Pernyataan (Y.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.0	3.0	3.0
	S	32	47.8	47.8	50.7
	SS	33	49.3	49.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.56 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (49.3%), setuju sebanyak 32 orang (47.8%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (3.0%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (49.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.

Tabel 4.57
Saya dapat tiba di kantor tepat pada waktunya
Pernyataan (Y.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.0	3.0	3.0
	S	32	47.8	47.8	50.7
	SS	33	49.3	49.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.57 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (49.3%), setuju sebanyak 32 orang (47.8%),

dan kurang setuju sebanyak 2 orang (3.0%), Dari jawaban responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (49.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya dapat tiba di kantor tepat pada waktunya.

Tabel 4.58
Di tempat saya bekerja menyelenggarakan suatu acara seperti pengajian, ibadah dan acara lain sebagainya
Pernyataan (Y.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.0	3.0	3.0
	S	32	47.8	47.8	50.7
	SS	33	49.3	49.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.58 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (49.3%), setuju sebanyak 32 orang (47.8%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (3.0%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (49.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa di tempat kerja saya menyelenggarakan acara seperti pengajian dan acara lain sebagainya.

Tabel 4.59
Saya mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC, dan sebagainya untuk menunjang pekerjaan saya di kantor
Pernyataan (Y.11)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	10	14.9	14.9	16.4
	S	33	49.3	49.3	65.7
	SS	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.59 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 33 orang (49.3%), dan kurang setuju sebanyak 10 orang (14.9%), 1 orang (1.5%) menyatakan sangat tidak setuju. (%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (49.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC< dan sebagainya untuk menunjang pekerjaan saya di kantor,

Tabel 4.60
Saya inisiatif membayar keperluan-keperluan kantor
Pernyataan (Y.12)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.0	3.0	3.0
	KS	12	17.9	17.9	20.9
	S	38	56.7	56.7	77.6
	SS	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.60 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (22.4%), setuju sebanyak 38 orang (56.7%), dan kurang setuju sebanyak 12 orang (17.9%), 2 orang (3.0%) menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 38 orang (56.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya inisiatif membayar keperluan-keperluan kantor.

Tabel 4.61
Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak ada pengawasan dari atasan
Pernyataan (Y.13)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.0	6.0	6.0
	KS	12	17.9	17.9	23.9
	S	29	43.3	43.3	67.2

SS	22	32.8	32.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.61 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (32.8%), setuju sebanyak 29 orang (43.3%), dan kurang setuju sebanyak 12 orang (17.9%), 4 orang (6.0%) menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 29 orang (43.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak ada pengawasan dari atasan.

Tabel 4.62
Selama saya bekerja tidak ada pengawasan yang ketat dari atasan
Pernyataan (Y.14)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	11.9	11.9	11.9
	S	36	53.7	53.7	65.7
	SS	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.62 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa selama saya bekerja tidak ada pengawasan yang ketat dari atasan.

Tabel 4.63
Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan
Pernyataan (Y.15)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
Setuju	36	53.7	53.7	65.7
sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.63 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan

Tabel 4.64
Hubungan kerjaan taraf pimpinan dan bawahan di kantor
cair dan tidak baku
Pernyataan (Y.16)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
Setuju	36	53.7	53.7	65.7
sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.64 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan

responden setuju bahwa hubungan kerjaan taraf pimpinan dan bawahan di kantor harmonis dan tidak kaku.

Tabel 4.65
Hubungan pegawai sangat harmonis
Pernyataan (Y.16)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	11.9	11.9	11.9
setuju	36	53.7	53.7	65.7
sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.65 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.3%), setuju sebanyak 36 orang (53.7%), dan kurang setuju sebanyak 8 orang (11.9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 36 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa hubungan antar pegawai sangat harmonis.

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.66
Uji Validitas (X₁)
Item-Total-statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	46.5224	18.859	.756	.896

X1.2	46.5224	18.859	.756	.896
X1.3	46.3731	20.540	.611	.903
X1.4	46.5224	18.859	.756	.896
X1.5	46.3731	20.540	.611	.903
X1.6	46.3731	20.540	.611	.903
X1.7	46.5224	18.859	.756	.896
X1.8	46.7015	20.546	.447	.911
X1.9	46.7015	20.546	.447	.911
X1.10	46.3731	20.540	.611	.903
X1.11	46.5224	18.859	.756	.896
X1.12	46.3731	20.540	.611	.903

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.67 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (duabelas) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.67
Uji Validitas (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	70.9701	48.635	.790	.902
X2.2	71.0000	52.939	.309	.915
X2.3	70.9701	48.635	.790	.902
X2.4	71.0000	52.939	.309	.915
X2.5	70.9851	53.227	.321	.914
X2.6	70.9701	48.635	.790	.902
X2.7	70.9701	48.635	.790	.902
X2.8	70.9701	50.696	.633	.907
X2.9	71.1343	48.754	.595	.908
X2.10	71.0000	52.939	.309	.915
X2.11	70.9701	48.635	.790	.902

X2.12	70.9701	48.635	.790	.902
X2.13	71.1194	51.228	.525	.909
X2.14	70.9701	48.635	.790	.902
X2.15	71.2090	50.531	.495	.910
X2.16	71.1642	48.533	.569	.909
X2.17	70.9104	51.871	.460	.911
X2.18	71.0149	52.682	.403	.912

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.67 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 18 (delapan belas) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.68
Uji Validitas (X₃)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	58.8209	30.573	.555	.870
X3.2	58.8209	30.573	.555	.870
X3.3	58.8209	30.573	.555	.870
X3.4	58.8209	30.573	.555	.870
X3.5	58.7910	30.986	.557	.870
X3.6	58.8209	30.573	.555	.870
X3.7	58.7910	29.895	.643	.866
X3.8	58.7910	29.895	.643	.866
X3.9	58.9403	31.633	.416	.876
X3.10	58.7910	29.895	.643	.866
X3.11	58.7761	30.661	.500	.872
X3.12	58.7612	30.397	.493	.873
X3.13	58.7313	31.745	.312	.882
X3.14	58.9403	31.633	.416	.876
X3.15	58.7910	29.895	.643	.866

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.68 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.68
Uji Validitas (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	67.2985	50.607	.528	.929
Y.2	67.2985	50.607	.528	.929
Y.3	67.2985	50.607	.528	.929
Y.4	67.2985	50.607	.528	.929
Y.5	67.2687	50.533	.603	.928
Y.6	67.2985	50.607	.528	.929
Y.7	67.2687	48.078	.810	.923
Y.8	67.2687	48.078	.810	.923
Y.9	67.4179	52.580	.318	.934
Y.10	67.2687	48.078	.810	.923
Y.11	67.2537	52.071	.332	.934
Y.12	67.2687	48.078	.810	.923
Y.13	67.2985	50.607	.528	.929
Y.14	67.2687	48.078	.810	.923
Y.15	67.2687	48.078	.810	.923
Y.16	67.2687	48.078	.810	.923
Y.17	67.2687	48.078	.810	.923

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.68 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji

validitas dari 17 (tujuh belas) butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

a. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.70
Uji Reliabilitas (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.70 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,909 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.71
Uji Reliabilitas (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	18

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS
Versi 17.0

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,913 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.72
Uji Reliabilitas (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.72 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,879 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.73
Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	17

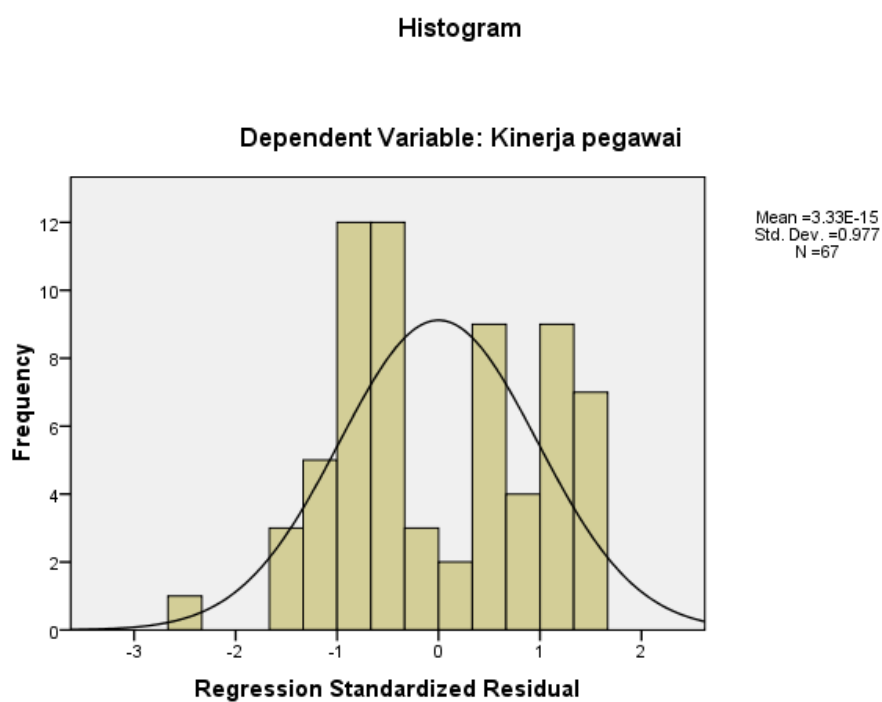
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.73 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,931 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

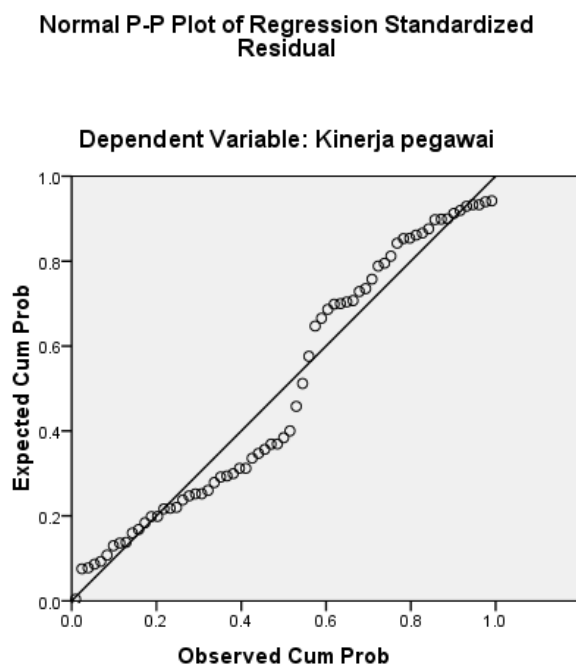
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.74

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	47.179	8.429		5.597	.000					
	Disiplin kerja	.097	.160	.082	.606	.547	.053	.076	.067	.663	1.509
	Lingkungan kerja	.655	.194	.862	3.375	.001	.426	.391	.374	.188	5.312
	Kepuasan kerja	-.459	.248	-.517	-1.849	.069	.281	-.227	-.205	.157	6.368

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

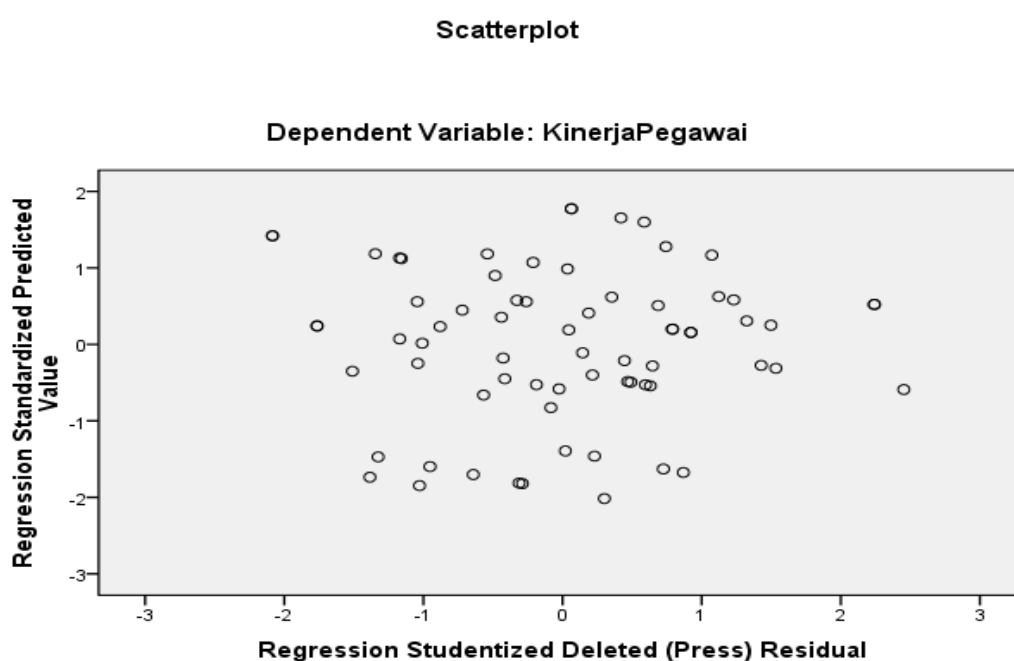
Berdasarkan tabel 4.74 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah disiplin kerja $3.375 < 10$, lingkungan kerja $4.998 < 10$, kepuasan kerja $3,630 < 10$ serta nilai *Tolerance* disiplin

kerja $0,296 > 0,10$, lingkungan kerja $0,200 > 0,10$, kepuasan kerja $0,276 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Tabel 4.75
Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	47.179	8.429		5.597	.000					
	Disiplin kerja	.097	.160	.082	.606	.547	.053	.076	.067	.663	1.509
	Lingkungan kerja	.655	.194	.862	3.375	.001	.426	.391	.374	.188	5.312
	Kepuasan kerja	-.459	.248	-.517	-1.849	.069	.281	-.227	-.205	.157	6.368

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.75 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -1,626 + 0,209 X_1 + 0,119 X_2 + 0,325 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar -1.626

- b. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1(satuan), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.209 atau 20.9%
- c. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1(satuan), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.119 atau 11.9%
- d. Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja 1(satuan), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.325 atau 32.5%

b. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%..

Tabel 4.76
Uji Parsial

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	47.179	8.429		5.597	.000					
	Disiplin kerja	.097	.160	.082	.606	.547	.053	.076	.067	.663	1.509
	Lingkungan kerja	.655	.194	.862	3.375	.001	.426	.391	.374	.188	5.312
	Kepuasan kerja	-.459	.248	-.517	-1.849	.069	.281	-.227	-.205	.157	6.368

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	47.179	8.429		5.597	.000					
Disiplin kerja	.097	.160	.082	.606	.547	.053	.076	.067	.663	1.509
Lingkungan kerja	.655	.194	.862	3.375	.001	.426	.391	.374	.188	5.312
Kepuasan kerja	-.459	.248	-.517	-1.849	.069	.281	-.227	-.205	.157	6.368

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.76 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian signifikan dengan kriteria kinerja pegawai:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

a) Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4.531 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hipotesis sebelumnya diterima.

b) Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.452 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,017 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hipotesis sebelumnya diterima.

- c) Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 6.250 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hipotesis sebelumnya diterima.

2) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.77
Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.966	3	161.655	6.152	.001 ^a
	Residual	1655.482	63	26.277		
	Total	2140.448	66			

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.77 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 192.662 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,50 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_4 atau hipotesis sebelumnya diterima.

3) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.78
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.476 ^a	.227	.190	5.12616	.227	6.152	3	63	.001

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel tabel 4.52 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,227 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 22.7% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 100% - 22.7% =10,7% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaji, disiplin, budaya dan lain-lain.

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4.531 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor

Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nur'aini Marzani (2017), dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena disiplin kerja merupakan hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama pegawai, dan pegawai dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada meningkatnya kinerja yang baik. Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Dengan kata lain, pekerjaan yang efektif dan efisien merupakan indikasi dari membaiknya kinerja pegawai, dan hal ini dapat terwujud jika para pegawai memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.452 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,017 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nur'aini Marzani (2017), dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai. Hal ini karena

lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan di sekitar tempat orang yang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang agar seseorang bekerja dengan baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. 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 (Sedarmayanti, 2014; 11). Senada dengan pendapat tersebut, Nitisemito (2013:109) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda jika lingkungan kerja terjadi peningkatan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.119 atau 11.9%.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 6.250 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan

dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka akan tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak yang menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2014:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Muchtar(2016) dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan kepuasan kerja dapat menjadi suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel kinerja diharapkan para pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan pekerjaan dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah dari atasan. Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda jika lingkungan kerja terjadi peningkatan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.325 atau 32.5%.

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

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 192.662 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,50 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan Nur'aini Marzani (2017), dimana

disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 4.531 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 2.452 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,017 < 0,05$.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 6.250 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, dimana bahwa F_{hitung} sebesar 192.662 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,50

yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk manajemen kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yaitu:

1. Disarankan bagi Pimpinan Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara agar meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan cara memberikan sanksi bagi pegawai yang hadir terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, dan tidak taat pada peraturan yang berlaku di kantor. Karena disiplin kerja yang baik harus ada didalam diri masing-masing.
2. Disarankan bagi Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara agar lebih memerhatikan lagi nuansa lingkungan kerja pegawai, yang mana keindahan juga merupakan salah satu pemicu untuk pegawai dalam bekerja. Karena dengan nuansa dan suasana ruangan yang indah maka suasana hati pegawai juga baik, sehingga semakin nyaman dalam bekerja.
3. Disarankan bagi Pimpinan Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara lebih memperhatikan atau meningkatkan sistem pengembangan pegawai untuk kepuasan kerja dan pengawasan kinerja pegawai yang sudah ada. Hal ini tentunya agar tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Kemudian bagi pegawai lebih berpartisipasi aktif

dalam menyampaikan aspirasi kepada instansi agar pertimbangan instansi dalam mengambil kebijakan lebih dan tepat sesuai dengan apa yang diharapkan bersama.

4. Disarankan bagi setiap pegawai Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara agar lebih memerhatikan dan menstabilkan kinerja pegawai, karena dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, kinerja pegawai kurang stabil dimana setiap periodenya mengalami kenaikan dan penurunan hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, N. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Edisi Kedua, Ghalia Indonesia.
- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5537-5547.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cahyani, A. D. (2022). Demam Thypoid Pada Anak Di Ruang Hamka Rsu Pku Muhammadiyah Delanggu. *Motorik Jurnal Ilmu Kesehatan*, 17(1), 51-57.
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Z. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). vol.2. [HYPERLINK MLT/article/view/769](https://doi.org/10.24054/MLT/article/view/769)
- Iwashina, T., Rahayu, S., Sugahara, K., Mizuno, T., Tsutsumi, C., & Widyatmoko, D. (2021). Acylated pelargonidin and cyanidin 3-sambubiosides from the flowers of *Aeschynanthus* species and cultivars. *Phytochemistry*, 192, 112956.
- INDRAWAN, M. (2017). The Contribution of Low-Cost Carrier Airlines in ASEAN Integration (2001-2014) (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdayakarya.
- Melayu, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Moheriono. (2009). Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi . *Ekonomi Dan*

Keuangan, 60.

- Richard, L. H., Robert, C., & Gordon, J. (2012). *Leadership Enhancing the Lessons of Experience*. Jakarta: Salemba Hunamika.
- Rivai, & Sagala. (2013). *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung*.
- Robbins, P. S. (2013). *Perilaku Organisasi ke sepuluh*. Jakarta: Salemba empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. HYPERLINK <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/577/>
- Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's growth and development In Semarang, Central Java. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(1), 122-129.
- Katiandagho, C. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO).
vol.21. HYPERLINK "<https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/1809>"
<https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/1809>
- Surya, G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI. vol.4. HYPERLINK "<https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/577/>"
<https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/577/>
- Sutrisno. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. vol.4. HYPERLINK "<https://lp2m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2015/02/7-JURNAL-HENY-S-MADIUN-JIBEKA-VOL->

Safitri. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan.vol.1HYPERLINK

"<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6573>"