



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
HONORER PADA SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

HERLIN BR TARIGAN

NPM : 1815310647

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

Halaman Pengesahan

JUDUL

PENGESAHAN TUGAS AKHIR
: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI HONORER PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI
SUMATERA UTARA

NAMA

: HERLIN BR TARIGAN

N.P.M

: 1815310647

FAKULTAS

: SOSIAL SAINS

PROGRAM STUDI

: Manajemen

TANGGAL KELULUSAN

: 04 Oktober 2022



DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Rahayu, S.E., M.M., CPHCM., CHCBP., CHCM.

PEMBIMBING II



Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si.



SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Herlin Br Tarigan
NPM : 1815310647
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorar Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti 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, 04 Oktober 2022



(Herlin Br Tarigan)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : HERLIN BR TARIGAN
Tempat / Tanggal Lahir : Serbajadi / 22-12-1999
NPM : 1815310647
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JLN MEDAN-BINJAI KM16,2 SERBAJADI 1

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

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

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 30 November 2022

Yang membuat pernyataan



HERLIN BR TARIGAN



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, (2) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, dan (3) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya data yang diperoleh dari populasi penelitian ini ialah pegawai honorer pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 68 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner atau angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan model yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dan diolah menggunakan SPSS Versi 24.0. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y), dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y) sebesar 27,8%. Sedangkan sisanya (100% - 27,8%) adalah 72,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam metode penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja (Y).



ABSTRACT

*This research aims to determine: (1) The Effect of Work Discipline on Performance in the North Sumatra Provincial DPRD Secretariat, (2) The Work Environment on Performance in the North Sumatra Provincial DPRD Secretariat, and (3) The Effect of Work Discipline and Work Environment on Performance in the DPRD Secretariat North Sumatra Province Furthermore, the data obtained from the population of this study were temporary employees at the DPRD Secretariat of North Sumatra Province, amounting to 68 people. Data was collected by means of a questionnaire or questionnaire that had been tested for validity and reliability with the model used was Multiple Linear Regression and processed using SPSS Version 24.0. The results of the analysis using the *t* test can be seen that one independent variable, namely Work Discipline (X_1) has a positive and partially significant effect on the dependent variable, namely Performance (Y), and the Work Environment (X_2) has a positive and partially significant effect on the dependent variable, namely Performance (Y). Then the results of the analysis using the *F* test can be seen that the two independent variables, namely Work Discipline (X_1) and Work Environment (X_2) together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely Performance (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination, it is known that Work Discipline (X_1) and Work Environment (X_2) on the dependent variable Performance (Y) is 27,8%. While the rest (100% - 27,8%) is 72,8% explained by other variables that are not included in this research method.*

Keywords: *Work Discipline (X_1), Work Environment (X_2), and Performance (Y)*

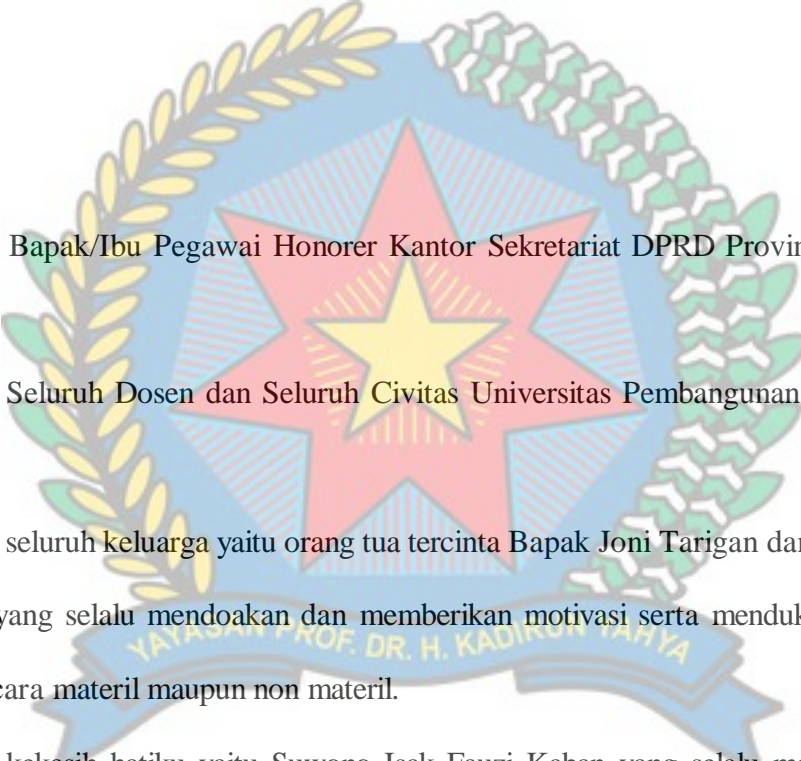


KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat mengajukan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si, CiQar, CiQnr, CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA.,MSc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M, CPHCM, CHCBP, CHCM selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Bapak H. Afifi Lubis, SH selaku Pembina Utama Madya Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

- 
7. Kepada Bapak/Ibu Pegawai Honorer Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
 8. Kepada Seluruh Dosen dan Seluruh Civitas Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
 9. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Bapak Joni Tarigan dan Ibu Juliana Br P.a yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung penulis baik secara materil maupun non materil.
 10. Kepada kekasih hatiku yaitu Suwono Isak Fauzi Kaban yang selalu membantu dan memberikan motivasi serta mendukung penulis baik secara materil maupun non materil semoga kita selalu bersama dan sukses bersama.
 11. Kepada sahabat-sahabat pejuang toga yaitu Tri Putri Handayani, Anjeli Rahayu, Yola Sinambela, dan Mellya Zannah yang selalu membantu dan mendukung penulis semoga kita semua sukses selalu.

Dalam penelitian ini penulis menyadari masih adanya kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 22 Maret 2022



Herlin Br Tarigan

1815310647



DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan	10
2. Manfaat	11
F. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja Pegawai	13
a. Pengertian Kinerja Pegawai	13
b. Penilaian Kinerja	14
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
d. Indikator Kinerja	17
2. Disiplin Kerja	19
a. Pengertian Disiplin Kerja	19
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
c. Jenis-jenis Disiplin Kerja	20
d. Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja	21
e. Indikator Disiplin Kerja	22
3. Lingkungan Kerja.....	23
a. Pengertian Lingkungan Kerja	23
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	24
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	25
d. Manfaat Lingkungan Kerja.....	27
e. Indikator Lingkungan Kerja	28

B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Konseptual.....	30
1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	30
2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	31
3. Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
D. Hipotesis.....	32
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
1. Lokasi Penelitian.....	34
2. Waktu Penelitian.....	34
C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional.....	35
1. Variabel Penelitian.....	35
2. Defenisi Operasional.....	35
D. Populasi dan Sampel dan Sumber Data.....	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	36
3. Jenis Data.....	38
4. Sumber Data.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
1. Angket/Kuesioner.....	38
2. Wawancara.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
1. Uji Kualitas Data.....	39
a. Uji Validitas.....	39
b. Uji Realibilitas.....	39
2. Uji Asumsi Klasik.....	40
a. Uji Normalitas.....	40
b. Uji Multikolinieritas.....	41
c. Uji Heteroskedastisitas.....	41
3. Uji kesesuaian.....	41
a. Regresi Linier Berganda.....	41
b. Uji Hipotesis.....	42
c. Koefesien Determinasi.....	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	45
1. Visi dan Misi.....	46
2. Logo dan Makna.....	48
B. Struktur Organisasi dan <i>Job Description</i>	49
1. Struktur Organisasi.....	49
2. <i>Job Description</i>	50
C. Deskripsi Karakteristik Responden.....	56



1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
D. Deskripsi Variabel Penelitian	59
1. Variabel Disiplin Kerja	59
2. Variabel Lingkungan Kerja	61
3. Variabel Kinerja.....	67
E. Teknik Analisis Data	67
1. Uji Validitas	69
2. Uji Reliabilitas.....	70
F. Uji Asumsi Klasik.....	70
1. Uji Normalitas	71
2. Uji Multikolinieritas.....	72
3. Uji Heteroskedastisitas	73
G. Uji Kesesuaian.....	73
1. Teknik Analisis Linier Berganda	73
2. Uji Hipotesis	75
a. Uji T (Uji Parsial).....	76
b. Uji F (Uji Simultan).....	77
3. Uji Determinasi	78
H. Pembahasan.....	79
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	79
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	80
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	81
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Pra Survey Variabel Kinerja (Y).....	2
Tabel 1.2	Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja.....	3
Tabel 1.3	Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X ₁)	5
Tabel 1.4	Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Honorar	5
Tabel 1.5	Data Keterlambatan Pegawai Honorar	5
Tabel 1.6	Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja (X ₃).....	7
Tabel 1.7	Rekapitulasi Hasil Observasi Lingkungan Kerja Fisik	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	34
Tabel 3.2	Operasional Variabel	35
Tabel 4.1	Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2	Usia.....	57
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 4.4	Masa Kerja	58
Tabel 4.5	Disiplin Dimensi Sikap	59
Tabel 4.6	Disiplin Dimensi Norma	60
Tabel 4.7	Disiplin Dimensi Tanggungjawab	60
Tabel 4.8	Lingkungan Dimensi Penerangan Cahaya	61
Tabel 4.9	Lingkungan Dimensi Suhu Udara.....	62
Tabel 4.10	Lingkungan Dimensi Kebersihan	63
Tabel 4.11	Lingkungan Dimensi Penggunaan Warna	63
Tabel 4.12	Lingkungan Dimensi Keamanan	64
Tabel 4.13	Lingkungan Dimensi Jam Kerja	65
Tabel 4.14	Kinerja Dimensi Hasil Kerja.....	65
Tabel 4.15	Kinerja Dimensi Perilaku Kerja.....	66
Tabel 4.16	Kinerja Dimensi Sifat Kerja.....	67
Tabel 4.17	Uji Vasiliditas Disiplin Kerja.....	68
Tabel 4.18	Uji Vasiliditas Lingkungan Kerja	68
Tabel 4.19	Uji Vasiliditas Kinerja	69
Tabel 4.20	Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.21	Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.22	Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.23	Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.24	Uji Parsial	75
Tabel 4.25	Uji Simultan.....	77
Tabel 4.26	Uji Determinasi.....	78



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Logo Instansi	48
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	49
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	73



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di setiap organisasi ataupun instansi potensi sumber daya manusia ialah salah satu yang memegang peran terpenting, karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh faktor manusianya selaku pelaksana pekerjaan. Oleh sebab itu organisasi atau instansi membutuhkan faktor sumber daya manusia yang berpotensi baik pemimpin dan pegawai untuk mencapai tujuannya. Agar tercapainya tujuan organisasi atau instansi pegawai perlu meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi, melihat pentingnya peran pegawai dalam suatu organisasi ataupun instansi maka pegawai membutuhkan perhatian terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi ataupun instansi tercapai. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Pada saat ini kinerja pegawai masih mengkhawatirkan, mengingat masih banyak insiden kinerja pegawai yang rendah di kantor-kantor pemerintah.

Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sangat penting untuk dibahas dengan mempertimbangkan kinerja pegawai khususnya pegawai honorer. Pegawai honorer pada instansi pemerintahan ini memiliki peran penting yaitu mengelola instansi pemerintahan ini, semakin baik kinerja pegawai honorer maka semakin sistematis pula pengelolaan yang dilakukan dan tercapai pula tujuannya.

Pegawai honorer ialah pegawai yang belum diangkat sebagai pegawai tetap atau setiap bulannya menerima honorarium (bukan gaji). Berdasarkan PP Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana terakhir kali diubah dengan PP Nomor 56 Tahun 2012, tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah. Adanya pegawai honorer yang diharapkan kualitas pelayanan kepada anggota DPRD semakin baik, selain itu juga, untuk mewujudkan kinerja yang optimal dalam Lembaga. Pegawai dituntut untuk mengembangkan keterampilan dan tanggung jawab yang dimiliki sehingga mampu menyelesaikan tugas yang dikenakan dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan keputusan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk memperoleh data yang akurat dan mempermudah dalam penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi (pengamatan awal) yang nantinya akan membantu mempermudah penelitian ini. Observasi yang dilakukan peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang pegawai honorer yang hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Pra Survey Variabel Kinerja Kerja (Y)

No	PERNYATAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pegawai honorer selalu mampu bekerja mencapai/melebihi target	14	47%	16	53%
2	Pegawai honorer pernah melakukan kesalahan dalam bekerja	17	57%	13	43%
3	Pegawai honorer mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	13	43%	17	57%

Sumber: Penulis (2022)

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dilihat presentase rendahnya hasil pekerjaan yang mencapai/melebihi target, pegawai honorer juga masih melakukan kesalahan, dan pegawai honorer juga masih ada yang belum memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.

Tabel 1.2
Daftar Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Honorer
Berdasarkan Bagian Periode Januari-Maret 2022

BULAN	PEGAWAI HONORER BAGIAN	RATA-RATA NILAI	%
JANUARI	Umum	4	31
	Persidangan & Perundang-Undangan	4	27
	Program & Keuangan	4	31
	Fasilitasi Anggaran & Pengawasan	3	18
	Tata Usaha & Kepegawaian	3	21
	Persidangan	4	40
	Perencanaan & Penganggaran	3	20
	Fasilitasi Penganggaran	4	36
	Rumah Tangga	3	27
	Kajian Perundang-Undangan	4	33
	Verifikasi	3	27
	Fasilitasi Pengawasan	3	33
	Perlengkapan	4	26
	Humas, Protokol, & Publikasi	3	21
	Akuntansi & Pelaporan	4	33
	Kerja Sama & Aspirasi	3	20
BULAN	PEGAWAI HONORER BAGIAN	RATA-RATA NILAI	%
FEBRUARI	Umum	5	38
	Persidangan & Perundang-Undangan	4	27
	Program & Keuangan	4	31
	Fasilitasi Anggaran & Pengawasan	4	24
	Tata Usaha & Kepegawaian	4	29
	Persidangan	3	30
	Perencanaan & Penganggaran	4	27
	Fasilitasi Penganggaran	3	20
	Rumah Tangga	5	45
	Kajian Perundang-Undangan	5	45
	Verifikasi	4	33
	Fasilitasi Pengawasan	3	27
	Perlengkapan	4	44
	Humas, Protokol, & Publikasi	4	27
	Akuntansi & Pelaporan	3	25
	Kerja Sama & Aspirasi	4	27
BULAN	PEGAWAI HONORER BAGIAN	RATA-RATA NILAI	%
	Umum	4	31
	Persidangan & Perundang-Undangan	3	20
	Program & Keuangan	4	31

MARET	Fasilitasi Anggaran & Pengawasan	3	18
	Tata Usaha & Kepegawaian	3	21
	Persidangan	3	30
	Perencanaan & Penganggaran	4	27
	Fasilitasi Penganggaran	3	27
	Rumah Tangga	3	27
	Kajian Perundang-Undangan	4	33
	Verifikasi	4	36
	Fasilitasi Pengawasan	3	33

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara (2022)

Keterangan Angka :

- 1 = Kurang Sekali
- 2 = Kurang
- 3 = Cukup
- 4 = Baik
- 5 = Baik Sekali

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai yang baik sangat penting bagi tujuan dan kemajuan suatu perusahaan atau instansi. Jika kinerja pegawai menurun, maka akan menyebabkan perusahaan atau instansi menjadi terhambat dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu pegawai perlu diperhatikan agar mencapai tujuan yang maksimal. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam menacapi tujuan yang maksimal ialah diperlukan adanya tingkat kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik.

Disiplin kerja pegawai honorer pada sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Melaksanakan pekerjaan dengan menerapkan kedisiplinan merupakan salah satu harapan instansi pemerintahan ini. Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tabel 1.3
Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No	PERNYATAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pegawai honorer selalu datang dan pulang tepat waktu	12	40%	18	60%
2	Pegawai honorer selalu menggunakan waktu seefisien mungkin	13	43%	17	57%
3	Pegawai honorer selalu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan	13	43%	17	57%

Sumber: Penulis (2022)

Berdasarkan dari tabel 1.3 penulis dapat melihat ada masalah mengenai disiplin waktu pegawai honorer, sehingga ini dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini karena dalam kehidupan sehari-hari kita membutuhkan aturan dan peraturan yang akan mengontrol dan membatasi setiap aktivitas dan perilaku kita.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Honorer Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara Periode Januari-Maret 2022


Bulan	Sakit	%	Izin	%	Cuti	%	Tanpa Alasan	%
Januari	24	11%	17	8%	0	0%	7	3%
Februari	21	10%	15	7%	0	0%	5	2%
Maret	26	12%	18	8%	1	0,4%	9	4%

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara (2022)

Tabel 1.5
Data Keterlambatan Pegawai Honorer Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara Periode Januari-Maret 2022

Bulan	Jumlah Pegawai Honorer Terlambat	Presentase (%)
Januari	66	31%
Februari	58	28%
Maret	72	34%

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara (2022)



Berdasarkan dari tabel 1.4 dan tabel 1.5 dapat dilihat rekapitulasi daftar hadir dan data keterlambatan pegawai honorer tiga bulan terakhir yaitu bulan desember 2021 sampai bulan februari 2022, dimana masih ada pegawai yang tidak masuk bekerja tanpa alasan terbanyak yaitu dibulan februari, dan data keterlambatan pegawai terbesar juga terjadi dibulan februari yaitu mencapai 34%.

Disiplin dalam bekerja diperlukan untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, kebijakan yang ada, dan prosedur dalam bekerja sehingga tercapai tujuan dari sebuah perusahaan atau instansi. Onsardi & Putri (2020) menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya, maka dari itu disiplin kerja sangat penting diterapkan dalam perusahaan atau instansi agar kehidupan perusahaan atau instansi akan aman dan tertib. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor penunjang kinerja pegawai disuatu perusahaan atau instansi.

Lingkungan kerja ialah tempat dan suasana dimana pegawai melakukan aktivitas sehari-hari, dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menambah semangat dalam bekerja dan hasil pekerjaan juga dapat lebih baik. Lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Sedarmayanti, 2017), sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017:60) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik

dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. (Kasmir, 2016). Dalam penelitian ini penulis terfokus pada lingkungan kerja fisik pada sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara karena dilihat dari hasil pra survey dan magang selama 1 bulan.

Tabel 1.6
Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	PERNYATAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Ruangan kantor memiliki suhu pengatur ruangan yang sudah baik	13	43%	17	57%
2	File, dokumen, ataupun berkas sudah tersusun rapi	12	40%	18	60%
3	Ruangan kerja setiap pegawai luas, sehingga membantu keluasaan dalam bekerja	14	47%	16	53%

Sumber: Penulis (2022)

Tabel 1.7
Data Rekapitulasi Observasi Lingkungan Kerja Fisik Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara Periode Januari-Maret 2022

No	Bagian	Lampu	Ac	Kipas Angin	Ventilasi	Jendela (Kaca)	Lemari Dokumen	Meja	Kursi	Sofa	Temperatur Suhu Udara	Kondisi
1	Umum	Ada	Ada	Tidak Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Dingin	Baik
2	Persidangan & Perundang-Undangan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Dingin	Baik
3	Program & Keuangan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Dingin	Buruk
4	Fasilitasi Anggaran & Pengawasan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Dingin	Baik
5	Tata Usaha & Kepegawaian	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Dingin	Buruk
6	Persidangan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Dingin	Baik

7	Perencanaan & Penganggaran	Ada	Ada	Tidak Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Tidak Ada	Dingin	Buruk
8	Fasilitasi Penganggaran	Ada	Ada	Tidak Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Dingin	Baik
9	Rumah Tangga	Ada	Tidak Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Tidak Ada	Panas	Buruk
10	Kajian Perundang-Undangan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Tidak Ada	Panas	Buruk
11	Verifikasi	Ada	Ada	Tidak Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Tidak Ada	Dingin	Baik
12	Fasilitasi Pengawasan	Ada	Ada	Tidak Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada		Dingin	Baik
13	Perengkapan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Tidak Ada	Dingin	Baik
14	Humas, Protokol, & Publikasi	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Dingin	Baik
15	Akuntansi & Pelaporan	Ada	Ada	Tidak Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Tidak Ada	Dingin	Buruk
16	Kerja Sama & Aspirasi	Ada	Ada	Tidak Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Dingin	Baik

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara (2022)

Berdasarkan dari tabel 1.6 dan tabel 1.7 diatas keadaan lingkungan kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara belum mendukung pegawai untuk nyaman dalam bekerja, hal ini terlihat dari suhu ruangan yang belum sepenuhnya baik, file dan berkas-berkas juga belum tersusun rapi, dan luas ruangan yang sempit sehingga terbatas ruang gerak pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai honorer memiliki masalah dengan ketetapan waktu bekerja dan, belum sepenuhnya mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi.
- 2) Pegawai merasa peralatan untuk bekerja kurang memadai dan masih adanya barang yang bermasalah dan ruangan kerja sempit sehingga merasa kurang keluasaan dalam bekerja.
- 3) Masih rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja dilihat dari masih adanya pegawai yang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya.

C. Batasan Masalah

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan yang ada, untuk menghindari pembahasan yang melebar, sehingga dapat dibatasi menjadi :

- 1) Variabel yang di teliti disiplin kerja dan lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik) dan kinerja pegawai.
- 2) Tujuan objek penelitian kantor sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara.
- 3) Populasi dan sample yang diambil hanya pegawai honorer yang berada di Kantor sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:


- 1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer secara parsial di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara?
- 2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer secara parsial di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara?
- 3) Apakah Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer secara simultan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara.



Sumatera utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai honorer.
- b) Bagi Pihak Akademis (Universitas Pembangunan Panca Budi Medan), hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c) Bagi Pihak Lain, hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.
- d) Bagi Penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara nyata khususnya yang menyangkut disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai honorer.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja



Pegawai Honorer Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

1) Variabel penelitian terdahulu

Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

2) Tempat yang diteliti:

Tempat yang dijadikan objek yaitu mode penelitian terdahulu yaitu di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara.

3) Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

4) Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di Kabupaten Sleman sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Medan.

5) Sampel

Sampel penelitian terdahulu yaitu sebanyak 76 pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 pegawai honorer di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Fattah (2017) kinerja ialah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja, Jufrizen, Muis & Fahmi (2018).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah kemauan seseorang atau kelompok dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang sudah ditentukan perusahaan dan kinerja harus ditingkatkan secara terus-menerus.



b. Penilaian Kinerja

Menurut Bintoro (2017) “Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (*training*), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka sesungguhnya.”

Menurut Susilowati, Retnowulan, & Widiyanti, (2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Sedangkan Kasmir (2017) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Sadarmayanti dalam Ainnisya & Susilowati (2018) mengemukakan bahwa bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan atau karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.
- 2) Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin



karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian kompensasi.
- 5) Keputusan promosi dan demosi.
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Masalah kinerja dalam organisasi disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor kinerja dikelompokkan menjadi beberapa faktor, menurut Kasmir, (2016:34) yaitu:

1) Kemampuan dan Keahlian

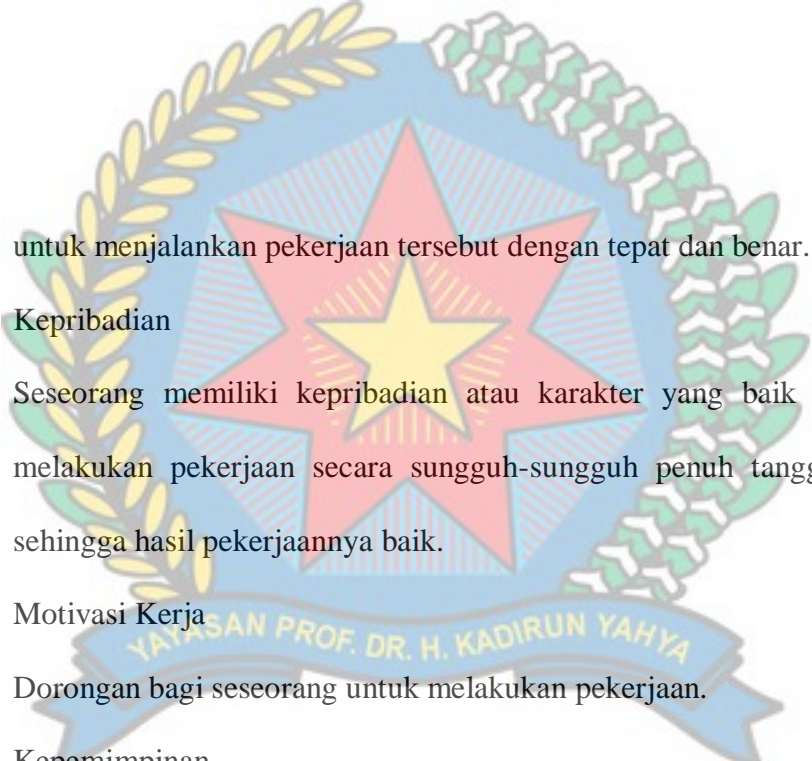
Merupakan kemampuan atas skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan



untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

4) Kepribadian

Seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

5) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi.

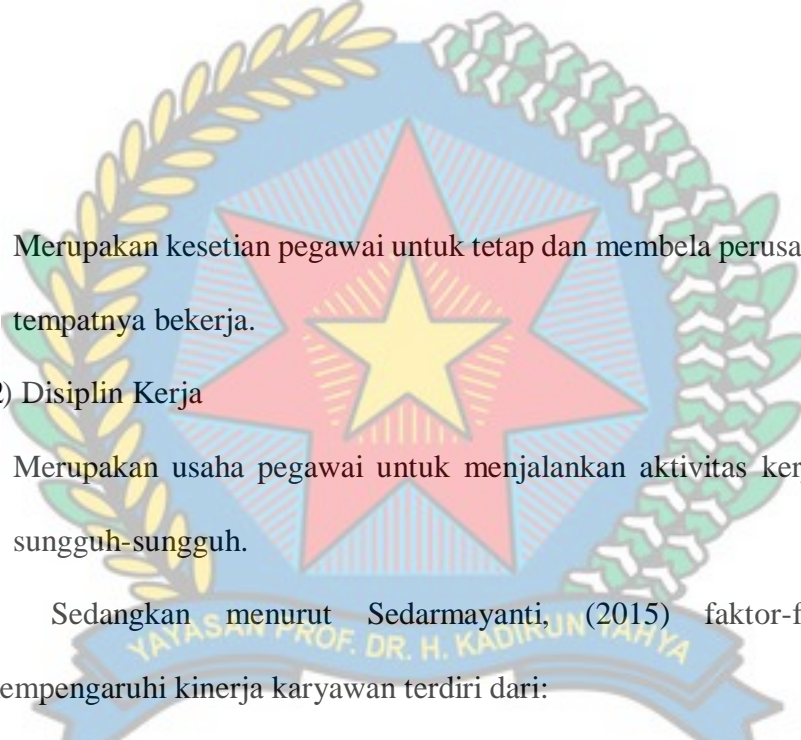
9) Etos Kerja

Merupakan konsep yang dimiliki oleh individu atau kelompok atau menilai Tindakan yang dikerjakan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas



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

12) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.


Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja).
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen Kependidikan
- 5) Tingkat Penghasilan
- 6) Gaji dan Kesehatan
- 7) Jaminan Sosial
- 8) Iklim Kerja
- 9) Sarana-prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja pegawai secara individu. Adapun indikator kinerja menurut Fattah (2017) antara lain:

- 1) Dimensi Hasil Kerja
 - a) Kuantitas hasil kerja
 - b) Kualitas hasil kerja

- 
- c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
 - 2) Dimensi Perilaku Kerja
 - a) Disiplin kerja
 - b) Inisiatif dan ketelitian
 - 3) Sifat Pribadi
 - a) Kepemimpinan
 - b) Kejujuran

Sedangkan menurut Purnamie, (2014), yaitu:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan kerja
- 4) Kerjasama
- 5) Dapat diandalkan

Berikut Penjelasannya:

- 1) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) Pengetahuan kerja. Pengetahuan kerja adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) Kerjasama. Kerjasama adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 5) Dapat diandalkan. Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.




2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku (Rivai, 2019). Sedangkan, Hasibuan (2017:193) mengatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin ialah suatu hal yang menjadi tolak ukur guna mengetahui apa saja peran para pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak, disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri seorang karyawan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, Tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standart yang ditentukan. Menurut Mangkunegara dalam Suhardoyo (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan, Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86). Disiplin yang baik



mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Afandi (2016:10) adalah sebagai berikut:


- 1) Faktor Kepemimpinan
- 2) Faktor Sistem Penghargaan
- 3) Faktor Kemampuan
- 4) Faktor Balas Jasa
- 5) Faktor Keadilan
- 6) Faktor Pengawasan Melekat
- 7) Faktor Sanksi Hukuman
- 8) Faktor Ketegasan
- 9) Faktor Hubungan Kemanusiaan

c. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin.



2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

d. Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016:339) mengatakan bahwa “tujuan utama Tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi”. Siswanto dalam Sinambela (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

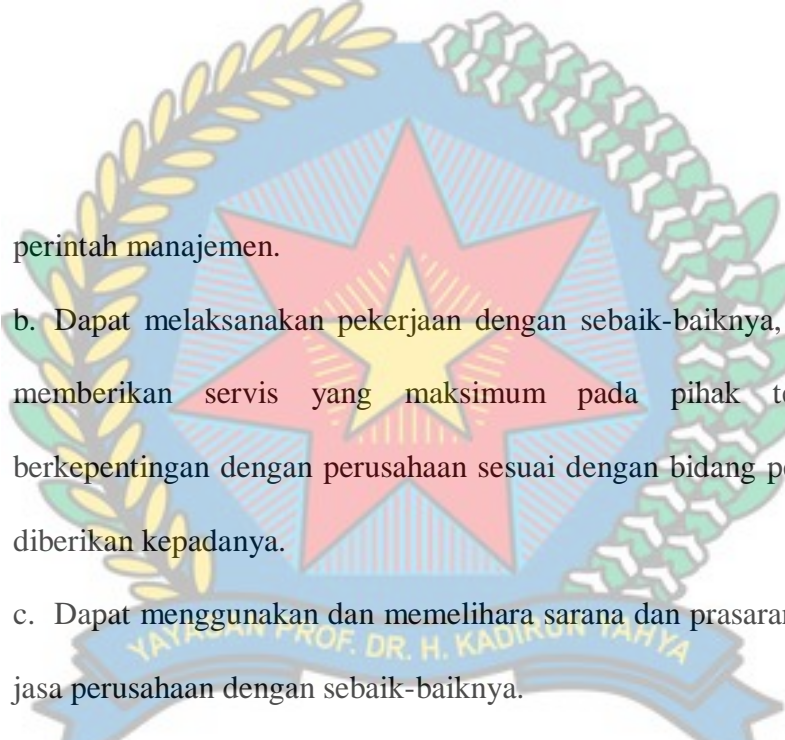
1) Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2) Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain:

a. Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan



perintah manajemen.

b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

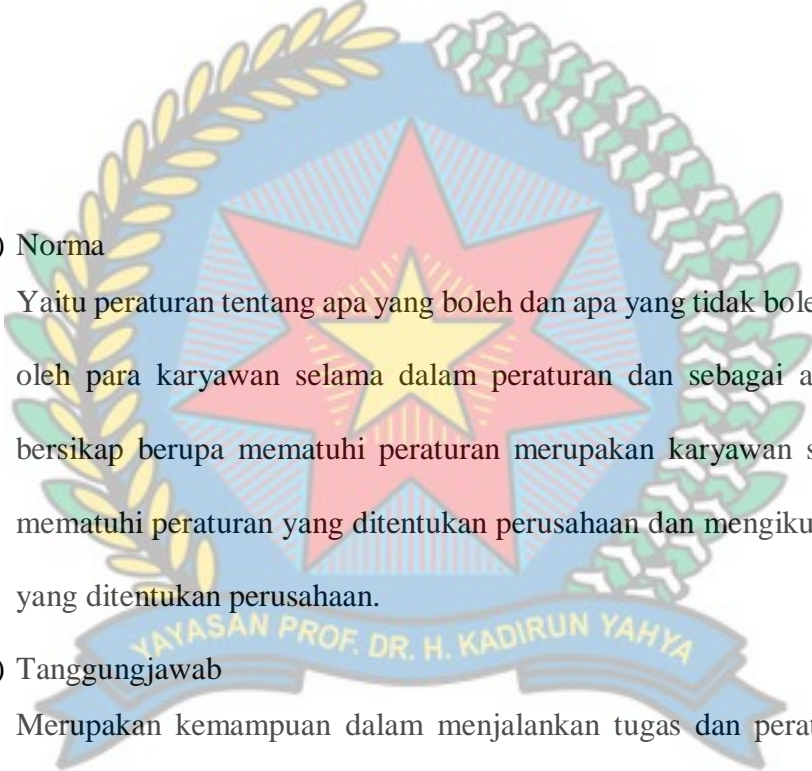
e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

e. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:115) mengemukakan disiplin kerja dapat dengan indikator sebagai berikut:

1) Sikap

Yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.



2) Norma

Yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3) Tanggungjawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.


Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Keteladanan Pimpinan
- 3) Keadilan
- 4) Pengawasan Melekat
- 5) Sanksi Hukuman
- 6) Ketegasan
- 7) Hubungan Kemanusiaan

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah segala hal yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) 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. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal, Siagian & Khair (2018).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diamati oleh manajemen. Bahkan jika lingkungan kerja tidak menjalankan proses produksi di perusahaan, tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung kepada karyawan yang melakukan proses produksi. Seperti diketahui bahwa semangat bekerja dalam menjalankan tugas-tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya antara lain adalah jumlah komposisi kompensasi yang diberikan, penempatan yang benar, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi dan banyak faktor lainnya tetapi tidak dapat diungkapkan sepenuhnya. Danang Sunyoto (2015:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:



1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni;

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.



3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

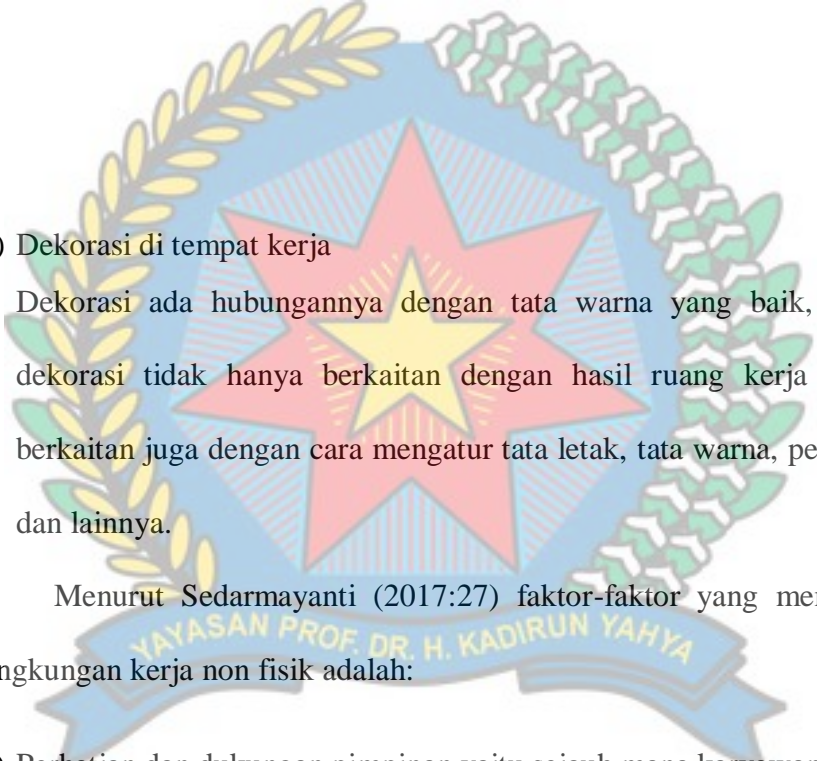
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.



9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:


- 1) Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- 2) Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada Kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

Menurut Afandi (2018), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, jika lingkungan kerja nyaman dan



aman maka perasaan pegawai dalam bekerja juga menjadi senang dan semangat sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2017:30) mengemukakan Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:

1. Penerangan cahaya
2. Suhu udara
3. Kebersihan
4. Penggunaan warna
5. Keamanan

Sedangkan Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiaikan

karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah Lelah bekerja dan juga tersediannya tempat ibadah.

4) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian dan Tahun	Judul	Variabel X dan Y	Hasil
1	Daniel Ariesta Christie (2017)	“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Tjokro Klaten”	Disiplin Kerja (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Faradella Candra Damayanto (2019)	“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Utama Surakarta)”	Disiplin Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3	Nurul Mutiara Risqi Atmalia (2018)	“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman”	Lingkungan Kerja (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4	Rian Oztary Hardiansyah (2017)	“Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)”	Etos Kerja (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai
5	Cahyo Adi Nugroho (2015)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY”	Gaya Kepemimpinan (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai


			(Y)	
6	Raditya Singgih Jatilaksono (2016)	“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irek Creative Yogyakarta”	Disiplin Kerja (X ₁) Budaya Organisasi (X ₂) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Ananda Rowiyah Hideyo (2019)	“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, Dan Energi Sumber Daya Mineral”	Disiplin Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Kinerja (Y)	Hasil Penelitian Menunjukkan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
8	Heru Hendrawan (2019)	“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Binjai”	Lingkungan Kerja (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) Kinerja (Y)	Hasil Penelitian Menunjukkan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai
9	Nanang Yogi Anggoro Putro (2017)	“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun)”	Motivasi Kerja (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Kinerja (Y)	Hasil Penelitian Menunjukkan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
10	Muhammad Riyanda (2017)	“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”	Kompetensi (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Kinerja (Y)	Hasil Penelitian Menunjukkan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: Penulis (2022)

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja ini sangat penting bagi pegawai honorer pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara, karena dalam suasana disiplin pegawai dapat menjalankan program kerjanya untuk mencapai target yang telah ditentukan. Pada kenyataannya disiplin kerja pegawai honorer pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara, dimana ada beberapa pegawai yang datang terlambat,



sering absen, dan pulang lebih awal. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai honorer pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan memperhatikan disiplin kerja. Ketaatan ini dapat terwujud dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut, Hasibuan (2017).

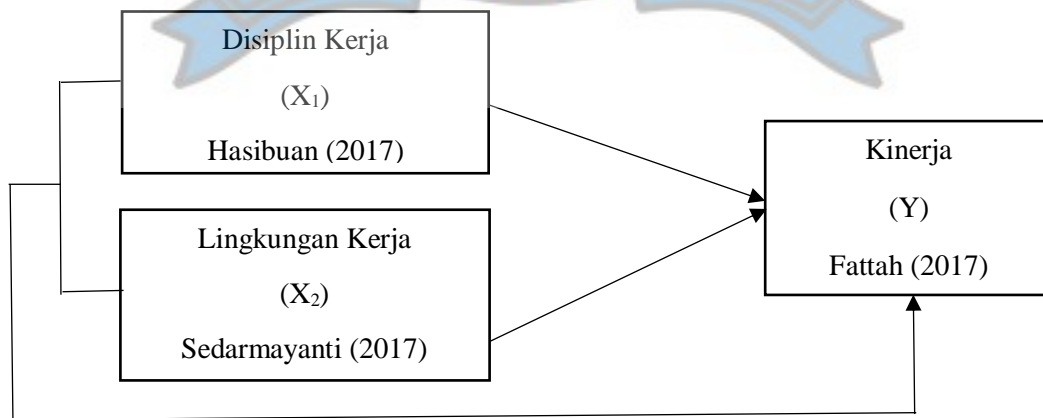
2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Perusahaan/instansi harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja pegawai, jika seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan diberikan ketersediaan barang yang dibutuhkan dan lingkungan kerja yang mendukung maka target pekerjaan yang diberikan dapat menjadi lebih cepat selesainya. Dalam kaitan ini Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga diacapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

3. Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai, tingkat kedisiplinan pegawai dan lingkungan kerja yang rendah dan tidak nyaman menghasilkan kinerja di suatu instansi akan tidak optimal. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera

utara. Pegawai honorer yang memiliki disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dan yang kondusif akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai honorer. Ini sesuai dengan pendapat Fattah (2017:72) kinerja pegawai adalah unjuk kerja pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan.




Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2022)

D. Hipotesis

Rusiadi (2014:79) Mengemukakan hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian dan digunakan untuk Langkah penelitian selanjutnya. Dari pengertian hipotesis ini, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer secara parsial di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara.



H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer secara parsial di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara.

H3 : Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer secara simultan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam pendekatan penelitian ini ialah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya, Manullang dan Pakpahan, (2014:135).

B. Lokasi dan waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Beralamatkan di Jl. Iman Bonjol No.5, Kota Medan, Sumatera Utara

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan April 2022 sampai dengan Oktober 2022, dengan format sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	AKTIVITAS	APR'22				MEI'22				JUN'22				JUL'22				AGUS'22				SEP'22				OKT'22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal																												
2	Penyusunan Proposal Dan Seminar																												
3	Pengumpulan Data																												
4	Pengolahan Data																												
5	Penyusunan Skripsi																												
6	Sidang																												

Sumber: Penulis (2022)

C. Defenisi Oprasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa saja yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (Satu) variabel dependen yaitu: variabel Kinerja Pegawai (Y), 2 (Dua) variabel independen yaitu: variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

2. Defenisi Oprasional

Defenisi oprasional ialah petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur secara oprasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Oprasional	Indikator	Pengukuran
Kinerja (Y)	Kinerja ialah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi Fattah (2017)	1. Dimensi Hasil Kerja 2. Dimensi Perilaku Kerja 3. Sifat Pribadi Fattah (2017)	Skala Likert
Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2017:193)	1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung jawab. Hasibuan (2017:115)	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X_2)	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. Sedarmayanti (2017)	1) Penerangan cahaya 2) Suhu udara 3) Kebersihan 4) Penggunaan warna 5) Keamanan 6) Jam kerja Sedarmayati (2017:30)	Skala Likert

Sumber: Penulis (2022)

D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Rusiadi (2014:57-58) Mengatakan populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 210 orang.

Tabel 3.3

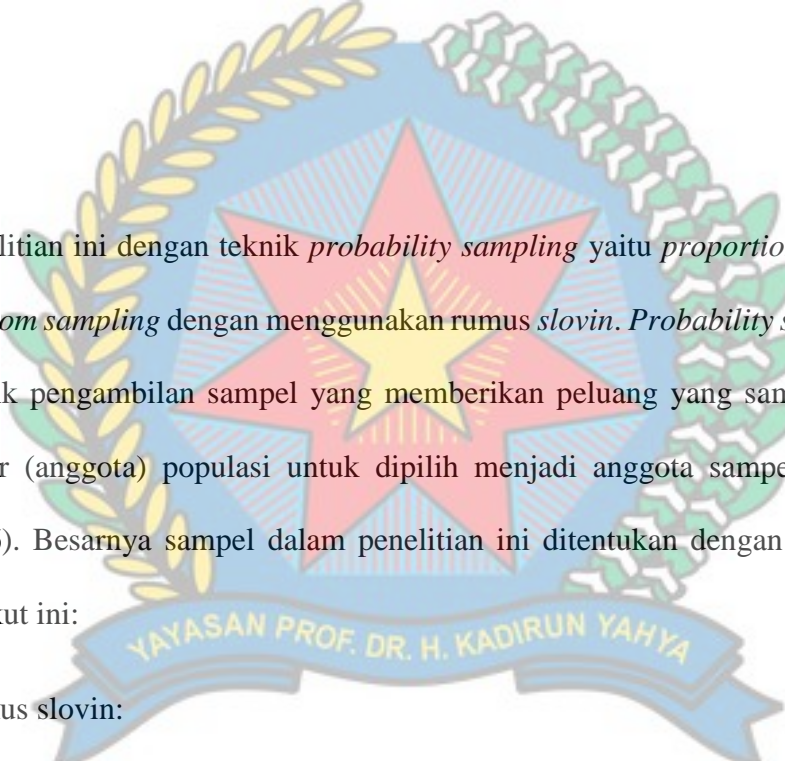
Jumlah Populasi Pegawai Honorer Berdasarkan Bagian

No	Bagian	Jumlah	
		Laki-laki	Perempuan
1	Umum	5	8
2	Persidangan & Perundang-Undangan	6	9
3	Program & Keuangan	5	8
4	Fasilitasi Anggaran & Pengawasan	9	8
5	Tata Usaha & Kepegawaian	5	9
6	Persidangan	4	6
7	Perencanaan & Penganggaran	7	8
8	Fasilitasi Penganggaran	5	6
9	Rumah Tangga	5	6
10	Kajian Perundang-Undangan	5	7
11	Verifikasi	6	8
12	Fasilitasi Pengawasan	4	5
13	Perlengkapan	7	8
14	Humas, Protokol, & Publikasi	6	8
15	Akuntansi & Pelaporan	4	8
16	Kerja Sama & Aspirasi	8	7
Jumlah		210	

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara (2022)

2. Sampel

Rusiadi (2014:57-58) Mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam



penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. *Probability sampling* ialah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, (Sugiyono, 2016). Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *slovin* berikut ini:

Rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)}$$

Keterangan:

n =Ukuran sampel

N =Ukuran populasi

e =Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 10%.

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

$$n = \frac{210}{1 + (210 \times 0,01)} = 67,74$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 67,74. Setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 68 orang pegawai honorer.

3. Jenis Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer ialah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada.

4. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, pegawai honorer serta dari hasil kusioner tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Angket/Quisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu pegawai honorer yang bekerja di tempat penelitian yang objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara

Yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data-data yang dibutuhkan dengan tanya jawab secara langsung kepada pegawai honorer mengenai hal yang bersifat relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

The logo of Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya is a circular emblem. It features a central yellow five-pointed star with a red border, set against a blue background with a white grid pattern. This central element is surrounded by a green laurel wreath. Below the wreath is a blue ribbon with the text 'YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA' in yellow capital letters.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Vasiliditas

Uji validitas data dilakukan guna mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kuisioner tersebut, untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji Reliabilitas ialah untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Sugiyono (2013:72) mengemukakan untuk mengetahui kesetabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner tersebut. Reliabilitas ialah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Jika menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut, maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *statistical product and service solution* (SPSS) versi 24 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 24 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Situmorang (2014:120-122) mengemukakan uji klasik merupakan persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat *BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimator)*. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ialah sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan, Rusiadi (2014:33). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai *P-value* nya lebih besar dari *alpha*, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.



b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Situmorang (2014:115), yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Situmorang (2014:115) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

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

a. Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error term*

b. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)


Uji parsial menurut Situmorang (2014:117), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai alpha = 0,05% kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima (H_1 ditolak) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikan $t > 5\% \alpha$



H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikan $t < 5\% \alpha$

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang (2014:116) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$

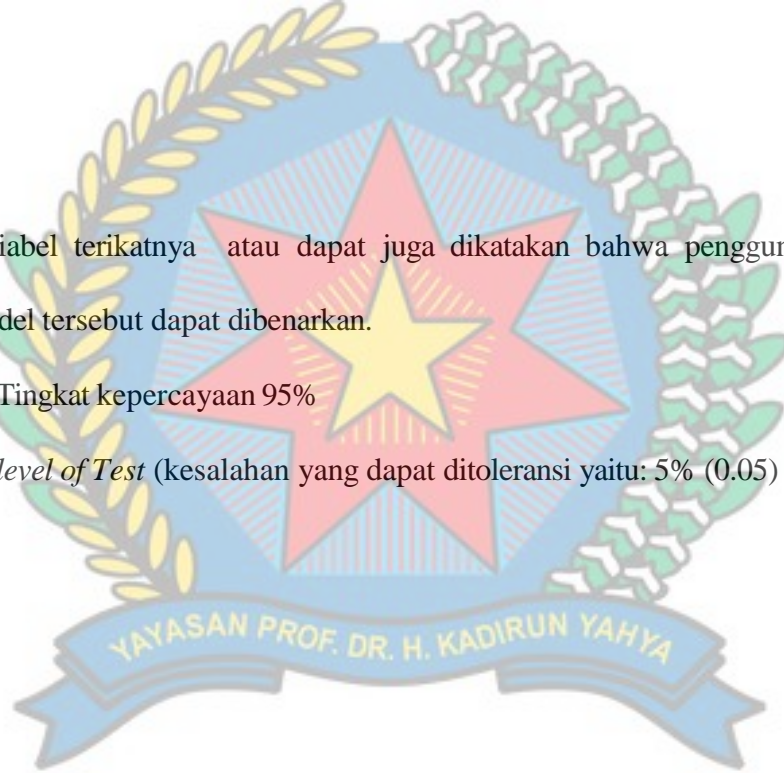
H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Situmorang (2014:117) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan

variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

- 1) Tingkat kepercayaan 95%
- 2) *level of Test* (kesalahan yang dapat ditoleransi yaitu: 5% (0.05))





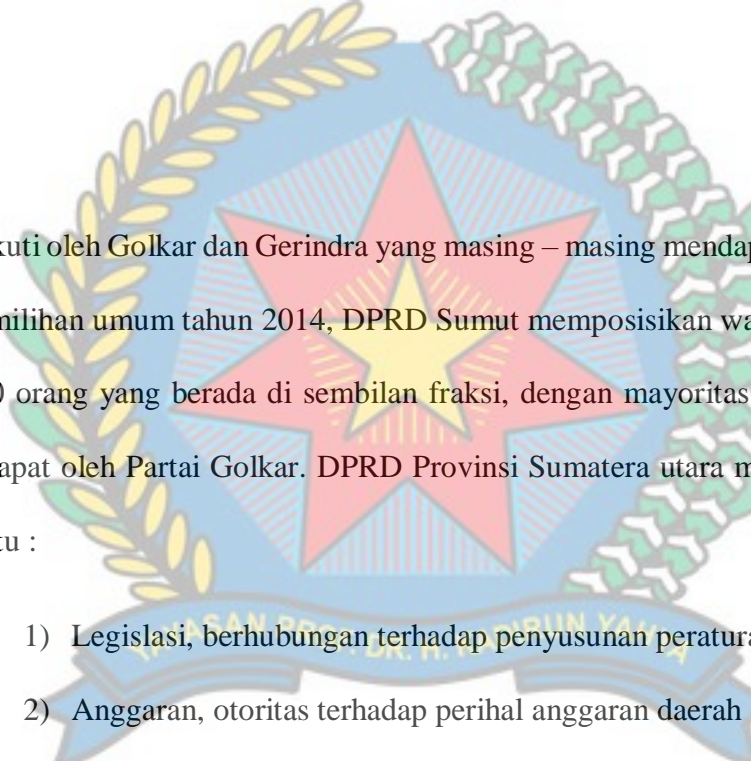
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Provinsi Sumatera Utara pertama kalinya dibentuk pada tanggal 15 April 1948 berdasarkan Undang – Undang No. 10 Tahun 1948, daerah ini meliputi Keresidenan Aceh, Sumatera Timur dan Tapanuli Utara. Pembentukan Provinsi Sumatera Utara di atas berdasarkan surat Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 19 Tahun 1973 tertanggal 13 Agustus yang ditetapkan sebagai Hari Jadi Provinsi Sumatera Utara.

Organisasi perwakilan rakyat daerah yang mempunyai posisi sebagai bagian pelaksana Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Utara, Indonesia adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara (disingkat DPRD Sumut). DPRD Sumatera utara dipimpin oleh 1 Ketua dan 4 Wakil Ketua yang bersumber dari partai politik yang mendapat kuantitas suara serta kursi paling banyak. Anggota saat ini adalah berdasarkan pemilihan umum tahun 2019. Pelantikannya dilakukan tanggal 16 September 2019 oleh Ketua Pengadilan Tinggi Medan, Cicut Setyarso, yang bertempat di Gedung Paripurna DPRD Provinsi Sumatera Utara. Struktur keanggotaan DPRD Sumut periode 2019-2024 yaitu sebanyak 11 partai politik dan PDI Perjuangan merupakan partai politik yang memiliki kuantitas kursi tertinggi yaitu sebanyak 19 kursi



diikuti oleh Golkar dan Gerindra yang masing – masing mendapat 15 kursi. Saat pemilihan umum tahun 2014, DPRD Sumut memposisikan wakilnya sebanyak 100 orang yang berada di sembilan fraksi, dengan mayoritas perolehan suara didapat oleh Partai Golkar. DPRD Provinsi Sumatera utara memiliki 3 fungsi yaitu :

- 1) Legislasi, berhubungan terhadap penyusunan peraturan daerah
- 2) Anggaran, otoritas terhadap perihal anggaran daerah (APBD)
- 3) Pengawasan, otoritas mengawasi pemberlakuan peraturan daerah serta peraturan lainnya juga kebijakan pemerintah daerah.

1. Visi dan Misi

a. Visi

“Sumatera Utara Yang Maju, Aman, dan Bermartabat”.

b. Misi

- 1) Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Kehidupan karena memiliki iman dan taqwa, tersedianya sandang pangan yang cukup, rumah yang layak, pendidikan yang baik, kesehatan yang prima, mata pencaharian yang menyenangkan, serta harga-harga yang terjangkau.
- 2) Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Politik dengan adanya pemerintahan yang bersih dan dicintai, tata kelola pemerintah yang baik, adil, terpercaya, politik yang beretika,



masyarakat yang berwawasan kebangsaan, dan memiliki kohesi sosial yang kuat serta harmonis.

3) Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Pendidikan karena masyarakatnya yang terpelajar, berkarakter, cerdas, kolaboratif, berdaya saing, dan mandiri.

4) Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Pergaulan karena terbebas dari judi, narkoba, prostitusi, dan penyeludupan, sehingga menjadi teladan di Asia Tenggara dan Dunia.

5) Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Lingkungan Karena ekologinya yang terjaga, alamnya yang bersih dan indah, penduduknya yang ramah, berbudaya, berperkemanusiaan, dan beradab.

2. Logo dan Makna



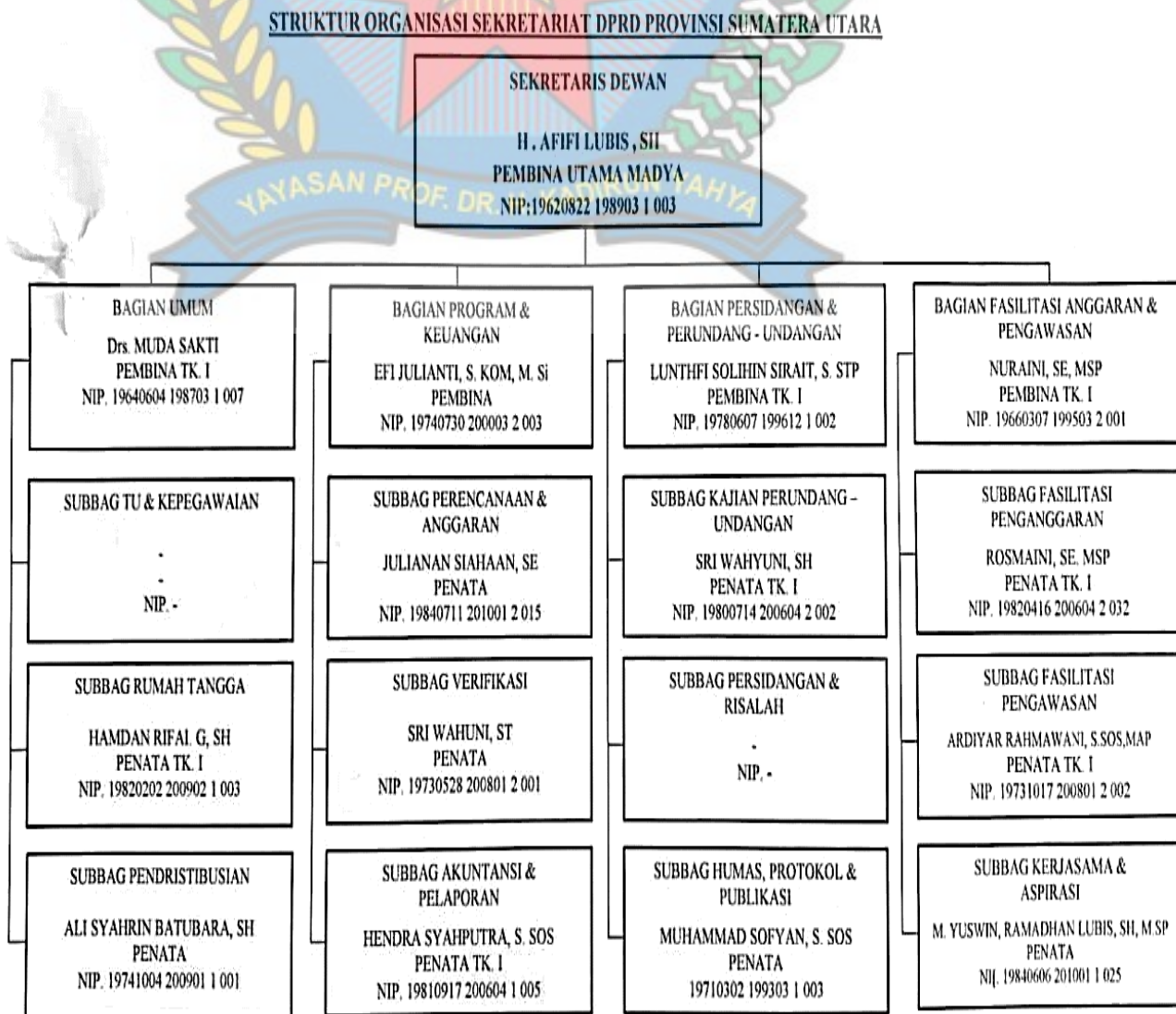
Gambar 4.1 Logo Instansi

- 1) Motto : Tekun Berkarya, Hidup Sejahtera, Mulia Berbudaya.
- 2) Elemen : Terdiri dari perisai berbentuk jantung, padi dan kapas, pelabuhan, pabrik dan bukit barisan berpuncuk lima. Di tengah perisai terdapat gambar seorang petani yang menanam padi, dikelilingi sawit, karet, ikan, daun tembakau.
- 3) Arti Lambang : Perisai yang digantung dengan rantai pada kepalan tangan berarti gairah dalam mewujudkan impian rakyat Sumatera utara. Tujuh belas kuntum kapas dan empat puluh lima butir padi merupakan simbol yang bermakna hari kemerdekaan RI. Bukit Barisan mempunyai arti susunan kemasyarakatan yang luhur, bergelora kesatuan serta gotong-royong.

B. Struktur Organisasi dan Job Description

1. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi sebagai berikut :



Medan, Juni 2022
Sekretaris DPRD Provinsi Sumatera Utara

H. AFIFI LUBIS, SH
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19620822 198903 1 003

Gambar 4.2 Struktur Sekretariat DPRD Provinsi Sumut



2. Job Description

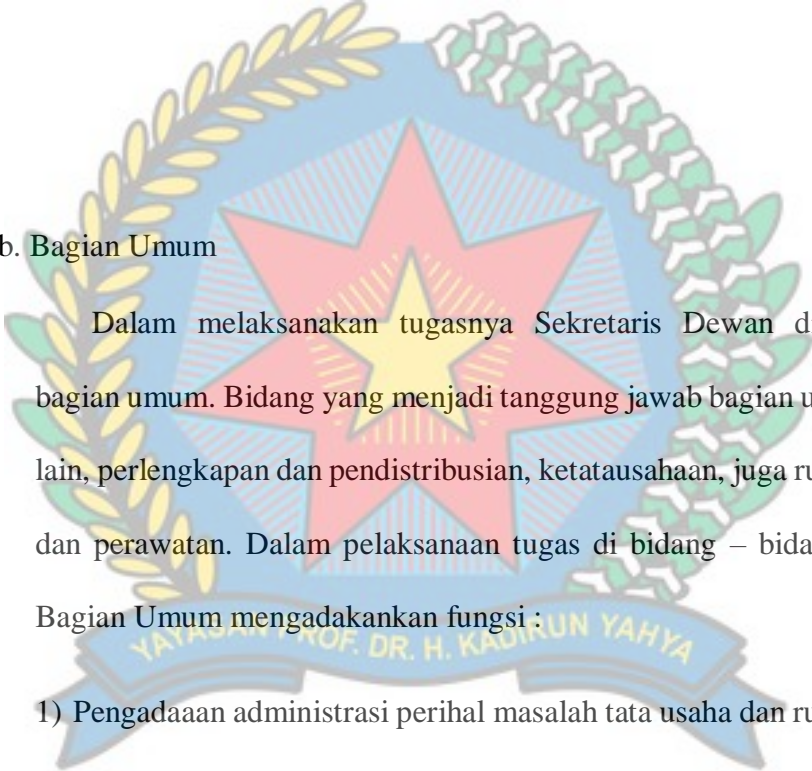
a. Sekretaris Dewan

Sekretaris Dewan (Sekwan) memiliki tanggung jawab dalam mengelola terkait administrasi, subdivisi umum, persidangan dan risalah, keprotokolan, perbendaharaan, hukum dan perundang-undangan serta informasi agar dapat memanggul pelaksanaan kewajiban dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, juga menyediakan dan mengkoordinasikan para pekerja yang dibutuhkan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah selaras dengan kemampuan dan kebutuhan. Sekretaris Dewan mengadakan fungsi sebagai berikut dalam melakukan kewajiban tersebut :

- 1) Pengadaan administrasi kesekretariatan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
- 2) Pengadaan administrasi keuangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
- 3) Pemenuhan dan pengorganisasian Pekerja yang dibutuhkan seluruh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Sekretaris Dewan (Sekwan) juga dibantu beberapa pihak dalam melaksanakan tugas dan sebagainya :

- 1) Kepala Bagian Umum.
- 2) Kepala Bagian Keuangan.
- 3) Kepala Bagian Persidangan dan Risalah.
- 4) Kepala Bagian Informasi dan Protokol.
- 5) Kepala Bagian Hukum dan Perundang-undangan.



b. Bagian Umum

Dalam melaksanakan tugasnya Sekretaris Dewan dibantu oleh bagian umum. Bidang yang menjadi tanggung jawab bagian umum antara lain, perlengkapan dan pendistribusian, ketatausahaan, juga rumah tangga dan perawatan. Dalam pelaksanaan tugas di bidang – bidang tersebut, Bagian Umum mengadakan fungsi :


- 1) Pengadaan administrasi perihal masalah tata usaha dan rumah tangga DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Pengadaan pendistribusian barang dan jasa.
- 3) Pengadaan pengurusan barang dan jasa agar sesuai dengan standar.
- 4) Pengadaan pendistribusian serta pemaparan berkas pengurusan benda inventaris.
- 5) Pengadaan barang habis pakai dan manufaktur kebutuhan barang dan jasa.
- 6) Pengadaan penelitian berkas untuk menyempurnakan dan menyusun kebijakan perihal tata usaha dan rumah tangga.
- 7) Pengadaan pemberian fasilitas radas rapat untuk DPRD begitupun Sekwan.
- 8) Pengadaan pengolahan barang habis pakai sesuai peraturan yang berlaku.



c. Bagian Persidangan dan Risalah

Untuk menolong Sekretaris Dewan perihal menjalankan segala tugas di bidang pelaksanaan persidangan dan rapat - rapat Dewan ditugaskan kepada bagian Persidangan dan Risalah. Bagian Persidangan dan Risalah menyelenggarakan fungsi untuk menjalankan kewajiban yang disebutkan di atas :

- 1) Penyelenggaraan tinjauan berkas sebagai bentuk akhir pengerjaan dan perumusan aturan – aturan.
- 2) Penyelenggaraan ancap - ancap persidangan DPRD.
- 3) Penyelenggaraan penyusunan risalah.
- 4) Penyelenggaraan Sarana dan Prasarana Rapat Ketua Dewan bersama Ketua Fraksi.
- 5) Penyelenggaraan Sarana dan Prasarana Rapat Ketua Dewan bersama Ketua Komisi DPRD.
- 6) Penyelenggaraan Sarana dan Prasarana Rapat Ketua Dewan bersama perangkat anggota Dewan lainnya.
- 7) Penyelenggaraan Sarana dan Prasarana Rapat Paripurna DPRD.
- 8) Penyelenggaraan pembuatan kertas informasi laporan acara, keterangan acara dan note ringkas risalah rapat-rapat dan pengamatan DPRD.



d. Bagian Keuangan

Bagian yang ditugaskan agar membantu Sekwan menjalankan tugas dan pembuatan, kelengkapan serta manifestasi kebijakan di bidang budget, konfirmasi dan inventarisasi DPRD beserta Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Agar dapat melakukan kewajiban yang telah di sebutkan di atas, bagian keuangan melaksanakan fungsi:

- 1) Pelaksanaan, penyelesaian dan pembuatan lisensi serta standar pengolahan budgeting, realisasi anggaran dan pembukuan juga dilakukan pengecekan keakuratannya.
- 2) Pelaksanaan, merangkai dan mengkoordinasikan daftar kegiatan anggaran yang digunakan selama kegiatan perumusan menjalankan APBD dan revisi APBD DPRD juga Sekretaris DPRD.
- 3) Pelaksanaan bagian umum keuangan.
- 4) Pelaksanaan perlakuan kelola data keuangan DPRD dan Sekretaris DPRD.
- 5) Pelaksanaan kewajiban lain yang telah ditugaskan oleh Sekretaris DPRD selaras dengan kewajiban utama dan fungsi juga bertanggung jawab atas pekerjaan - pekerjaannya kepada Sekretaris DPRD.
- 6) Pelaksanaan dalam pemberian kritik dan saran kepada Sekretaris DPRD yang cocok dengan jurusan tugasnya.

Kepala Bagian Keuangan juga memiliki keterangan mengenai tugas dan fungsi yang telah di sebutkan di atas, antara lain :

- 
- 1) Penyelenggarakan kelola keuangan DPRD dan Sekretaris DPRD.
 - 2) Penyelenggarakan rencana pembuatan anggaran DPRD dan Sekretaris DPRD.
 - 3) Penyelenggarakan perampungan berkas guna menyempurnakan dan menyusun peraturan, standar dan pengelolaan perkiraan pengecekan penelitian realisasi yang di inginkan serta pendataannya.
 - 4) Penyelenggarakan pemeriksaan pelaksanaan perkiraan biaya berlandaskan realisasi pemasukan ataupun pengeluaran.

e. Bagian Hukum dan Perundang-undangan

Bagian Hukum dan Perundang-undangan bertugas untuk menolong Sekretaris Dewan dalam melaksanakan pekerjaan pemerintahan dibidang intervensi hukum dan perundang - undangan yang berhubungan dengan kewajiban, hak serta otoritas Dewan. Dalam pelaksanaan kewajibannya seperti diatas, Bagian Hukum dan Perundang-undangan melaksanakan sebagai berikut :

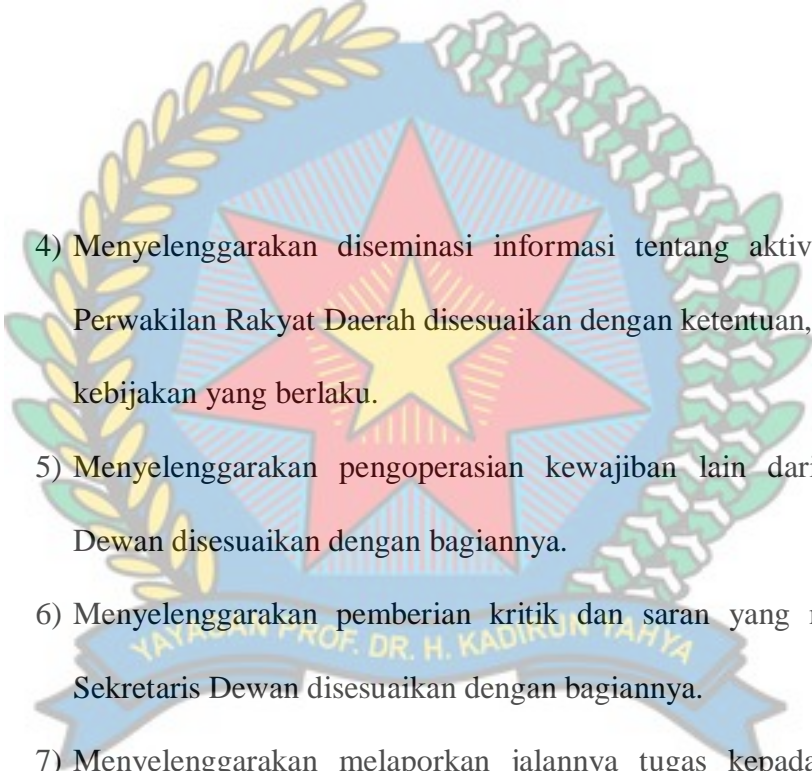
- 1) Penyelenggarakan fasilitas serta mengkoordinasi hukum materi perundang – undangan.
- 2) Penyelenggarakan agenda putusan Dewan Pimpinan Dewan ataupun produk hukum dan perundang-undangan.
- 3) Penyelenggarakan seluruh hal mengenai ulasan agenda perda (peraturan daerah) dan pengesahannya.

- 
- 4) Menyelenggarakan pengolahan informasi pembahasan dan pengumpulan serta penilaian hukum dan perundang-undangan yang sehubungan dengan kewajiban Dewan.
- 5) Menyelenggarakan reklamasi berkas berupa peraturan perundang – undangan sehubungan dengan tugas dewan.
- 6) Menyelenggarakan penyediaan berkas berupa peraturan perundang – undangan agar dapat melancarkan tugas para pimpinan.

f. Bagian Informasi dan Protokol

Membantu Sekretaris Dewan perihal mengerjakan tugas pemerintah di bagian informasi, menyelenggarakan masalah aturan jalinan antar instansi dan intervensi masyarakat juga pendapatnya merupakan tugas bagian Informasi dan Protokol. Dalam pelaksanaan tugas seperti yang dijelaskan diatas, Bagian Informasi dan Protokol melaksanakan fungsi :

- 1) Menyelenggarakan reklamasi dan kategorisasi data untuk menyempurnakan dan menyusun program yang sepadan dengan standarnya.
- 2) Menyelenggarakan penyediaan data sebagai penyediaan dan transmisi informasi.
- 3) Menyelenggarakan pertolongan dan reklamasi data aktivitas Dewan Perwakilan Rakyat Daerah disesuaikan dengan ketentuan, standar dan kebijakan yang berlaku.

- 
- 4) Menyelenggarakan diseminasi informasi tentang aktivitas Dewan Perwakilan Rakyat Daerah disesuaikan dengan ketentuan, standar dan kebijakan yang berlaku.
 - 5) Menyelenggarakan pengoperasian kewajiban lain dari Sekretaris Dewan disesuaikan dengan bagiannya.
 - 6) Menyelenggarakan pemberian kritik dan saran yang membangun Sekretaris Dewan disesuaikan dengan bagiannya.
 - 7) Menyelenggarakan melaporkan jalannya tugas kepada Sekretaris Dewan dengan standar yang sesuai.
 - 8) Menyelenggarakan tanggung jawab terhadap tugasnya kepada Sekretaris Dewan dengan standar yang sesuai.

C. Deskripsi Karakteristik Responden

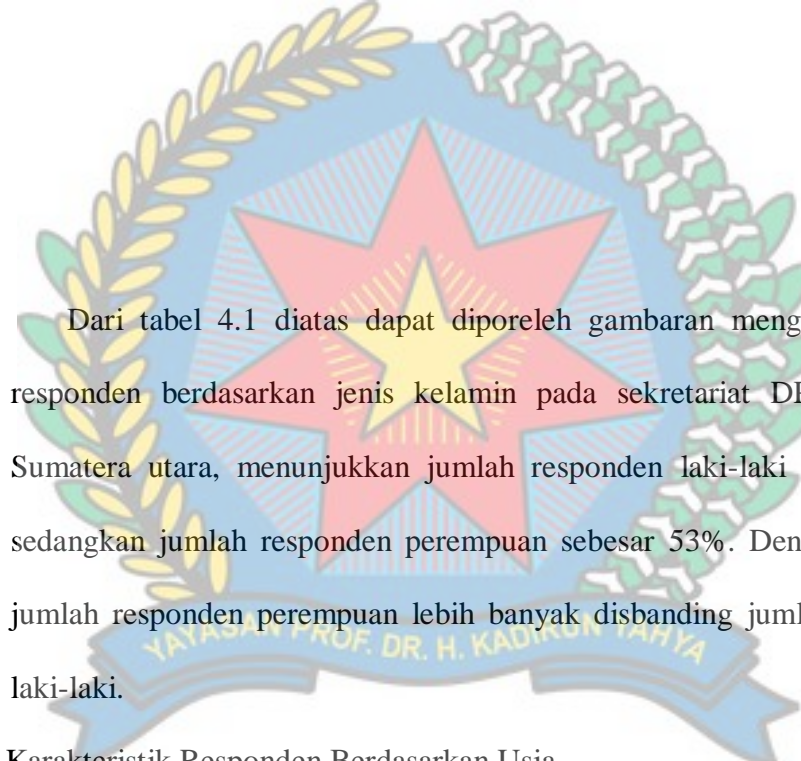
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara, dan peneliti mengambil sampel sebanyak 68 orang pegawai honorer. Adapun karakteristik responden pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	32	47%
Perempuan	36	53%
Jumlah	68	100%

Sumber : Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara (2022)



Dari tabel 4.1 diatas dapat diporeleh gambaran mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin pada sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara, menunjukkan jumlah responden laki-laki sebesar 47%, sedangkan jumlah responden perempuan sebesar 53%. Dengan demikian jumlah responden perempuan lebih banyak disbanding jumlah responden laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase
20-30	12	18%
31-40	38	56%
41-50	14	20%
51-60	4	6%
Jumlah	68	100%

Sumber : Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara (2022)

Dari tabel 4.2 diatas dapat diporeleh gambaran mengenai identitas responden berdasarkan usia pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara, menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 20-30 tahun sebesar 18%, usia antara 31-40 tahun sebesar 56%, usia antara 41-50 tahun sebesar 20%, dan usia antara 51-60 tahun sebesar 6%. Dengan demikian jumlah responden berdasarkan kategori usia terbanyak yaitu antara usia 31-40 tahun dengan presentase 56%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SLTA	5	7%
D3	12	18%
S1	45	66%
S2	6	9%
Jumlah	68	100%

Sumber : Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara (2022)

Dari tabel 4.3 diatas diporeleh gambaran mengenai identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara, menunjukkan bahwa responden yang berlatar belakang Pendidikan SLTA sebesar 7%, latar belakang Pendidikan D3 sebesar 18%, latar belakang Pendidikan S1 sebesar 66%, dan berlatar pendidikan S2 sebesar 9%. Dengan demikian jumlah responden berdasarkan katagori latar belakang pendidikan terbanyak yaitu Sarjana S1 dengan presentase 66%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa/Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1-5 Tahun	30	44%
6-10 Tahun	16	24%
11-15 Tahun	13	19%
16-20 Tahun	6	9%
>20 Tahun	3	4%
Jumlah	68	100%

Sumber : Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara (2022)

Dari tabel 4.4 diatas diporeleh gambaran mengenai identitas responden berdasarkan masa bekerja pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara, menunjukkan bahwa responden yang berlatar belakang masa bekerja 1-5 tahun sebesar 44%, masa bekerja 6-10 tahun sebesar 24%, latar belakang masa bekerja 11-15 tahun sebesar 19%, dan berlatar 16-20

tahun sebesar 9%, latar belakang masa bekerja >20 tahun sebesar 4%. Dengan demikian jumlah responden berdasarkan katagori latar belakang masa bekerja terbanyak yaitu 1-5 tahun dengan presentase 44%.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja, dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir mempunyai pertanyaan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 68 orang.

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

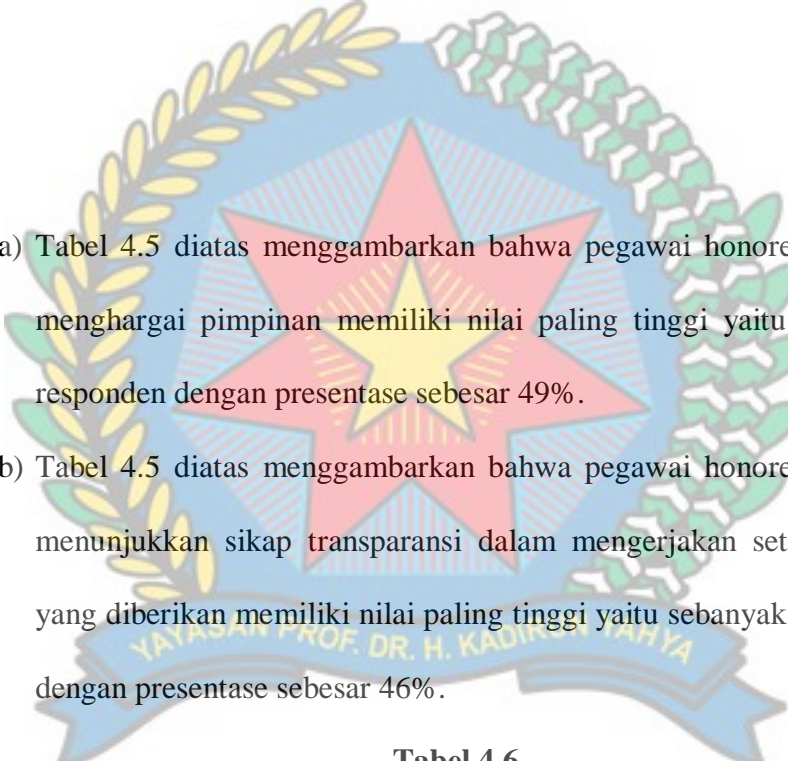
1. Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja (X_1) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator disiplin yaitu, sikap, norma, dan tanggungjawab.

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Disiplin Kerja
Pada Dimensi Sikap

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah anda selalu menghargai pimpinan ditempat anda bekerja?		Apakah anda selalu menunjukkan sikap transparansi dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan?	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	3	4%
Ragu-ragu	16	23%	29	43%
Setuju	33	49%	31	46%
Sangat Setuju	19	28%	5	7%
Total	68	100%	68	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian (2022)

- 
- a) Tabel 4.5 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang selalu menghargai pimpinan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan presentase sebesar 49%.
- b) Tabel 4.5 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang selalu menunjukkan sikap transparansi dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan presentase sebesar 46%.

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Disiplin Kerja
Pada Dimensi Norma

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah anda selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan ditempat anda bekerja?		Apakah anda selalu datang dan pulang bekerja tepat waktu?	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3%	4	6%
Ragu-ragu	21	31%	20	29%
Setuju	36	53%	34	50%
Sangat Setuju	9	13%	10	15%
Total	68	100%	68	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian (2022)

- a) Tabel 4.6 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 36 responden dengan presentase sebesar 53%.
- b) Tabel 4.6 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang selalu datang dan pulang bekerja tepat waktu memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 34 responden dengan presentase sebesar 50%.

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Disiplin Kerja
Pada Dimensi Tanggungjawab

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah anda selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu?		Apakah anda selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan?	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	12%	4	6%
Ragu-ragu	16	23%	17	25%
Setuju	27	40%	33	48%
Sangat Setuju	17	25%	14	21%
Total	68	100%	68	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian (2022)

- a) Tabel 4.7 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 27 responden dengan presentase sebesar 40%.
- b) Tabel 4.7 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan presentase sebesar 48%.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja (X_2) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yaitu, penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, dan jam kerja.

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Lingkungan Kerja
Pada Dimensi Penerangan Cahaya

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai?		Apakah pencahayaan ditempat kerja anda sudah membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan?	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	10%	6	9%

Ragu-ragu	18	26%	23	34%
Setuju	33	49%	31	45%
Sangat Setuju	10	15%	8	12%
Total	68	100%	68	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian (2022)

- a) Tabel 4.8 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang merasa perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan presentase sebesar 49%.
- b) Tabel 4.8 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang merasa pencahayaan ditempat kerja sudah membantu dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan presentase sebesar 45%.

Tabel 4.9
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Lingkungan Kerja
Pada Dimensi Suhu Udara

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah ventilasi udara ditempat anda bekerja sudah cukup baik?		Apakah temperature ditempat anda bekerja mempengaruhi suhu tubuh anda?	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	13%	6	9%
Ragu-ragu	16	24%	21	31%
Setuju	31	45%	33	48%
Sangat Setuju	12	18%	8	12%
Total	68	100%	68	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian (2022)

- a) Tabel 4.9 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang merasa ventilasi udara ditempat bekerja sudah cukup memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan presentase sebesar 45%.

b) Tabel 4.9 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang merasa temperature ditempat bekerja mempengaruhi suhu tubuh pegawai honorer memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan presentase sebesar 48%.

Tabel 4.10
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Lingkungan Kerja
Pada Dimensi Kebersihan

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah ditempat anda bekerja tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap?		Apakah lingkungan ditempat anda bekerja sudah maksimal kebersihannya?	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1%	3	4%
Ragu-ragu	16	24%	14	21%
Setuju	33	49%	36	53%
Sangat Setuju	18	26%	15	22%
Total	68	100%	68	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian (2022)

a) Tabel 4.10 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang merasa ditempat bekerja tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan presentase sebesar 49%.

b) Tabel 4.10 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang merasa lingkungan ditempat bekerja sudah maksimal kebersihannya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 36 responden dengan presentase sebesar 53%.

Tabel 4.11
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Lingkungan Kerja
Pada Dimensi Penggunaan Warna

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan?		Apakah warna dinding pada ruangan kerja anda sangat mendukung keadaan pikiran anda untuk bekerja?	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3%	4	6%
Ragu-ragu	19	28%	16	24%
Setuju	31	45%	35	51%
Sangat Setuju	16	24%	13	19%
Total	68	100%	68	100%

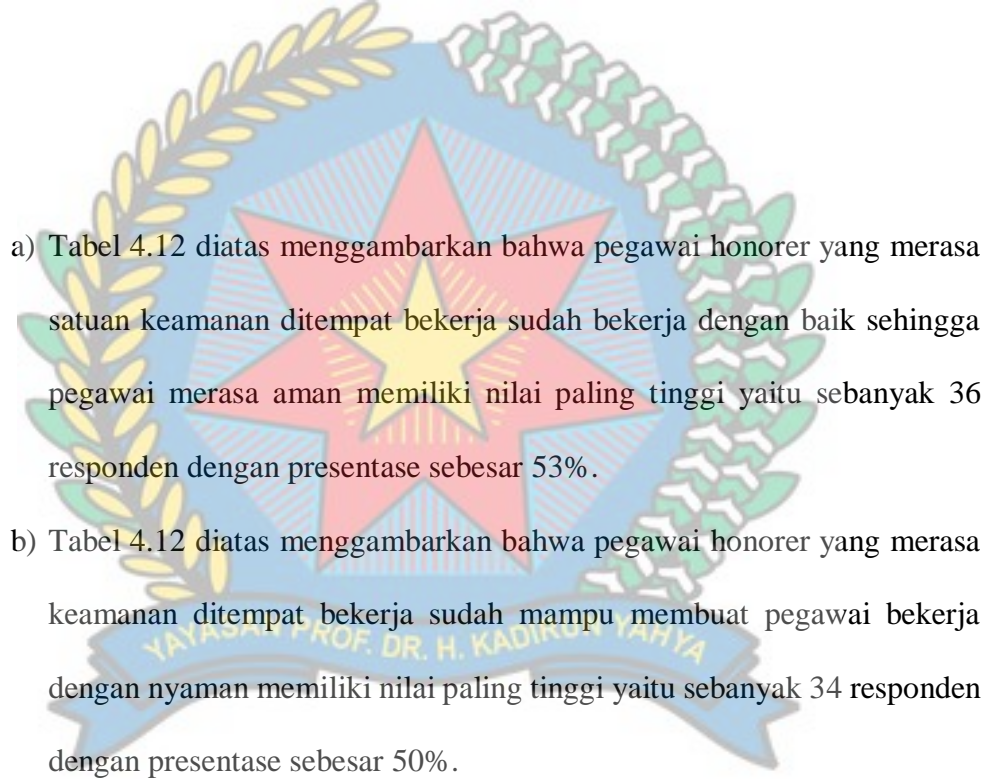
sumber : Data Olahan Hasil Penelitian (2022)

- a) Tabel 4.11 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang merasa warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan presentase sebesar 45%.
- b) Tabel 4.11 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang merasa warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 35 responden dengan presentase sebesar 51%.

Tabel 4.12
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Lingkungan Kerja
Pada Dimensi Keamanan

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah satuan keamanan ditempat bekerja sudah bekerja dengan baik?		Apakah keamanan ditempat anda bekerja sudah mampu membuat anda bekerja dengan nyaman?	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3%	2	3%
Ragu-ragu	19	28%	20	29%
Setuju	36	53%	34	50%
Sangat Setuju	11	16%	12	18%
Total	68	100%	68	100%

sumber : Data Olahan Hasil Penelitian (2022)

- 
- a) Tabel 4.12 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang merasa satuan keamanan ditempat bekerja sudah bekerja dengan baik sehingga pegawai merasa aman memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 36 responden dengan presentase sebesar 53%.
- b) Tabel 4.12 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang merasa keamanan ditempat bekerja sudah mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 34 responden dengan presentase sebesar 50%.

Tabel 4.13
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Lingkungan Kerja
Pada Dimensi Jam Kerja

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah pelaksanaan waktu kerja anda sudah sesuai dengan peraturan tempat anda bekerja?		Apakah pelaksanaan waktu istirahat kerja anda sesuai dengan peraturan tempat anda bekerja?	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	9%	7	10%
Ragu-ragu	21	31%	23	34%
Setuju	32	47%	32	47%
Sangat Setuju	9	13%	6	9%
Total	68	100%	68	100%

sumber : Data Olahan Hasil Penelitian (2022)

- a) Tabel 4.13 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang pelaksanaan waktu kerja sudah sesuai dengan peraturan tempat bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan presentase sebesar 47%.
- b) Tabel 4.13 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang pelaksanaan waktu istirahat kerja sesuai dengan peraturan tempat bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan

presentase sebesar 47%.

3. Kinerja

Variabel kinerja (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yaitu, dimensi hasil kerja, dimensi perilaku kerja, dan sifat pribadi.

Tabel 4.14
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kinerja
Pada Dimensi Hasil Kerja

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah anda selalu memenuhi kuantitas hasil kerja sesuai yang diharapkan tempat anda bekerja?		Apakah anda selalu memenuhi kualitas hasil kerja sesuai yang diharapkan tempat anda bekerja?	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3%	2	3%
Ragu-ragu	19	28%	19	28%
Setuju	31	45%	32	47%
Sangat Setuju	16	24%	15	22%
Total	68	100%	68	100%

sumber : Data Olahan Hasil Penelitian (2022)

- a) Tabel 4.14 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang selalu memenuhi kuantitas hasil kerja sesuai yang diharapkan ditempat bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan presentase sebesar 45%.
- b) Tabel 4.14 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang selalu memenuhi kualitas hasil kerja yang diharapkan ditempat bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan presentase sebesar 47%.

Tabel 4.15
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kinerja
Pada Dimensi Perilaku Kerja

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?		Apakah anda selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja?	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	4%	2	3%
Ragu-ragu	23	34%	21	31%
Setuju	34	50%	33	48%
Sangat Setuju	8	12%	12	18%
Total	68	100%	68	100%

sumber : Data Olahan Hasil Penelitian (2022)

- a) Tabel 4.15 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 34 responden dengan presentase sebesar 50%.
- b) Tabel 4.15 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan presentase sebesar 48%.

Tabel 4.16
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kinerja
Pada Dimensi Sifat Pribadi

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah anda selalu jujur dalam mengerjakan pekerjaan?		Apakah anda mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan?	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3%	4	6%
Ragu-ragu	17	25%	19	28%
Setuju	34	50%	31	45%
Sangat Setuju	15	22%	14	21%
Total	68	100%	68	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian (2022)

- a) Tabel 4.16 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang selalu jujur dalam mengerjakan pekerjaannya memiliki nilai paling tinggi yaitu

sebanyak 34 responden dengan presentase sebesar 50%.

- b) Tabel 4.16 diatas menggambarkan bahwa pegawai honorer yang mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan presentase sebesar 45%.

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel, dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika r hitung $>$ r tabel maka valid. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5 % dengan $n = 30$ sehingga r tabel dalam penelitian ini adalah : r (0,05 ; $68 - 2 = 66$) = 0,238

Table 4.17
Uji validitas variable X_1

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X _{1.1}	0,593	0,238	Valid
X _{1.2}	0,594	0,238	Valid
X _{1.3}	0,541	0,238	Valid
X _{1.4}	0,347	0,238	Valid
X _{1.5}	0,678	0,238	Valid
X _{1.6}	0,643	0,238	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas maka keseluruhan item pada variabel (X_1) dinyatakan valid karena Sebagian dari item pernyataan memiliki r hitung $>$ r table dan r hitung $<$ r table

Table 4.18
Uji Validitas Variabel X₂

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
X _{2.1}	0,680	0,238	Valid
X _{2.2}	0,275	0,238	Valid
X _{2.3}	0,627	0,238	Valid
X _{2.4}	0,507	0,238	Valid
X _{2.5}	0,275	0,238	Valid
X _{2.6}	0,632	0,238	Valid
X _{2.7}	0,539	0,238	Valid
X _{2.8}	0,632	0,238	Valid
X _{2.9}	0,572	0,238	Valid
X _{2.10}	0,525	0,238	Valid
X _{2.11}	0,654	0,238	Valid
X _{2.12}	0,316	0,238	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Tahun (2022)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas maka keseluruhan item pada variabel (X₂) dinyatakan dinyatakan valid karena Sebagian dari item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{table}$ dan $r_{hitung} < r_{table}$

Tabel 4.19
Uji Validitas Variabel Y

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{table}	Kesimpulan
Y.1	0,542	0,238	Valid
Y.2	0,622	0,238	Valid
Y.3	0,628	0,238	Valid
Y.4	0,483	0,238	Valid
Y.5	0,597	0,238	Valid
Y.6	0,564	0,238	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Tahun (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka keseluruhan item pada variabel (Y) dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{table}$ dan $r_{hitung} < r_{table}$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Peneliti menggunakan batasan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,60. Jika tingkat alpha hitung $> 0,60$ maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Jika nilai pada hasil reliabilitas kurang dari 0,60 maka hasil tersebut reliabilitas, sebaliknya apabila nilai pada hasil reliabilitas lebih kecil 0,60 maka hasil tersebut tidak reliabilitas.

Tabel 4.20
Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X ₁	0,577	Reliabel
X ₂	0,758	Reliabel
Y	0,588	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah Tahun (2022)

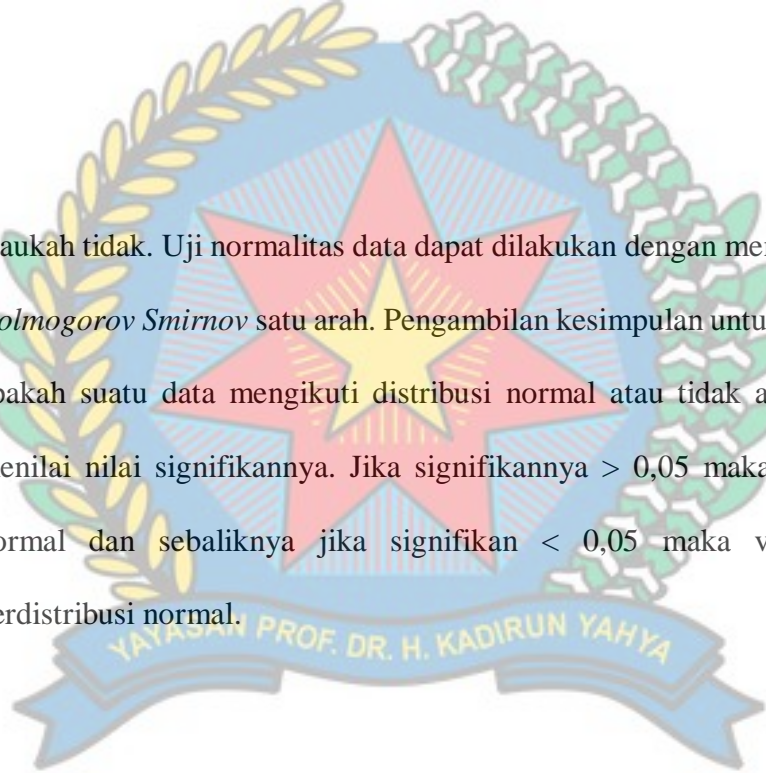
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X₁, X₂ dan Y adalah reliable.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal dalam model regresi. Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal

ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikannya $> 0,05$ maka berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.



Tabel 4.21
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24357033
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer Diolah Tahun (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov di atas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Jika VIF dibawah atau < 10 dan Tolerance value diatas $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.22
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.968	3.063		2.275	.026		
	Disiplin Kerja	.312	.108	.312	2.899	.005	.927	1.079
	Lingkungan Kerja	.199	.057	.373	3.462	.001	.927	1.079

a. Dependent Variable: Kinerja

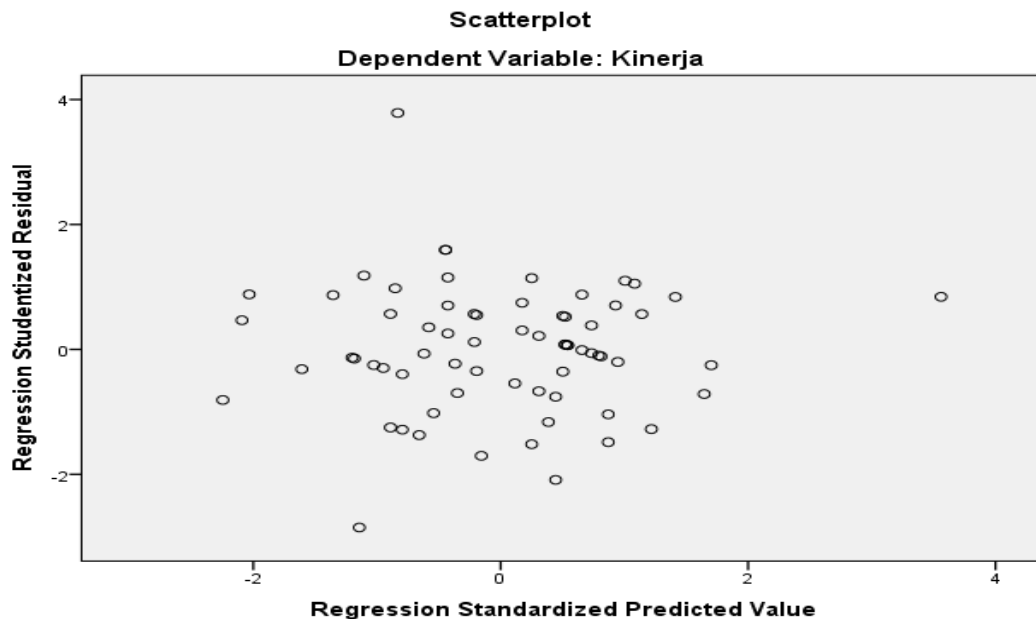
Sumber : Data Primer Diolah Tahun (2022)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas diketahui bahwa nilai VIF variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 1,079 dan nilai Tolerance value $0,927 > 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik - titik data tidak berpola.

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah Tahun (2022)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

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

1. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda


Analisis regresi linier berganda di lakukan peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) Variabel Dependen. Bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di manipulasi (di naik turunkan) nilainya. Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi keadaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap jumlah variabel yang tidak bebas.

Tabel 4.23
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.968	3.063		2.275	.026
	Disiplin Kerja	.312	.108	.312	2.899	.005
	Lingkungan Kerja	.199	.057	.373	3.462	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah Tahun (2022)



Teknik analisa data menggunakan statistik dengan program SPSS.
Dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y' = 6.968 + 0,312X_1 + 0,199X_2 + e$$

Keterangan:

Y': Nilai variabel dependen yang diprediksi

a : Nilai konstanta

b : Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y

X : Variabel Independen

X₁: disiplin kerja

X₂: lingkungan kerja

Berdasarkan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kinerja (Y) adalah sebesar 6.968
- 2) Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,312 atau 31.2%.
- 3) Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,199 atau 19.9%.

2. Uji Hipotesis

a). Uji T (*Uji Parsial*)

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel indenpenden ke variabel dependen. Variabel disini yaitu disiplin (X₁) dan lingkungan kerja (X₂).

Tabel 4.24
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.968	3.063		2.275	.026
	Disiplin Kerja	.312	.108	.312	2.899	.005
	Lingkungan Kerja	.199	.057	.373	3.462	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah Tahun (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.25 dapat dijelaskan nilai persamaan t hitung dan signifikan untuk variabel bebas. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak n=68 responden sehingga diperoleh nilai koefisien $t_{\text{tabel}} = 1.997$ pada signifikan 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1) H1 = Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

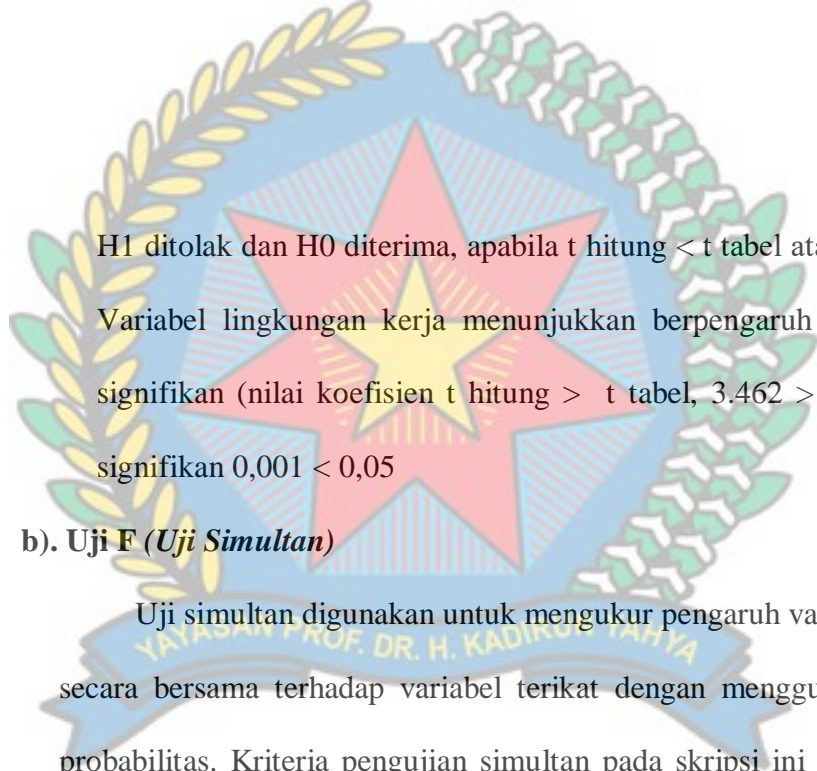
H1 diterima dan H0 ditolak, apabila t hitung > t tabel atau Sig. $t < \alpha$

H1 ditolak dan H0 diterima, apabila t hitung < t tabel atau Sig. $t > \alpha$

Variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan (nilai koefisien t hitung > t tabel, $2.899 > 1.997$ pada signifikan $0,005 < 0,05$).

2) H1 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H1 diterima dan H0 ditolak, apabila t hitung > t tabel atau Sig. $t < \alpha$



H1 ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$
 Variabel lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3.462 > 1.997$ pada signifikan $0,001 < 0,05$)

b). Uji F (*Uji Simultan*)

Uji simultan digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai probabilitas. Kriteria pengujian simultan pada skripsi ini yaitu jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel *dependen* sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh secara simultan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*. Pengujian simultan pada skripsi ini menggunakan SPSS 24 for windows.

Tabel 4.25
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.513	2	72.256	13.926	.000 ^b
	Residual	337.252	65	5.188		
	Total	481.765	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Primer Diolah Tahun (2022)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.26 diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $f_{hitung} = 13.926$ pada signifikan 0.000 jumlah sampel

pada penelitian ini sebanyak $n = 68$ responden dimana $df(1) = n - k = 68 - 3 = 65$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{\text{tabel}} = 3.14$ pada signifikan $0,05$.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan (nilai koefisien $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, $13.926 > 3.14$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis ini diterima.

3. R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen bahwasannya (disiplin kerja dan lingkungan kerja) untuk menjelaskan variabel dependen (kinerja). Berikut hasil uji determinasi:

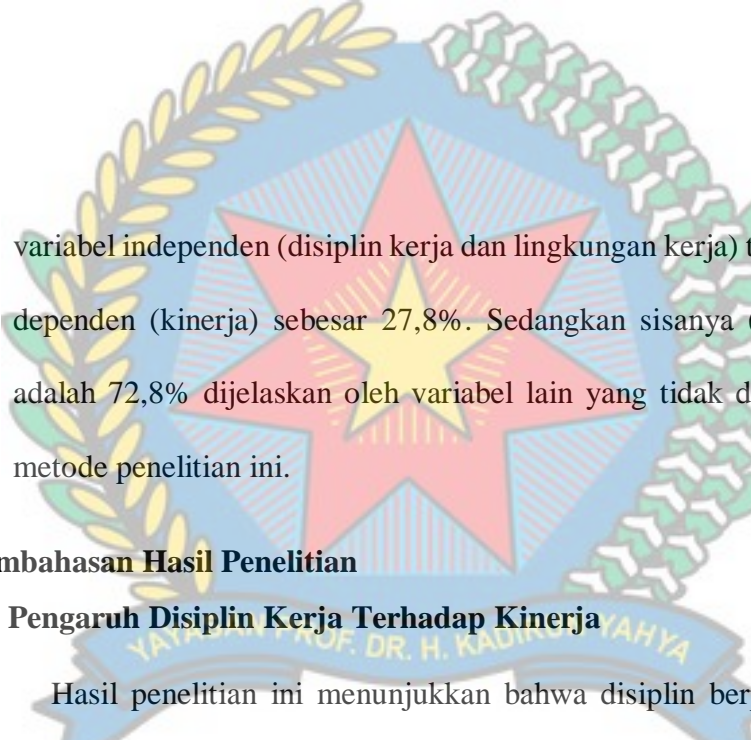
Tabel 4.26
Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.278	2.278

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

Sumber : Data Primer Diolah Tahun (2022)

Berdasarkan hasil uji determinasi yang tampak pada tabel diatas, besarnya koefisien determinasi atau adjust adalah $0,278$ atau $27,8\%$ dan ini termaksud rendah. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh



variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 27,8%. Sedangkan sisanya (100% - 27,8%) adalah 72,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam metode penelitian ini.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif maupun signifikan secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel (X_1), mempunyai arah koefisien regresi positif dengan variable (Y) yaitu $b = 0,312$ yang berarti bahwa apabila disiplin kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan meningkat 31,2% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel disiplin memiliki nilai t hitung sebesar 2,899 dengan sig 0,005. Hal ini berarti t hitung $>$ t tabel ($2,899 > 1,997$) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga variabel kepercayaan secara statistik dengan sig 5% memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig ($0,005 < 0,05$). Kuesioner selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan memiliki nilai paling tinggi sebanyak 36 responden dengan presentase 53%. Hasibuan, (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

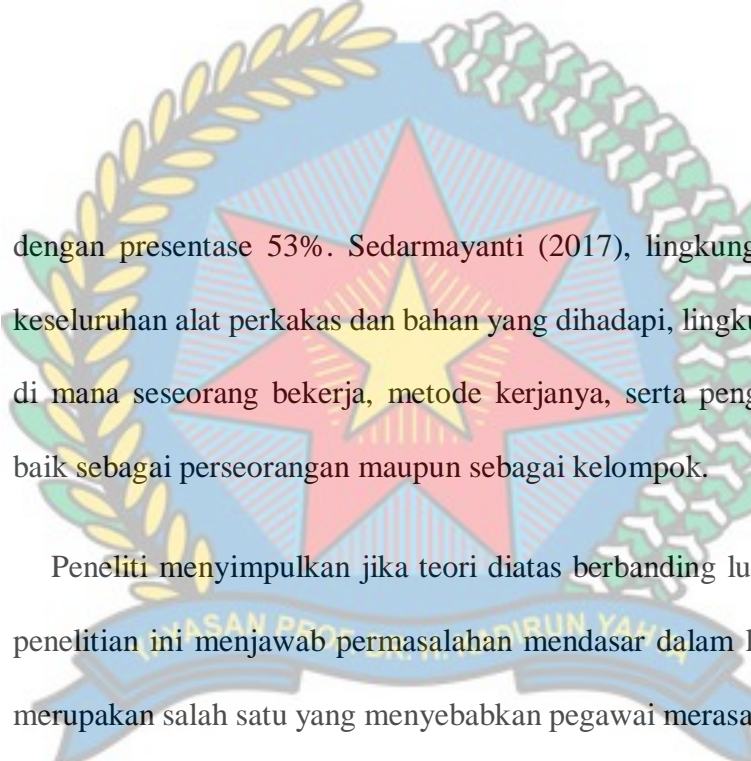


menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peneliti menyimpulkan jika teori tersebut berbanding lurus dengan hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam disiplin kerja pegawai honorer agar memiliki kesadaran dalam mematuhi setiap aturan yang telah ditetapkan organisasi atau instansi sehingga kinerja pegawai honorer dapat meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel (X_2) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan variable (Y) yaitu $b = 0,199$ yang berarti bahwa apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 % maka kinerja pegawai akan meningkat 19,9% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variable (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,462 dengan sig 0,001. Hal ini berarti t hitung $>$ t tabel ($3,462 > 1,997$) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga variabel (X_2) secara statistik dengan sig 5% tidak memiliki pengaruh terhadap ketaatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig ($0,001 < 0,05$). Kuesioner merasa lingkungan ditempat bekerja sudah maksimal kebersihannya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 36 responden



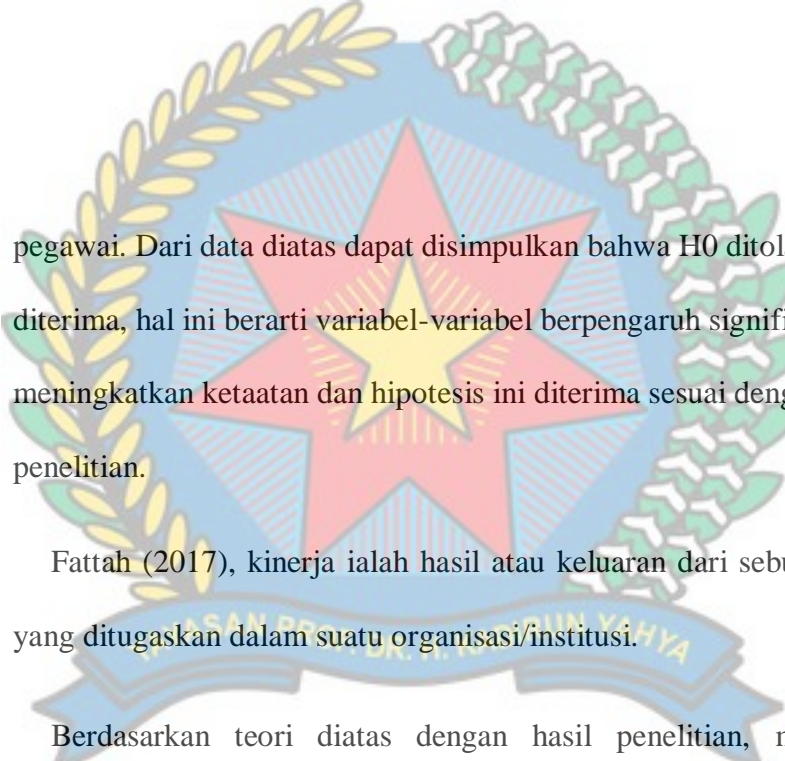
dengan presentase 53%. Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Peneliti menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam lingkungan kerja merupakan salah satu yang menyebabkan pegawai merasa nyaman bekerja yaitu dengan lingkungan kerja yang baik serta peralatan yang mendukung dalam bekerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja (nilai koefisien Fhitung > Ftabel $13,926 > 3.14$ pada signifikan $0.000 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima. Berdasarkan data tersebut Menunjukkan bahwa variable X_2 memiliki beta yang paling tinggi yaitu sebesar 3,462. Artinya variabel Y (kinerja) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X_2 (Lingkungan kerja) dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya.

Koefisien yang dimiliki oleh variable X_2 memiliki nilai yang paling besar, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas yang dihasilkan dari variabel Lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja



pegawai. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel-variabel berpengaruh signifikan dalam meningkatkan ketaatan dan hipotesis ini diterima sesuai dengan hasil penelitian.

Fattah (2017), kinerja ialah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.

Berdasarkan teori diatas dengan hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan jika disiplin dalam bekerja serta dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai honorer.




BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Teruji berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,899 dengan sig 0,005. Hal ini berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,899 > 1,997$) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga variabel kepercayaan secara statistik dengan sig 5% memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig ($0,005 < 0,05$).
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Teruji berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,462 dengan sig 0,011. Hal ini berarti $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ ($3,462 > 1,997$) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga variabel (X_2) secara statistik dengan sig 5% tidak memiliki pengaruh terhadap ketaatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig ($0,001 < 0,05$).
3. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai honorer pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Teruji berdasarkan nilai F hitung $> F \text{ tabel}$ ($13,926 > 3,14$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai F hitung $> F \text{ tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima



yang berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja bersamaan memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut saran-saran yang diharapkan berguna, antara lain:

1. Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, disarankan kepada Pegawai Honorer yang bekerja di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dapat meminimalkan tingkat absensi dan mengurangi tingkat keterlambatan serta dapat lebih mengikuti aturan disiplin.
2. Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, diharapkan kepada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dapat memperbaiki barang yang bermasalah sehingga tidak mengganggu pegawai dalam bekerja, menata ruangan kerja agar tidak sempit, dan membeli peralatan baru yang dapat mampu menunjang hasil dari kinerja pegawai.
3. Terkait kinerja dalam penelitian ini, kepada Sekretariat DPRD Provinsi perlu lebih memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil kerja sehingga dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.
4. Dengan nilai koefisien determinasi yang rendah, maka penulis merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja seperti etos kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja untuk meningkatkan nilai koefisien determinasi pada penelitian berikutnya.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, P. (2018). *(Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Bintoro, M. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media. Drs. Bintoro, M. d. (2017:127). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fattah A. Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmaterra.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. Dr. S.E., M.M.. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Manullang, MARIHOT & Manuntun Pakpahan, 2014, *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*, Bandung: Cita Pustaka Media.
- Purnamie, T. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rismawati, dan Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja - Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rusiadi, dkk. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Rusdy A. Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang dan Lutfi M. 2014. *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.



Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal :

Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, II(1), 133–140.

Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).

Onsardi, O., & Putri, S. H. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *OSF Preprints*.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.

Suhardoyo. (2017). *Hubungan Antara Prestasi dan Disiplin Kerja dengan Peningkatan Karier Pegawai Pada PT . Asconusa Air Transport Jakarta*, 15(1), 49–55.

Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). *Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang)*. *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.

Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). *Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012 - 2016*, 2(2), 2–9