



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT PERCUT SEITUAN**

SKRIPSI

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

oleh:

DEWI PURNAMA SARI

NPM 1715310590

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PERCUT SEI TUAN

NAMA : DEWI PURNAMA SARI
N.P.M : 1715310590
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 16 Agustus 2022



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

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

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



And Setiawan, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM.

Irawan, SE., M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dewi Purnama Sari
NPM : 1715310590
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Percut Sei Tuan

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 Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, Agustus 2022



Dewi Purnama Sari
NPM. 1715310590

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Purnama Sari
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 20 Oktober 1994
NPM : 1715310590
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Sei Bahbolon No. 25F Medan

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

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

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

Medan, Agustus 2022
yang membuat pernyataan

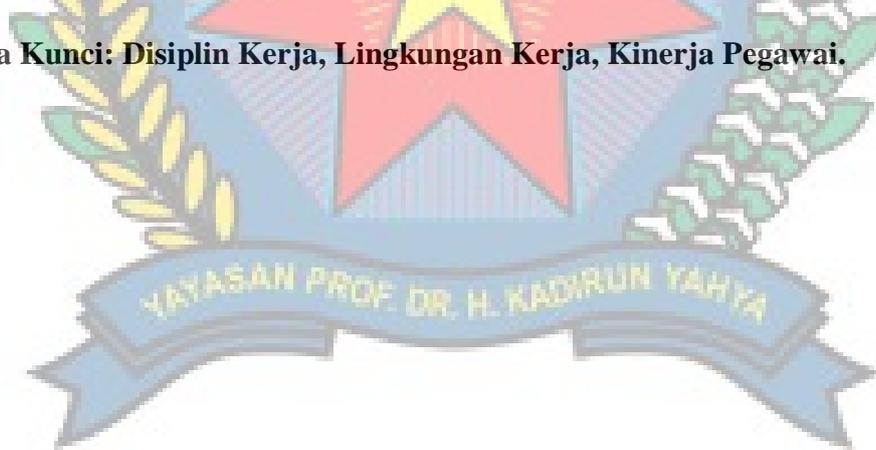


Dewi Purnama Sari
NPM. 1715310590

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Percut Sei Tuan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 32 pegawai negeri sipil dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 32 orang pegawai sebagai responden. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24. Penelitian dilakukan dari bulan Maret sampai Agustus 2022. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan. Disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,755 dengan signifikan 0,000. Lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,178 dengan signifikan 0,004. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 134,583 dengan signifikan 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja dengan t_{hitung} terbesar yaitu 4,755. 90,3% kinerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja.

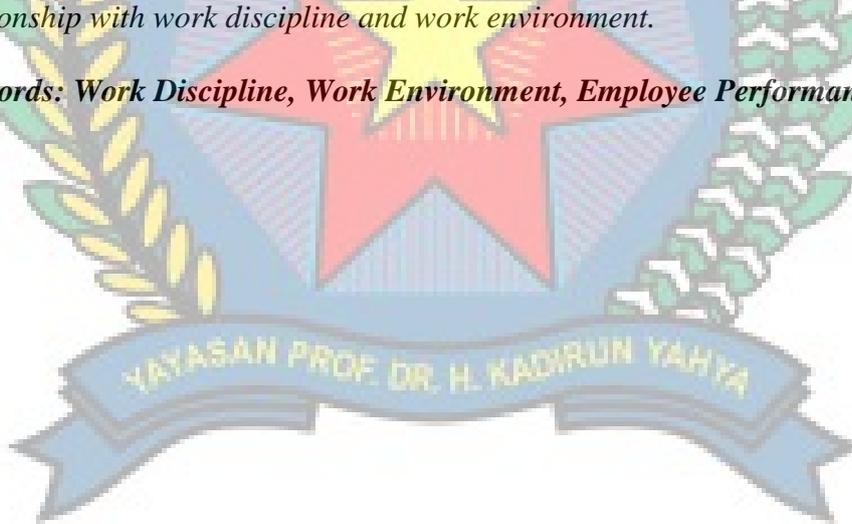
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.



ABSTRACT

This research was conducted to find the effect of work discipline and work environment on employee performance at the Percut Sei Tuan Sub-District Office. The population in this research amounted to 32 civil servants with the number of samples taken as many as 32 employees as respondents. This research used primary data in the type of quantitative data collected through questionnaires which are then processed using the SPSS Version 24 application. The research was conducted from March to August 2022. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that work discipline and work environment both partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the Percut Sei Tuan Sub-District Office. Work discipline had a t_{count} of 4.755 with a significance of 0.000. The work environment had a t_{count} value of 3.178 with a significance of 0.004. The results of the F test showed the F_{count} value of 134.583 with a significance of 0.000. The most dominant variable affecting employee performance was the work discipline variable with the largest t_{count} of 4.755. 90.3% of employee performance can be explained and obtained from work discipline and work environment while the rest was obtained from other factors. Employee performance has a very strong relationship with work discipline and work environment.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*



KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Allah SWT Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Percut Sei Tuan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Irawan, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan proposal skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis proposal skripsi ini.

6. Ayahanda Dhany Sumantri dan ibunda Herlinawati tercinta dan keluarga serta saudara yang sudah memberikan doa serta semangat kepada penulis.
7. Para dosen dan staf pegawai Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
8. Camat dan seluruh staf Kantor Camat Percut Sei Tuan yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan proposal penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. di akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, Agustus 2022
Penulis

Dewi Purnama Sari
NPM. 1715310590

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan dan Perumusan Masalah	8
1. Batasan Masalah	8
2. Perumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja.....	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
c. Penilaian Kinerja.....	20
d. Metode Pengukuran Kinerja	21
e. Tujuan Penilaian Kinerja	23
f. Indikator Kinerja	24
2. Disiplin Kerja.....	25
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	25
b. Jenis-Jenis Disiplin	26
c. Pentingnya Kedisiplinan	27
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	29
e. Indikator Disiplin Kerja	30
3. Lingkungan Kerja	31
a. Pengertian Lingkungan Kerja	31
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	33
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	35
d. Manfaat Lingkungan Kerja	36
e. Indikator Lingkungan Kerja.....	37
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Konseptual	41
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	42

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	43
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	44
D. Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
1. Lokasi Penelitian.....	47
2. Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel.....	48
1. Populasi.....	48
2. Sampel	49
3. Jenis Data.....	49
4. Sumber Data	50
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	50
1. Variabel Penelitian.....	50
a. Variabel Dependen (Y)	50
b. Variabel Independen (X).....	51
2. Definisi Operasional	52
E. Skala Pengukuran Variabel	54
F. Teknik Pengumpulan Data	55
G. Teknik Analisa Data	56
1. Analisis Frekuensi Data	56
2. Uji Kualitas Data	56
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	56
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	57
3. Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Uji Normalitas.....	58
b. Uji Multikolinearitas	60
c. Uji Heteroskedastisitas.....	61
4. Regresi Linear Berganda	63
5. Uji Hipotesis	64
a. Uji Parsial (Uji t).....	64
b. Uji Simultan (Uji F)	65
6. Koefisien Determinasi (R^2).....	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	68
1. Gambaran Umum Lokasi Riset.....	68
a. Sejarah Kantor Camat Percut Sei Tuan.....	68
b. Visi dan Misi Kantor Camat Percut Sei Tuan.....	69
c. Struktur Organisasi Kantor Camat Percut Sei Tuan	70
d. Tugas dan Fungsi Pemangku Jabatan	70
2. Frekuensi Karakteristik Responden	80
a. Jenis Kelamin Responden	81
b. Usia Responden.....	81
c. Pendidikan Terakhir Responden	82

d. Golongan Jabatan Responden	83
e. Honor Responden.....	83
f. Status Pernikahan Responden	84
3. Frekuensi Jawaban Responden	85
a. Disiplin Kerja (X_1)	85
1) Absensi	86
2) Ketaatan pada Peraturan	87
3) Ketaatan pada Prosedur Kerja	89
4) Kewaspadaan.....	90
b. Lingkungan Kerja (X_2).....	92
1) Fasilitas.....	92
2) Pencahayaan	94
3) Suhu Udara	95
4) Tata Ruangan.....	97
5) Hubungan antara Karyawan	98
c. Kinerja Pegawai (Y).....	100
1) Kualitas Kerja.....	100
2) Kuantitas Kerja.....	102
3) Pemanfaatan Waktu.....	103
4) Kerjasama Tim	105
4. Uji Kualitas Data	107
a. Uji Validitas	107
b. Uji Reliabilitas	109
5. Uji Asumsi Klasik.....	112
a. Uji Normalitas Data	112
b. Uji Multikolinearitas	115
c. Uji Heteroskedastisitas.....	116
6. Uji Regresi Linear Berganda	118
7. Uji Hipotesis	120
a. Uji Parsial (Uji t).....	120
b. Uji Simultan (Uji F)	122
8. Uji Determinasi.....	124
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	125
1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	125
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	127
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	129
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	131
B. Saran	131
DAFTAR PUSTAKA	133
LAMPIRAN.....	136

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Pegawai	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja	5
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja	6
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	48
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel	52
Tabel 3.3.	Instrumen Skala Likert	55
Tabel 3.4.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	67
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden	81
Tabel 4.2.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden	81
Tabel 4.3.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	82
Tabel 4.4.	Frekuensi Karakteristik Golongan Jabatan Responden	83
Tabel 4.5.	Frekuensi Karakteristik Honor Responden	84
Tabel 4.6.	Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden	84
Tabel 4.7.	Alternatif Jawaban yang Disediakan	85
Tabel 4.8.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	85
Tabel 4.9.	Pegawai Memiliki Riwayat Absensi yang Baik (X_{11})	86
Tabel 4.10.	Pegawai Memiliki Riwayat Keterlambatan Hadir Bekerja yang Rendah (X_{12})	87
Tabel 4.11.	Pegawai Mentaati Segala Peraturan yang Berlaku di Kantor (X_{13})	87
Tabel 4.12.	Pegawai Mentaati Norma Sosial yang Berlaku di Kantor (X_{14})	88
Tabel 4.13.	Pegawai Mengerjakan Pekerjaannya Sesuai dengan SOP yang Berlaku di Kantor (X_{15})	89
Tabel 4.14.	Pegawai Memberikan Hasil Pekerjaan yang Sesuai dengan Prosedur Kerja dari Kantor (X_{16})	90
Tabel 4.15.	Pegawai Bekerja dengan Konsentrasi yang Tinggi Sehingga Berbagai Kesalahan dalam Bekerja Dapat Diminimalisir (X_{17})	91
Tabel 4.16.	Pegawai Menghindari Tidur Larut Malam Agar Keesokan Hari Mampu Bekerja dengan Maksimal Tanpa Terganggu Akibat Mengantuk (X_{18})	91
Tabel 4.17.	Kantor Menyediakan Fasilitas yang Cukup Lengkap untuk Mempermudah Penyelesaian Tugas yang Diberikan (X_{21})	92
Tabel 4.18.	Peralatan yang Disediakan Kantor Bekerja dengan Sangat Baik (X_{22})	93
Tabel 4.19.	Area Kerja Pegawai Memiliki Pencahayaan yang Sesuai Sehingga Membuat Lingkungan Kerja Menjadi Nyaman (X_{23})	94
Tabel 4.20.	Alat Penerangan yang Digunakan oleh Kantor Tidak Membuat Silau di Mata (X_{24})	95
Tabel 4.21.	Area Kerja Pegawai Memiliki Suhu Udara yang Dapat Dikontrol oleh Pegawai Sesuai Kebutuhan (X_{25})	96
Tabel 4.22.	Alat Pendingin yang Digunakan Kantor Selalu Berfungsi dengan Baik Sehingga Lingkungan Kerja Pegawai Tetap Terjaga Suhu Udaranya (X_{26})	96

Tabel 4.23. Lingkungan Kerja Kantor Pegawai Selalu Terjaga Kerapian dan Kebersihannya (X_{27}).....	97
Tabel 4.24. Lingkungan Kantor Memiliki Dekorasi dan Tata Letak Barang yang Tepat Sehingga Menambah Kenyamanan Bagi Pegawai (X_{28})	98
Tabel 4.25. Pegawai Memiliki Hubungan yang Sangat Baik dengan Rekan Kerja yang Lain (X_{29}).....	99
Tabel 4.26. Pegawai Memiliki Hubungan yang Sangat Baik dengan Atasan dan Pegawai Diluar Divisi (X_{210}).....	100
Tabel 4.27. Hasil Kerja Pegawai Memenuhi Syarat dan Standar yang Ditetapkan Instansi dan Atasan (Y_1).....	101
Tabel 4.28. Selama Ini, Hasil Pekerjaan Pegawai Tidak Mengecewakan Atasan (Y_2).....	101
Tabel 4.29. Seluruh Pekerjaan Pegawai terselesaikan dengan Tepat Waktu (Y_3)	102
Tabel 4.30. Pegawai Mampu Menyelesaikan Seluruh Pekerjaan yang Diberikan Atasan (Y_4).....	103
Tabel 4.31. Pegawai Tidak Suka Menggunakan Waktu Kerja untuk Kepentingan Pribadi (Y_5).....	104
Tabel 4.32. Jika Terdapat Waktu Luang, Pegawai Mengerjakan Pekerjaan Lain yang Akan mempermudah Pekerjaan Esok Hari (Y_6).....	105
Tabel 4.33. Pegawai Memiliki Kemampuan Kerjasama Tim yang Baik (Y_7).	106
Tabel 4.34. Pegawai Berusaha menyelesaikan Tugas yang Diberikan dengan Tepat Waktu Agar Tidak Mengganggu Pekerjaan Rekan Kerja yang Lain yang Membutuhkan Hasil Pekerjaan Pegawai (Y_8).....	106
Tabel 4.35. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	108
Tabel 4.36. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	108
Tabel 4.37. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	109
Tabel 4.38. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	110
Tabel 4.39. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	111
Tabel 4.40. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	111
Tabel 4.41. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	114
Tabel 4.42. Hasil Uji Multikolinearitas.....	115
Tabel 4.43. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	118
Tabel 4.44. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	119
Tabel 4.45. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	121
Tabel 4.46. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	123
Tabel 4.47. Hasil Uji Determinasi.....	124
Tabel 4.48. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	125

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	45
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Kantor Camat Percut Sei Tuan	70
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas.....	112
Gambar 4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	113
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	116



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi termasuk perusahaan memiliki suatu tujuan bersama yang ingin dicapai sehingga setiap anggota dari organisasi berusaha untuk mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan dari organisasi sulit bisa tercapai jika setiap anggota organisasi tidak memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya di organisasi atau perusahaan. Rivai (2016:309) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Jika setiap pegawai mampu memberikan prestasi kerja yang baik di perusahaan, maka tujuan perusahaan lebih mudah untuk tercapai dan perusahaan tetap dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menjaga agar organisasi mampu berjalan dengan baik berdasarkan rencana-rencana kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2018) yang memberikan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sutrisno (2017:86) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Liyas, dan Primadi (2017) dan Pomalingo, Mandey, dan Uhing (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

NitiseMITO (2016:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Aktivitas kerja tidak terlepas dari keadaan dan suasana yang melingkupinya. Keadaan dan suasana ini terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan bekerja dengan nyaman dan minim gangguan dari lingkungan di tempat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanuari (2019), dan Arianto (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kantor Camat Percut Sei Tuan merupakan sebuah instansi pemerintah di atas pemerintah desa namun di bawah pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Kecamatan

mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan Bupati.

Kantor Camat Percut Sei Tuan memiliki pegawai yang terbagi menjadi 2 bagian utama, yaitu pegawai yang berstatus PNS dan pegawai yang berstatus sebagai honorer. Baik pegawai yang berstatus PNS atau yang berstatus Honorer wajib memiliki kinerja yang baik agar masyarakat dapat terlayani dengan baik sehingga visi dan misi dari instansi dapat tercapai. Sebagai instansi pemerintah yang masyarakat di Kecamatan Percut Sei Tuan dan pemerintahan desa di bawahnya, maka setiap pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya dengan baik agar tidak terjadi berbagai kesalahan dalam pencatatan kependudukan yang dapat mengganggu administrasi kependudukan. Komitmen pemerintah untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan transparan membuat setiap pegawai harus mampu bekerja dengan lebih efisien dan efektif sehingga pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang lebih baik.

Kinerja yang dihasilkan dari setiap pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan berbeda-beda. Dimana, terdapat cukup banyak pegawai yang tidak mampu memanfaatkan waktu kerja yang dimiliki secara maksimal sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu sehingga kuantitas hasil kerja menjadi rendah. Pegawai juga sering menggunakan waktu kerjanya untuk aktivitas pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya sehingga menurunkan kinerja pegawai. Selain itu, hasil pekerjaan yang sering direvisi oleh atasan menunjukkan

pegawai belum mampu menghasilkan hasil kerja yang berkualitas seperti keinginan atasan atau standar instansi. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pegawai mampu memberikan hasil pekerjaan yang tidak direvisi oleh atasan karena sesuai dengan standar instansi	8	40%	12	60%
2	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	6	30%	14	70%
3	Pegawai hanya memanfaatkan waktu kerja yang diberikan untuk pekerjaan kantor dan bukan untuk pekerjaan pribadi	4	20%	16	80%
4	Pegawai mampu memiliki kerjasama tim yang baik dengan rekan kerja yang lain	10	50%	10	50%

Sumber: oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu memberikan hasil pekerjaan yang tidak direvisi oleh atasan karena sesuai dengan standar instansi. Lalu hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Selanjutnya, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien. Terakhir, hanya 10 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu memiliki kerjasama tim yang baik dengan rekan kerja yang lain. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kinerja pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan. Masalah utama pada kinerja pegawai yaitu pegawai tidak menggunakan waktu kerjanya secara produktif untuk hal-hal yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban namun menggunakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi.

Disiplin kerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan masih tidak cukup baik. Hasil observasi menunjukkan bahwa masih cukup banyak pegawai yang masih datang terlambat ke kantor. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang sering pergi meninggalkan kantor untuk urusan di luar dari pekerjaan, padahal terdapat peraturan jelas bahwa pegawai harus datang tepat waktu dan dilarang meninggalkan kantor jika bukan urusan pekerjaan sehingga ketaatan pegawai terhadap peraturan cukup rendah. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pegawai datang tepat waktu dalam bekerja/masuk kantor	2	10%	18	90%
2	Pegawai tidak meninggalkan kantor di saat jam kerja untuk urusan pribadi	4	20%	16	80%
3	Pegawai mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor	7	35%	13	65%
4	Pegawai bekerja dengan sangat hati-hati sehingga pegawai tidak melakukan kesalahan/kesilapan saat bekerja	8	40%	10	50%

Sumber: oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 2 orang pegawai yang setuju bahwa mereka datang tepat waktu dalam bekerja/masuk kantor. Lalu hanya 4 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak meninggalkan kantor di saat jam kerja untuk urusan pribadi. Selanjutnya, hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor. Terakhir, hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka bekerja dengan sangat hati-hati sehingga pegawai tidak melakukan kesalahan/kesilapan saat bekerja. Oleh karena

itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Percut Sei Tuan yang diidentifikasi dengan pegawai yang sering datang terlambat saat bekerja dan sering meninggalkan kantor untuk urusan pribadi.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan nyaman baik dari segi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa fasilitas yang kurang memadai sehingga tidak mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan sulitnya melakukan pengadaan barang atau fasilitas karena proses administrasi yang cukup kompleks di pemerintahan. Hal ini juga yang membuat terdapat beberapa pendingin ruangan yang mati yang menyebabkan suhu udara di beberapa ruangan meningkat dan kurang nyaman. Lingkungan non-fisik seperti hubungan antar pegawai honor dengan PNS belum terjalin dengan cukup baik. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kantor menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan	7	35%	13	65%
2	Area kerja pegawai memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman	13	65%	7	35%
3	Alat pendingin yang digunakan kantor selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja pegawai tetap terjaga suhu udaranya	8	40%	12	60%
4	Lingkungan kerja kantor pegawai selalu terjaga kerapian dan kebersihannya	8	40%	12	60%
5	Pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan rekan kerja yang lain	7	35%	13	65%

Sumber: oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa kantor menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan. Lalu hanya 13 orang pegawai yang setuju bahwa area kerja pegawai memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman. Selanjutnya, hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa alat pendingin yang digunakan kantor selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja pegawai tetap terjaga suhu udaranya. lalu, hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa lingkungan kerja kantor pegawai selalu terjaga kerapian dan kebersihannya. Terakhir, hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan rekan kerja yang lain. oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kinerja pegawai pada Kantor Camat Percut Sei Tuan yang diidentifikasi dengan pegawai belum memiliki fasilitas yang memadai yang benar-benar membantu pekerjaannya dan juga belum memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Percut Sei Tuan. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Percut Sei Tuan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Pegawai sering datang terlambat saat bekerja dan sering meninggalkan kantor untuk urusan pribadi.
2. Pegawai belum memiliki fasilitas yang memadai yang benar-benar membantu pekerjaannya dan juga belum memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain.
3. Pegawai tidak menggunakan waktu kerjanya secara produktif untuk hal-hal yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban namun menggunakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya mencari pengaruh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
- b. Objek yang diteliti pada penelitian ini hanya pegawai pada Kantor Camat Percut Sei Tuan yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- c. Lingkungan yang dibahas adalah lingkungan fisik dan non-fisik.
- d. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 24.0.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.
- c. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan..

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.
- b. untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.
- c. untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas,

meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Percut Sei Tuan, maka diharapkan pihak manajemen instansi Kantor Camat Percut Sei Tuan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan instansi dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja pegawai yang dimiliki.

c. Bagi Penulis

dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, dan Yantje Uhing pada tahun 2015 yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Variabel Penelitian: penelitian terdahulu menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Motivasi (X_3) dan sebuah variabel terikat yaitu: Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan, penelitian saat ini menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu: Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).
2. Jumlah Observasi/sampel (n): penelitian terdahulu berjumlah 94 orang pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 32 orang pegawai negeri sipil.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilaksanakan pada bulan Januari hingga Juni 2015, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret hingga Agustus 2022.
4. Lokasi Penelitian: penelitian terdahulu dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditujukan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Menurut Wibisono (2017:98) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Menurut Gibson (2018:143) kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung

pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut Wibowo (2017:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2016:309) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan, sehingga jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:260) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

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

2) Pengetahuan

Pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya di suatu perusahaan atau organisasi. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, dalam hal ini adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang

berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dan tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya baik juga.

5) Semangat dan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan berantusias penuh semangat dalam bekerja. Jika karyawan memiliki dorongan dan rasa semangat yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dorongan dan rasa semangat kerja yang tinggi membuat karyawan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pimpinan yang otoriter.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan

diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga tidak akan membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain, komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2016:193) yaitu:

1) Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya setiap hari.

3) Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja di sini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyorotan dalam ruang kerja.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Sedangkan Sutrisno (2017:152) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kompetensi

Adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

2) Inisiatif

Adalah tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

3) Kecekatan Mental

Adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

4) Skema Pengembangan Karir

Berbagai tingkatan karir atau jabatan yang dapat dimiliki oleh karyawan berdasarkan kinerjanya. Skema pengembangan karir membuat karyawan berusaha tetap memiliki kinerja yang baik agar

mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Kerja

Adalah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi segala peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk ketepatan waktu.

7) Penghargaan

Adalah suatu yang bersifat finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas usaha dan kinerja yang selama ini dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

8) Semangat Kerja

Adalah rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

9) Pelatihan

Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: kondisi fisik, peralatan

(sarana dan prasarana), waktu kerja, material, supervisi, iklim organisasi, dan desain organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja.

c. Penilaian Kinerja Pegawai

Kasmir (2018:184) menjelaskan bahwa pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan satu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi.

Kasmir (2018:184) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Menurut Wibowo (2017:13) pengertian penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan, maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan

umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Penilaian kinerja secara regular mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi, dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban, dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya. Penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Berdasarkan pandangan di atas tampak bahwa penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian, pegawai yang bersangkutan tetap tidak mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan. Seluruh proses tersebut (penilaian kinerja) analisis dan perencanaan diliputi oleh kondisi yang tidak realistis.

d. Metode Pengukuran Kinerja

Handoko (2016:137) mengelompokkan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Metode Penilaian yang Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode ini dibagi atas:

a) *Rating Scales*

Pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.

b) *Checklist*

Pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.

c) *Critical Review Method*

Pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.

d) *Performance Test and Observation*

Pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Test yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan pengetahuan.

e) *Comparative Evaluation Approach*

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

2) *Future Oriented Appraisal Method*

Metode penilaian berorientasi pada prestasi karyawan dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimasa depan yang dibagi menjadi:

a) *Self Appraisal*

Dilakukan secara mandiri oleh karyawan untuk mengevaluasi pengembangan diri mereka selama bekerja di perusahaan.

b) *Management by Objectives*

Pengukuran dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasan sehingga pengukuran lebih transparan.

c) *Psychological Appraisal*

Penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan dimasa yang akan datang dengan mengamati psikologis dari karyawan.

d) *Assessment Center*

Bentuk penilaian yang distandarisasikan di mana tergantung pada tipe berbagai penilai.

e. **Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Kasmir (2018:201) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja secara keseluruhan adalah untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.

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

f. Indikator Kinerja

Kasmir (2018:173) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

- 1) **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

- 2) **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

4) Kerjasama Tim

Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat. Tugas yang menjadi lebih mudah dan lebih cepat terselesaikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama tim.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit

perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

Hasibuan (2017:190) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Nitisemito (2016:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, Sutrisno (2017:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

Disiplin membentuk suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Handoko (2016:208) mengemukakan kegiatan kedisiplinan terbagi menjadi dua tipe yaitu:

1) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

Handoko (2016:209) mengemukakan tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan diwaktu yang lalu. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan instansi. dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian

hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

c. Pentingnya Kedisiplinan

Hasibuan (2017:193) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajem selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajem dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua aturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan. dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa ada 7 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

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

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin akan semakin baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan pada suatu instansi.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan

akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pada karyawan akan berkurang.

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi..

e. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2017:89) menjelaskan beberapa Indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya adalah:

1) Absensi

Disiplin kerja baik dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja yang disertai dengan tingkat kehadiran yang tinggi.

2) Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan, baik peraturan tertulis maupun peraturan lisan.

3) Ketaatan pada Prosedur Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan, karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4) Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan kewaspadaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2016:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi

karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembap dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Senada dengan itu menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2016:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut

Sunyoto (2017:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan.

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya.

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan

bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

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

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2016:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2016:58) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.

- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan keghairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:186), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas

Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.

- 2) Pencahayaan

Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.

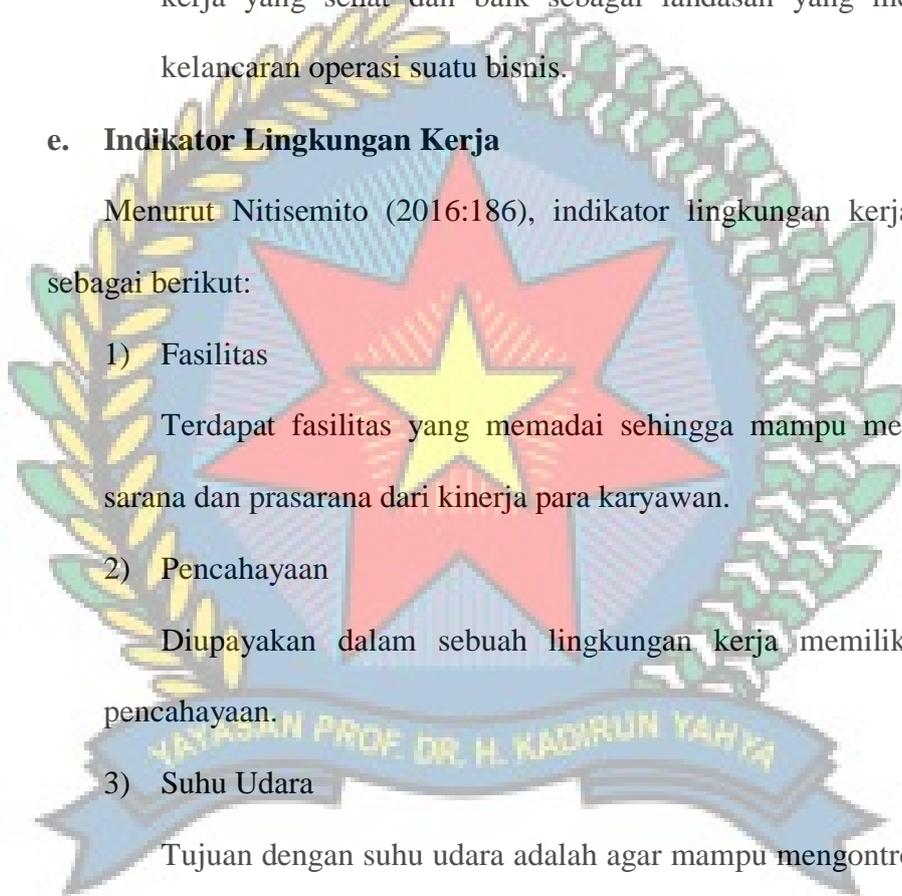
- 3) Suhu Udara

Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.

- 4) Tata ruangan

Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

- 5) Hubungan antara karyawan



Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antar karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu juga berguna untuk mendukung teori utama (*grand theory*) yang digunakan pada penelitian dan menjadi salah satu landasan dalam pengambilan hipotesis dalam penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, dan Muhammad Faisal Riza (2016)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)	Motivasi (Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dan variabel Kebutuhan Eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
2	Kiki Rindy Arini, Mochammad	Pengaruh Kemampuan Kerja dan	Kemampuan Kerja, dan Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
	Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana (2015)	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Kerja			berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Secara parsial maupun secara simultan, kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Nur Rahmah Andayani, dan Priskila Makian. (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Sofiyah Eka Alfiah (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik	Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas dan kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, loyalitas, kualitas karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Jeli Nata Liyas, dan Reza Primadi. (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat
6	Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, dan Yantje Uhing. (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H3 dan H4 dimana Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai,

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Provinsi Sulawesi Utara				Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
7	Diana Khairani Sofyan (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa Ho ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja
8	Dwi Agung Nugroho Arianto (2017)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja	Kinerja Tenaga Pengajar	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar
9	Yayan Yanuari (2019)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
10	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian melalui uji t dan uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan memiliki

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang				pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti, sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Balitbangkes dalam Rusiadi (2015:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2017:190) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Sutrisno (2017:152) juga menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik. Teori tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liyas, dan Primadi (2017) dan Pomalingo, Mandey, dan Uhing

(2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nitisemito (2016:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Aktivitas kerja tidak terlepas dari keadaan dan suasana yang melingkupinya. Keadaan dan suasana ini terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan bekerja dengan nyaman dan minim gangguan dari lingkungan di tempat kerja.

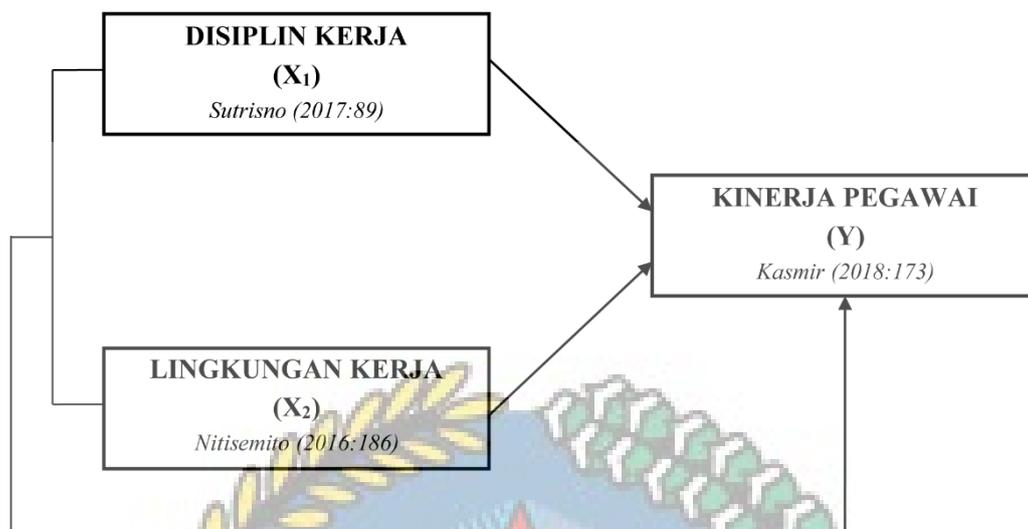
Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Sutrisno (2017:152) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Lingkungan yang bersih, rapi, nyaman serta didukung dengan hubungan antar karyawan yang baik akan meningkatkan rasa semangat karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanuari (2019),

dan Arianto (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Rivai (2016:309) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, semangat kerja dan motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2018) yang memberikan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang didukung dengan berbagai hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini hubungan antara variabel bebas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai dapat digambarkan ke dalam suatu bagan diagram kerangka konseptual yang ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: oleh Penulis (2022)

Kerangka konseptual tersebut di atas menggambarkan hubungan variabel-variabel bebas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Sehingga pada penelitian ini, akan dicari bagaimana pengaruh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan berdasarkan teori utama dari Kasmir (2018:189).

D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2016:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

H_1 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

H₂ : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

H₃ : Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini adalah penelitian asosiatif, sedangkan berdasarkan data yang diolah maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Manullang dan Pakpahan (2016:19) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2016:19) juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sehingga penelitian ini berjenis penelitian asosiatif-kuantitatif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Percut Sei Tuan yang beralamat di Jalan Besar Tembung No.22, Bandar Khalipah, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini tersusun berdasarkan tahapan-tahapan kegiatan penelitian yang terstruktur sehingga rencana penelitian menjadi lebih jelas dan teratur. Waktu penelitian ini dijadwalkan menghabiskan waktu enam bulan yang

dimulai dari bulan Februari hingga Agustus 2022. Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal																
2	Pengajuan Judul																
3	Penulisan Proposal																
4	Bimbingan dan Evaluasi Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Persiapan Instrumen																
7	Pengumpulan Data																
8	Pengolahan Data																
9	Analisis dan Evaluasi																
10	Penulisan Laporan																
11	Bimbingan dan Evaluasi Laporan Skripsi																
12	Seminar Hasil																
13	Evaluasi Seminar Hasil																
14	Sidang Meja Hijau																

Sumber: oleh Penulis (2022)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2016:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Senada dengan itu, Sugiyono (2016:148) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang saat ini berjumlah 32 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Mengingat jumlah populasi yang ada di Kantor Camat Percut Sei Tuan hanya berjumlah 32 orang pegawai negeri sipil, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi yang ada yaitu 32 orang pegawai dijadikan sebagai responden untuk sampel penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling* yaitu proses pengambilan sampel melalui cara pembagian populasi ke dalam strata, memilih sampel acak setiap stratum, dan menggabungkannya untuk menaksir parameter populasi.

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiyono (2016:17) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat.

Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan kepada setiap responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Bernad dalam Manullang dan Pakpahan (2016:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Sedangkan Hadi dalam Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen. Namun, Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. (Manullang dan Pakpahan, 2016:36). Rusiadi (2016:50) menjelaskan variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur

untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

b. Variabel Independen (X)

Manullang dan Pakpahan (2016:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Sedangkan Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga buah variabel bebas yaitu:

1) Disiplin Kerja (X_1)

Sutrisno (2017:86) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

2) Lingkungan Kerja (X_2)

Nitisemito (2016:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
2	Disiplin Kerja (X ₁)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sutrisno (2017:86)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Kewaspadaan Sutrisno (2017:89)	1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja. 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan. 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 4. Karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja.	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2016:183)	1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu udara 4. Tata ruangan 5. Hubungan antara Karyawan Nitisemito (2016:186)	Sutrisno (2017:89) 1. Fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan 2. Pencahayaan yang tersedia di lingkungan tempat karyawan bekerja yang membantu karyawan mempermudah pengerjaan tugas yang diberikan 3. Suhu udara di lokasi kerja karyawan yang mampu mengontrol kenyamanan suasana dalam bekerja 4. Adanya sebuah struktur ruangan yang memadai yang membantu karyawan dalam bekerja 5. Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama. Nitisemito (2016:186)	Likert
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018:182)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama Tim Kasmir (2018:173)	1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. 2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				<p>dengan tujuan perusahaan.</p> <p>3. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.</p> <p>4. Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat</p> <p>Kasmir (2018:173)</p>	

Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2022)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Manullang dan Pakpahan (2016:98) menerangkan bahwa skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala

yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar dimana pada penelitian ini alternatif jawaban yang disediakan terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa pegawai negeri sipil di Kantor Camat Percut Sei Tuan untuk memahami berbagai

permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapor, agenda dan sebagainya dari perusahaan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

G. Teknik Analisa Data

1. Analisis Frekuensi Data

Analisis ini memberikan gambaran frekuensi dari jawaban yang diberikan pada responden. Frekuensi dari setiap jawaban dari pertanyaan akan didapatkan dalam bentuk angka dan persen, sehingga diketahui berapa banyak jawaban tertentu yang diperoleh. dengan statistik frekuensi, frekuensi jawaban responden akan lebih jelas dan mudah dipahami

2. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2016:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0,30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0,30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2016:96).

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang dan Pakpahan (2016:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk

variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

3. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2016:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS) untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut

Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal.
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal.

b) Normal *Probability Plot* (Normal P-P Plot)

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan *dengan plotting*.

Manullang dan Pakpahan (2016:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

(2) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Statistik Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153) dan Manullang dan Pakpahan (2016:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2016:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Sedangkan Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) menjelaskan bahwa ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF dengan aturan sebagai berikut:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas.
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas.

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) selain itu juga menjelaskan bahwa multikolinearitas juga dapat dideteksi dari nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas.
- 2) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinearitas.

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2016:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Rusiadi (2016:157) juga menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Manullang dan Pakpahan (2016:200) dan Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa terdapat cara lain atau pengujian lain yang dapat dilakukan untuk melihat heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji statistik seperti uji *Glejser*, uji *Park*, atau uji *White*. Manullang dan Pakpahan (2016:200-202) juga menjelaskan uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya,

jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Cara memprediksi heteroskedastisitas dengan pola gambar *scatterplot* adalah sebagai berikut: Sujarweni (2016:232) dan Manullang dan Pakpahan (2016:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas, di bawah dan di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Manullang dan Pakpahan (2016:202) menjelaskan cara memprediksi heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada variabel.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas pada variabel.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2016:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh

dilanjutkan untuk dianalisis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi *korelasi product moment*. Sugiyono (2016:300-301) menjelaskan bahwa nilai dari t hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t , dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X_1 :

1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

Pengujian X_2 :

1) $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

2) $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

Manullang dan Pakpahan (2016:204) menjelaskan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Signifikan $> 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (Terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ (jika t_{hitung} negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2016:297):

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Percut Sei Tuan.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Percut Sei Tuan.

Pengambilan keputusan yang digunakan pada uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2016:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif

antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

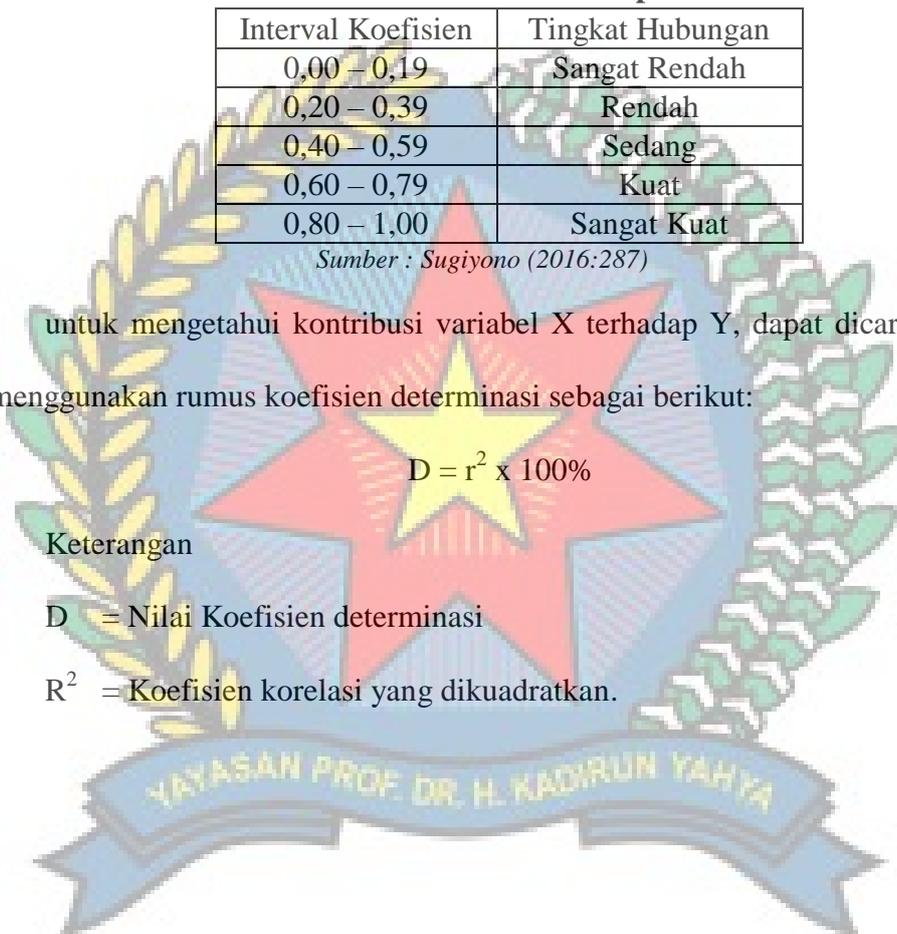
Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Riset

a. Gambaran Kantor Camat Percut Sei Tuan

Percut Sei Tuan merupakan sebuah kecamatan di Kabupaten Deli Serdang, Sumatra Utara, Indonesia. Ada sekitar 18 daftar Desa yang terletak di dalam kecamatan ini, yaitu: Amplas, Bandar Khalipah, Bandar Klippa, Bandar Setia, Cinta Damai, Cinta Rakyat, Kolam, Laut Dendang, Medan Estate, Pematang Lalang, Percut, Saentis, Sambirejo Timur, Sampali, Sei Rotan, Tanjung Rejo, Tanjung Selamat, Tembung. di kecamatan Percut Sei Tuan juga terdapat dua buah universitas ternama di Sumatera Utara yaitu Universitas Negeri Medan, dan UIN Sumatra Utara.

Kecamatan Percut Sei Tuan terletak pada ketinggian 0 – 20 M dari permukaan laut dengan luas wilayah $\pm 190,79$ km² dan beriklim tropis. Adapun batas wilayah Kecamatan Percut Sei Tuan adalah sebagai berikut:

1) Utara

Berbatasan dengan selat malaka

2) Timur

Berbatasan dengan Kecamatan Batang Kuis dan Kecamatan Pantai Labu

3) Selatan

Berbatasan dengan Kota Medan.

4) Barat

Berbatasan dengan Kecamatan Labuhan Deli dan Kota Medan.

Jumlah penduduk di Kecamatan Percut Sei Tuan sebesar 353.588 jiwa dengan kepadatan penduduk 1.802 jiwa/km². Kecamatan Percut Sei Tuan terdiri dari 18 desa, 2 kelurahan, 230 dusun dan 24 lingkungan.

b. Visi dan Misi Kantor Camat Percut Sei Tuan

1. Visi

Deli Serdang yang maju dan berdaya saing dengan masyarakatnya yang Religious dan Bersatu dalam Kebhinekaan.

2. Misi

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Kantor Camat Percut Sei Tuan, maka dirumuskan misi sebagai berikut:

- a) Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Guna menciptakan masyarakat Kabupaten Deli Serdang yang berpendidikan dan memiliki jiwa yang sehat.
- b) Pengembangan wilayah dan pembangunan infrastruktur yang berwawasan lingkungan. Guna terwujudnya pemerataan pembangunan yang didukung oleh ketersediaan infrastruktur dasar yang memadai dalam mewujudkan Kabupaten Deli Serdang yang maju.
- c) Membangun perekonomian yang kokoh dan berkeadilan. Misi ini dalam rangka meningkatkan perekonomian masyarakat yang berdaya saing (memiliki nilai tambah) guna peningkatan kesejahteraan masyarakat.

- d) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama, peran sosial kemasyarakatan dan budaya daerah.
- e) Meningkatkan kinerja kelembagaan pemerintah, profesionalisme aparatur dan supremasi hukum.

c. Struktur Organisasi Kantor Camat Percut Sei Tuan

Struktur organisasi dari Kantor Camat Percut Sei Tuan dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Camat Percut Sei Tuan

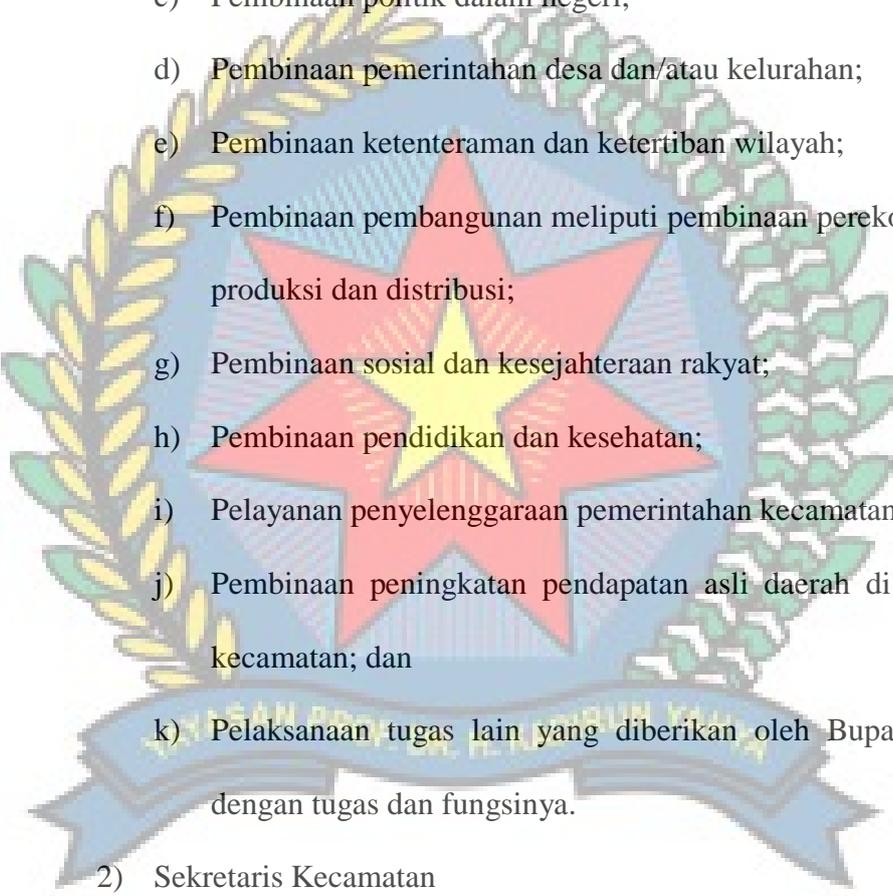
Sumber: Kantor Camat Percut Sei Tuan (2022))

d. Tugas dan Fungsi Pemangku Jabatan

Tugas pokok dan rincian tugas dari setiap jabatan yang ada pada Gambar 4.1 adalah sebagai berikut:

1) Camat

Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Rincian tugas dari camat adalah:

- 
- a) Pelaksanaan pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dari Bupati;
 - b) Penyelenggaraan tugas pemerintahan umum dan pembinaan keagrariaan;
 - c) Pembinaan politik dalam negeri;
 - d) Pembinaan pemerintahan desa dan/atau kelurahan;
 - e) Pembinaan ketenteraman dan ketertiban wilayah;
 - f) Pembinaan pembangunan meliputi pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi;
 - g) Pembinaan sosial dan kesejahteraan rakyat;
 - h) Pembinaan pendidikan dan kesehatan;
 - i) Pelayanan penyelenggaraan pemerintahan kecamatan;
 - j) Pembinaan peningkatan pendapatan asli daerah di wilayah kecamatan; dan
 - k) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan umum, penyusun Perencanaan, pengolahan administrasi keuangan dan kepegawaian. Rincian tugas dari sekretaris kecamatan adalah:

- a) Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian;

- b) Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat;
- c) Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan;
- d) Pelaksanaan koordinasi, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan Kegiatan unit kerja; dan
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3) Sub Bagian Umum

Sub Bagian Umum mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan surat menyurat kearsipan, pengadaan, rumah tangga, administrasi dan perjalanan dinas. Rincian tugas dari sub bagian umum adalah:

- a) Menyusun rencana kegiatan di bidang urusan umum ;
- b) Melaksanakan urusan kesekretariatan;
- c) Menyimpan, Mengatur dan Memelihara arsip dinas;
- d) Melaksanakan urusan rumah tangga dan perjalanan dinas;
- e) Menyusun perencanaan keperluan alat-alat tulis kantor dan menyusun petunjuk pelaksanaannya;
- f) Memelihara gedung, ruangan, peralatan, pekarangan, ketertiban dan kebersihan serta keamanan kantor kecamatan;
- g) Melaksanakan publikasi dan dokumentasi pelaksanaan tugas dinas;

- h) Melaksanakan urusan keprotokolan dan penyiapan rapat-rapat dinas;
- i) Mengelola sistem informasi manajemen perlengkapan;
- j) Mengelola administrasi kepegawaian dan Mengelola data kepegawaian;

4) Sub Bagian Perencanaan

Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan penyusunan program kerja dan rencana strategis pembangunan di wilayah kecamatan. Rincian tugas dari sub bagian perencanaan adalah:

- a) Penyusunan program kerja di wilayah kecamatan;
- b) Pengumpulan, pengelolaan dan penganalisis data potensi kecamatan;
- c) Penyusun Rencana Strategis Dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Kecamatan;
- d) Penyelenggaraan pembinaan dan koordinasi penyusun rencana dan program pembangunan di wilayah kecamatan;
- e) Pengelolaan data statistik dan informasi di wilayah kecamatan;
- f) Pengelolaan sistem informasi manajemen data di wilayah kecamatan;
- g) Pelaksanaan pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kerja kecamatan;

- h) Pelaksanaan koordinasi dalam rangka penyusunan program pembangunan kecamatan;
- i) Pengevaluasi dan penyusunan laporan hasil kegiatan kecamatan;
- j) Penyusun laporan hasil kegiatan di wilayah kecamatan;

5) Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan perlengkapan, pemeliharaan, dan inventarisasi prasarana dinas, pengelolaan administrasi kepegawaian serta penyusunan dan pengelolaan administrasi keuangan. Rincian tugas dari sub bagian keuangan adalah:

- a) Menyusun rencana kegiatan di bidang urusan keuangan;
- b) Melaksanakan pengkoordinasian pengelolaan administrasi Keuangan, Menyusun Rencana kegiatan anggaran (RKA) dan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA);
- c) Mengelola pembinaan dan pembukuan keuangan anggaran belanja rutin dan pembangunan;
- d) Melaksanakan pembinaan administrasi dan pengelolaan keuangan;
- e) Melaksanakan pengkoordinasian pengelolaan keuangan belanja rutin dan pembayaran keperluan dinas;
- f) Melaksanakan pengkoordinasian pengelolaan dan pembayaran gaji dan tunjangan daerah;

- g) Melaksanakan pengkoordinasian pengelolaan bukti-bukti kas dan surat-surat berharga lainnya;
- h) Menyusun laporan hasil kegiatan di bidang administrasi keuangan;

6) Seksi Pemerintahan

Seksi pemerintahan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pemerintahan. Rincian tugas seksi pemerintahan adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun rencana kerja Seksi pemerintahan;
- b) Menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan pemerintahan desa/kelurahan;
- c) Melaksanakan penilaian atas laporan pertanggung jawab kepala desa;
- d) Memfasilitasi penyelenggaraan kejasama dan penyelesaian perselisihan antar desa /kelurahan di wilayah kerjanya;
- e) Memfasilitasi penataan desa /kelurahan;
- f) Memfasilitasi penyusunan peraturan desa;
- g) Mengkoordinasikan kegiatan administrasi kependudukan;
- h) Mengkoordinasikan Pelaksanaan investarisasi aset pemerintah kabupaten di tingkat kecamatan;
- i) Melaksanakan pengawasan dan pendataan atas tanah –tanah Negara dari tanah aset pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya;

- 
- j) Melaksanakan tugas pembantuan terhadap pelaksanaan pembebasan tanah milik dan pelepasan hak yang akan dipergunakan kepentingan pembangunan, serta peralihan status tanah dari tanah Negara menjadi milik sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - k) Melaksanakan tugas pembantuan dalam penetapan peruntukan, proses pengalihan dan perubahan status tanah kekayaan desa, serta pengalihan status tanah kekayaan desa yang berubah menjadi kelurahan;
 - l) Melaksanakan tugas pembantuan Pelaksanaan monitoring dan investarisasi terhadap setiap kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan tanah terlantar dan tanah Negara di wilayah kerjanya;
 - m) Membina dan mendistribusikan Pelaksanaan tugas kepada bawahan;
 - n) Menilai prestasi kerja sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan;
 - o) Melakukan pengawasan, evaluasi dan pelaporan Pelaksanaan kegiatan seksi pemerintahan; dan
 - p) Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan Pelaksanaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 7) Seksi Ketenteraman dan Ketertiban

Seksi ketenteraman dan ketertiban mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang ketenteraman

dan ketertiban umum. Rincian tugas seksi ketentraman dan ketertiban dan ketertiban Umum adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun rencana kerja seksi ketentraman dan ketertiban umum;
- b) Melaksanakan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat, bina kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat;
- c) Mengkoordinasikan pelaksanaan dan penegakan produk hukum pemerintah kabupaten serta peraturan perundang-undangan lainnya di wilayah kerjanya;
- d) Memfasilitasi pencegahan dan penanggulangan bencana alam;
- e) Melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan;
- f) Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat dan pencegahan tindak kriminal;
- g) Melaksanakan pembinaan dalam upaya pemberantasan penyakit masyarakat;
- h) Melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan pembinaan dan ketertiban masyarakat

8) Seksi Pemberdayaan

Seksi pemberdayaan masyarakat mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Camat di

bidang pemberdayaan masyarakat dan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.

a) Rincian tugas seksi pemberdayaan masyarakat pekon adalah sebagai berikut:

b) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya;

c) Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan pemberdayaan masyarakat, fasilitas pembangunan desa/kelurahan dan penguatan kapasitas lembaga kemasyarakatan desa/kelurahan antara lain Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa/kelurahan, Lembaga Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga, Karang Taruna, Rukun Warga, Rukun Tetangga dan Lembaga lainnya (atau nama lain);

d) Menyiapkan bahan rencana dan koordinasi dengan SKPD, UPT, instansi vertikal atau swasta mengenai pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;

e) Menyiapkan bahan rencana dan menyelenggarakan pelaksanaan kewenangan pemerintah dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya;

- f) Mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di desa/kelurahan dan kecamatan;
- g) Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja yang dilaksanakan oleh SKPD dan/atau UPT, instansi vertikal dan swasta;
- h) Mengoordinasikan penyusunan RPJM desa atau kelurahan;
- i) Melaksanakan tugas-tugas lain di bidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- j) Menyusun bahan laporan penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat dan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi sesuai dengan bidangnya; dan
- k) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9) Seksi Kesejahteraan Sosial

Seksi kesejahteraan rakyat mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan di bidang pendidikan, kesehatan, sosial, tenaga kerja dan transmigrasi, pemberdayaan

perempuan, keluarga berencana dan agama di tingkat Kecamatan.

Rincian tugas seksi kesejahteraan rakyat adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun rencana kegiatan Seksi Kesejahteraan Sosial berdasarkan data dan program Pemerintah Kecamatan dan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja;
- b) Membagi tugas kepada bawahan dengan memberikan arahan sesuai dengan bidang dan permasalahannya agar melaksanakan tugas dapat dilaksanakan dengan tuntas;
- c) Memberikan petunjuk kepada bawahan dengan cara mencocokkan dengan petunjuk kerja yang diberikan dan ketentuan yang berlaku agar tercapai keserasian dan kebenaran kerja;
- d) Menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan hasil yang dicapai sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karir;
- e) Menyelenggarakan pembinaan pelayanan dan bantuan sosial
- f) Menyelenggarakan pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, olah raga kebudayaan, pariwisata dan kesehatan masyarakat serta pemberdayaan perempuan;
- g) Membuat laporan kegiatan Seksi Kesejahteraan Sosial sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada atasan; dan

- h) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 32 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. dari hasil pengolahan data dapat diketahui Frekuensi dari responden yang terdiri dari:

a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
Pria	14	43,8
Wanita	18	56,3
Total	32	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari total 32 responden, 14 orang responden (43,8%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 18 orang responden (56,3%) adalah wanita. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin wanita.

b. Usia Responden

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden

Karakteristik	Frekuensi	%
di Bawah 21 Tahun	0	0,0
21 – 25 Tahun	2	6,3
26 – 30 Tahun	4	12,5
31 – 35 Tahun	5	15,6
36 – 40 Tahun	9	28,1
41 – 45 Tahun	4	12,5
45 – 50 Tahun	4	12,5
di Atas 50 Tahun	4	12,5
Total	32	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari total 32 responden, tidak terdapat responden (0,0%) yang berusia kurang dari 21 tahun, 2 orang responden (6,3%) di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 4 orang responden (12,5%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 5 orang responden (15,6%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 9 orang responden (28,1%) di antaranya berusia di antara 36-40 tahun, 4 orang responden (12,5%) di antaranya berusia di antara 41-45 tahun, 4 orang responden (12,5%) di antaranya berusia di antara 46-50 tahun, sisanya 4 orang responden (12,5%) berusia di atas 50 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berusia di antara 36-40 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
SMA/SMK	4	12,5
D3	1	3,1
S1	20	62,5
S2	7	21,9
S3	0	0,0

Total	32	100.0
--------------	-----------	--------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari total 32 responden, 4 orang responden (12,5%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 1 orang responden (3,1%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 20 orang responden (62,5%) berpendidikan terakhir S1, 7 orang responden (21,9%) berpendidikan terakhir S1, dan tidak seorang pun responden yang berpendidikan terakhir S3. Sehingga mayoritas dari responden berpendidikan terakhir S1.

d. Golongan Jabatan Responden

Frekuensi data dari karakteristik golongan jabatan responden di instansi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Golongan Jabatan Responden

Golongan Jabatan		
Karakteristik	Frekuensi	%
II/a	1	3,1
II/b	2	6,3
II/c	1	3,1
II/d	1	3,1
III/a	4	12,5
III/b	11	34,4
III/c	7	21,9
III/d	3	9,4
IV/a	2	6,3
Total	32	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari total 32 responden, terdapat 1 orang responden (3,1%) yang memiliki golongan jabatan II/a, 2 orang responden (6,3%) yang memiliki golongan jabatan II/b, 1 orang responden

(3,1%) yang memiliki golongan jabatan II/c, 1 orang responden (3,1%) yang memiliki golongan jabatan II/d, 4 orang responden (12,5%) yang memiliki golongan jabatan III/a, 11 orang responden (34,4%) yang memiliki golongan jabatan III/b, 7 orang responden (21,9%) yang memiliki golongan jabatan III/c, 3 orang responden (9,4%) yang memiliki golongan jabatan III/d, dan sisanya 2 orang responden (6,3%) yang memiliki golongan jabatan IV/a. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini memiliki golongan jabatan III/b.

e. Honor Responden

Frekuensi data dari karakteristik honor responden di instansi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Honor Responden

Honor		
Karakteristik	Frekuensi	%
di Bawah Rp. 4 Juta	3	9,4
Rp. 4 Juta - Rp. 6 Juta	2	6,3
Rp. 6 Juta - Rp. 8 Juta	15	46,9
Rp. 8 Juta - Rp. 10 Juta	10	31,3
di Atas Rp. 10 Juta	2	6,3
Total	32	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari total 32 responden, terdapat 3 orang responden (9,4%) memiliki honor di bawah Rp. 4 Juta, 2 orang responden (6,3%) memiliki honor di antara Rp. 4 Juta – Rp. 6 Juta, 15 orang responden (46,9%) memiliki honor di antara Rp. 6 Juta – Rp. 8 Juta, 10 orang responden (31,3%) memiliki honor di antara Rp. 8 Juta – Rp. 10 Juta, dan sisanya 2 orang responden (6,3%) memiliki honor di atas Rp. 10

Juta. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini memiliki honor di antara Rp. 6 Juta – Rp. 8 Juta.

f. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6. Frekuensi Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan		
Karakteristik	Frekuensi	%
Gadis/Lajang	6	18,8
Menikah	25	78,1
Janda/Duda	1	3,1
Total	32	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari total 32 responden, terdapat 6 orang responden (18,8%) yang berstatus lajang/gadis atau belum menikah, 25 orang responden (78,1%) yang telah menikah, dan sisanya 1 orang responden (3,1%) yang berstatus janda/duda. Sehingga sebagian besar responden pada penelitian ini berstatus telah menikah.

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pertanyaan yang diberikan memiliki lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden dengan bobot nilai ditunjukkan Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Kurang Setuju	(R)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.8. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden untuk masing-masing pertanyaan. Oleh karena itu, setiap pertanyaan memiliki frekuensi jawaban yang diperoleh dari responden. Berikut adalah frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

a. Disiplin Kerja (X_1)

Indikator dalam disiplin kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan kewaspadaan.

1) Absensi

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{11} , dan pertanyaan X_{12} . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{31} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Pegawai Memiliki Riwayat Absensi yang Baik (X_{11})

		Pernyataan X_{11}			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	6,3
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	18,8
	Setuju	15	46,9	46,9	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0625			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{11} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0625 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang memiliki riwayat absensi yang baik.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{12} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Pegawai Memiliki Riwayat Keterlambatan Hadir Bekerja yang Rendah (X_{12})

		Pernyataan X_{12}			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	18,8
	Setuju	14	43,8	43,8	62,5
	Sangat Setuju	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1563			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{12} dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1563 yang menunjukkan jawaban

berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{13} , dan pertanyaan X_{14} . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{13} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Pegawai Mentaati Segala Peraturan yang Berlaku di Kantor (X_{13})

		Pernyataan X_{13}			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	9	28,1	28,1	31,3
	Setuju	9	28,1	28,1	59,4
	Sangat Setuju	13	40,6	40,6	100,0
	Total		32	100,0	100,0
Rata-Rata		4,0625			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 9 orang responden (28,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 13 orang responden (40,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{13} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0625 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang mentaati segala peraturan yang berlaku di kantor.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{14} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Pegawai Mentaati Norma Sosial yang Berlaku di Kantor (X_{14})

Pernyataan X ₁₄					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	18,8
	Setuju	15	46,9	46,9	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0313			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0313 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang mentaati norma sosial yang berlaku di kantor.

3) Ketaatan pada Prosedur Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₅ dan pertanyaan X₁₆. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Pegawai Mengerjakan Pekerjaannya Sesuai dengan SOP yang Berlaku di Kantor (X₁₅)

Pernyataan X ₁₅					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	12,5
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	21,9
	Setuju	14	43,8	43,8	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9375			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{15} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang berlaku di kantor.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{16} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Pegawai Memberikan Hasil Pekerjaan yang Sesuai dengan Prosedur Kerja dari Kantor (X_{16})

Pernyataan X_{16}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Kurang Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Setuju	15	46,9	46,9	50,0
	Sangat Setuju	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
	Rata-Rata	4,4690			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 16 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{16} dengan

rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4690 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan pegawai benar-benar bekerja dengan konsentrasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

4) Kewaspadaan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{17} dan pertanyaan X_{18} . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{17} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Pegawai Bekerja dengan Konsentrasi yang Tinggi Sehingga Berbagai Kesalahan dalam Bekerja Dapat Diminimalisir (X_{17})

		Pernyataan X_{17}		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	18,8
	Setuju	17	53,1	53,1	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
	Rata-Rata	4,0313			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 17 orang responden (53,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 9 orang responden (28,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{17} dengan

rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0313 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{18} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Pegawai Menghindari Tidur Larut Malam agar Keesokan Hari Mampu Bekerja dengan Maksimal Tanpa Terganggu Akibat Mengantuk (X_{18})

Pernyataan X_{18}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	18,8
	Setuju	21	65,6	65,6	84,4
	Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
	Rata-Rata			3,9375	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 21 orang responden (65,6%) yang memberikan jawaban setuju dan 5 orang responden (15,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{18} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antara karyawan.

1) Fasilitas

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{21} dan pertanyaan X_{22} . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{21} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Kantor Menyediakan Fasilitas yang Cukup Lengkap untuk Mempermudah Penyelesaian Tugas yang Diberikan (X_{21})

		Pernyataan X_{21}			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	15,6
	Setuju	15	46,9	46,9	62,5
	Sangat Setuju	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1875			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{21} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1875 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan kantor memang menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{22} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Peralatan yang Disediakan Kantor Bekerja dengan Sangat Baik (X_{22})

		Pernyataan X_{22}			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	25,0
	Setuju	16	50,0	50,0	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8750			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.18 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 16 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{22} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8750 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan peralatan yang disediakan kantor memang bekerja dengan sangat baik.

2) Pencahayaan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{23} , dan pertanyaan X_{24} . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{23} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Area Kerja Pegawai Memiliki Pencahayaan yang Sesuai Sehingga Membuat Lingkungan Kerja Menjadi Nyaman (X_{23})

		Pernyataan X_{23}			
--	--	---------------------	--	--	--

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	6	18,8	18,8	25,0
	Setuju	13	40,6	40,6	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0313			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 13 orang responden (40,6%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{23} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0313 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan area kerja pegawai memang memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{24} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Alat Penerangan yang Digunakan oleh Kantor Tidak Membuat Silau di Mata (X_{24})

		Pernyataan X_{24}			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	21,9
	Setuju	18	56,3	56,3	78,1
	Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9375			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 18 orang responden (56,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 7 orang responden (21,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan alat penerangan yang digunakan oleh kantor memang tidak membuat silau di mata.

3) Suhu Udara

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₅ dan pertanyaan X₂₆. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Area Kerja Pegawai Memiliki Suhu Udara yang Dapat Dikontrol oleh Pegawai Sesuai Kebutuhan (X₂₅)

		Pernyataan X ₂₅			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	15,6
	Setuju	16	50,0	50,0	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1563			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.21 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden terdapat 16 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang

memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{25} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1563 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan area kerja pegawai memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh pegawai sesuai kebutuhan.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{26} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Alat Pendingin yang Digunakan Kantor Selalu Berfungsi dengan Baik Sehingga Lingkungan Kerja Pegawai Tetap Terjaga Suhu Udaranya (X_{26})

		Pernyataan X_{26}			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	18,8
	Setuju	14	43,8	43,8	62,5
	Sangat Setuju	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0625			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.22 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{26} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0625 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan alat pendingin yang digunakan kantor memang selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja pegawai tetap terjaga suhu udaranya.

4) Tata Ruangan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{27} dan pertanyaan X_{28} . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{27} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Lingkungan Kerja Kantor Pegawai Selalu Terjaga Kerapian dan Kebersihannya (X_{27})

		Pernyataan X_{27}			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	18,8
	Setuju	15	46,9	46,9	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0938			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.23 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{27} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0938 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan lingkungan kerja kantor pegawai memang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{28} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Lingkungan Kantor Memiliki Dekorasi dan Tata Letak Barang yang Tepat Sehingga Menambah Kenyamanan Bagi Pegawai (X_{28})

Pernyataan X_{28}	
---------------------	--

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	25,0
	Setuju	14	43,8	43,8	68,8
	Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9063			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.24 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{28} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9063 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku.

5) Hubungan antara Karyawan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{27} dan pertanyaan X_{28} . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{29} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Pegawai Memiliki Hubungan yang Sangat Baik dengan Rekan Kerja yang Lain (X_{29})

		Pernyataan X_{29}			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	4	12,5	12,5	15,6
	Kurang Setuju	8	25,0	25,0	40,6
	Setuju	9	28,1	28,1	68,8
	Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7188			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.25 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 9 orang responden (28,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{29} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7188 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{210} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Pegawai Memiliki Hubungan yang Sangat Baik dengan Atasan dan Pegawai Diluar Divisi (X_{210})

		Pernyataan X_{210}			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	12,5
	Kurang Setuju	9	28,1	28,1	25,0
	Setuju	14	43,8	43,8	68,8
	Sangat Setuju	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,6875			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.26 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang

memberikan jawaban setuju dan 6 orang responden (18,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{210} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,6875 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan pegawai diluar divisi.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Indikator dalam pengukuran kinerja pegawai terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama tim.

1) Kualitas Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan Y_1 dan pertanyaan Y_2 . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y_1 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Hasil Kerja Pegawai Memenuhi Syarat dan Standar yang Ditetapkan Instansi dan Atasan (Y_1)

		Pernyataan Y_1			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	18,8
	Setuju	12	37,5	37,5	56,3
	Sangat Setuju	14	43,8	43,8	100,0
	Total		32	100,0	100,0
	Rata-Rata	4,1875			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.27 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 12 orang responden (37,5%) yang

memberikan jawaban setuju dan 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y_1 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1875 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan hasil kerja pegawai memenuhi syarat dan standar yang ditetapkan instansi dan atasan.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y_2 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Selama Ini, Hasil Pekerjaan Pegawai Tidak Mengecewakan Atasan (Y_2)

		Pernyataan Y_2			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	21,9
	Setuju	11	34,4	34,4	56,3
	Sangat Setuju	14	43,8	43,8	100,0
	Total		32	100,0	100,0
Rata-Rata		4,1563			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.28 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y_2 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1563 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan selama ini, hasil pekerjaan pegawai memang tidak mengecewakan atasan.

2) Kuantitas Kerja

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y_3 dan pertanyaan Y_4 . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden

yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y_3 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Seluruh Pekerjaan Pegawai terselesaikan dengan Tepat Waktu (Y_3)

Pernyataan Y_3					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	11	34,4	34,4	40,6
	Setuju	11	34,4	34,4	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7813			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.29 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y_3 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7813 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan seluruh pekerjaan pegawai memang terselesaikan dengan tepat waktu.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y_4 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.30. Pegawai Mampu Menyelesaikan Seluruh Pekerjaan yang Diberikan Atasan (Y_4)

Pernyataan Y_4					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	12,5
	Setuju	20	62,5	62,5	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0

Total	32	100,0	100,0
Rata-Rata	4,1250		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.30 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 20 orang responden (62,5%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1250 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan.

3) Pemanfaatan Waktu

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₅ dan pertanyaan Y₆. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Pegawai Tidak Suka Menggunakan Waktu Kerja untuk Kepentingan Pribadi (Y₅)

		Pernyataan Y ₅			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	6,3
	Kurang Setuju	8	25,0	25,0	31,3
	Setuju	10	31,3	31,3	62,5
	Sangat Setuju	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9688			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.31 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 10 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₅ terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9688 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Jika Terdapat Waktu Luang, Pegawai Mengerjakan Pekerjaan Lain yang Akan Mempermudah Pekerjaan Esok Hari (Y₆)

		Pernyataan Y ₆			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	18,8
	Setuju	18	56,3	56,3	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0313			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.32 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 18 orang responden (56,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0313 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan jika terdapat waktu luang, pegawai memang mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan esok hari.

4) Kerjasama Tim

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₇ dan pertanyaan Y₈. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Pegawai Memiliki Kemampuan Kerjasama Tim yang Baik (Y₇)

		Pernyataan Y ₇			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	21,9
	Setuju	8	25,0	25,0	46,9
	Sangat Setuju	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1563			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.33 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 17 orang responden (53,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1563 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Pegawai Berusaha Menyelesaikan Tugas yang Diberikan dengan Tepat Waktu agar Tidak Mengganggu Pekerjaan Rekan Kerja yang Lain yang Membutuhkan Hasil Pekerjaan Pegawai (Y₈)

		Pernyataan Y₈			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	21,9
	Setuju	17	53,1	53,1	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9688			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.34 menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 17 orang responden (53,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9688 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu agar

tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja yang lain yang membutuhkan hasil pekerjaan pegawai.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} yang bernilai 0,3, di mana: Manullang dan Pakpahan (2014:95)

- 1) Bila $r_{hitung} > 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.35. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{11}	0,713	0,3	Valid
2	X_{12}	0,394	0,3	Valid
3	X_{13}	0,782	0,3	Valid
4	X_{14}	0,819	0,3	Valid
5	X_{15}	0,863	0,3	Valid
6	X_{16}	0,389	0,3	Valid
7	X_{17}	0,890	0,3	Valid
8	X_{18}	0,875	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.35 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel disiplin kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.36. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{21}	0,710	0,3	Valid
2	X_{22}	0,331	0,3	Valid
3	X_{23}	0,478	0,3	Valid
4	X_{24}	0,821	0,3	Valid
5	X_{25}	0,415	0,3	Valid
6	X_{26}	0,745	0,3	Valid
7	X_{27}	0,783	0,3	Valid
8	X_{28}	0,424	0,3	Valid
9	X_{29}	0,525	0,3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
10	X ₂₁₀	0,719	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.36 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X₂) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.37. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y ₁	0,833	0,3	Valid
2	Y ₂	0,574	0,3	Valid
3	Y ₃	0,432	0,3	Valid
4	Y ₄	0,584	0,3	Valid
5	Y ₅	0,431	0,3	Valid
6	Y ₆	0,773	0,3	Valid
7	Y ₇	0,340	0,3	Valid
8	Y ₈	0,833	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.37 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan

b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2014:32) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator

dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal (Sujarweni, 2016: 239).

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.38. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,910	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.38 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,910. Nilai ini lebih besar dari 0,7

sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,867	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.39 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,867. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.40. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,839	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.40 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,839. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik. Setiap item pertanyaan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih

besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan pada penelitian ini.

5. Uji Asumsi Klasik

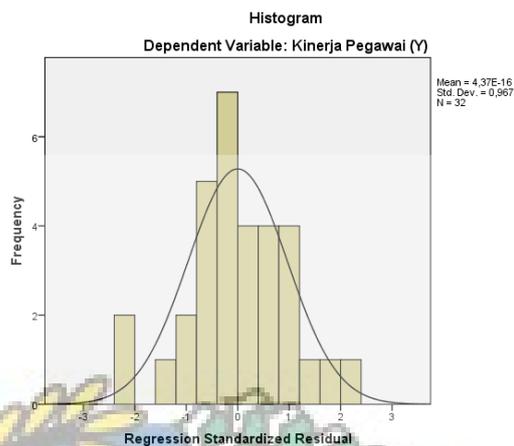
Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Rusiadi (2016:149) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan analisis grafik (Histogram dan P-P Plot) dan analisis statistik (Uji Kolmogorov-Smirnov).

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

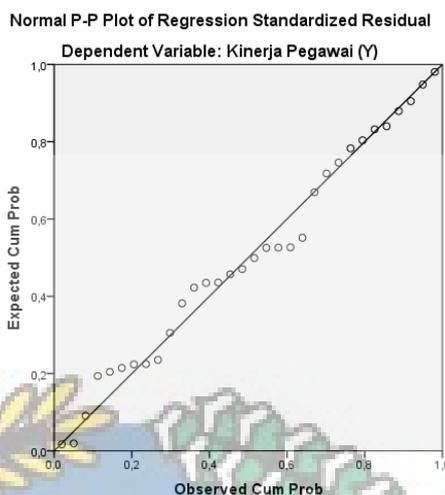


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 32 buah untuk variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov ketentuan sebagai berikut: Rusiadi (2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		32
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,53346913
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,103
	<i>Positive</i>	0,103
	<i>Negative</i>	-0,092
<i>Test Statistic</i>		0,103
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.41 hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji Multikolinearitas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.42. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Disiplin Kerja (X_1)	0,221	4,532
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,221	4,532

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Pada tabel 4.42 di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas di mana:

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,221 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 4,532 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,221 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 4,532 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Dapat disimpulkan berdasarkan uji Multikolinearitas variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak memiliki masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:132) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang

memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 32 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai Absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.43. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	-0,689	0,497
	Disiplin Kerja (X ₁)	1,206	0,237
	Lingkungan Kerja (X ₂)	-0,299	0,767
a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Pada tabel 4.43 hasil uji Glejser di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,237, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat

disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

- 2) Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,767, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan uji Glejser untuk melihat gejala heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.44. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,019	1,833	

	Disiplin Kerja (X_1)	0,527	0,111	0,586
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,306	0,096	0,392
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.44 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,019 + 0,527X_1 + 0,306X_2 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Disiplin Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), maka Kinerja Pegawai (Y) telah ada yaitu sebesar 3,019.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,527 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin meningkat disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat pula, sebaliknya jika menurunnya disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan menurun
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,306 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan kualitas lingkungan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja

pegawai, sebaliknya penurunan kualitas lingkungan kerja pegawai akan menurunkan kinerja pegawai.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.45:

Tabel 4.45. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,647	0,110
	Disiplin Kerja (X ₁)	4,755	0,000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	3,178	0,004
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 29 ($df = n - k = 32 - 3 = 29$). dengan mengetikkan $=\text{tinv}(0,05;29)$ pada Ms. Excel atau mencarinya pada tabel distribusi t maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,045. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 4,755, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 3,178, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,004, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel Disiplin Kerja (X_1) yang memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar yaitu sebesar 4,755 dan nilai signifikan terkecil yaitu sebesar 0,000, lalu diikuti oleh variabel Lingkungan Kerja (X_2) karena memiliki nilai t_{hitung} yang sebesar 3,178.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama.

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.46 di berikut:

Tabel 4.46. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	676,603	2	338,301	134,583	0,000^b
	Residual	72,897	29	2,514		
	Total	749,500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022).

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_0 . untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 2 dan nilai df_2 sebesar 28. dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0,05;2;29) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 3,328. Hasil uji F

dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 134,583. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 3,328. Maka terima H_a dan tolak H_o . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.47. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,950^a	0,903	0,896	1,58547
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *R Square* yang didapatkan sebesar 0,903 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 90,3% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 9,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti

misalnya lingkungan kerja, pengembangan karir, insentif, disiplin, keadilan organisasi, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,950. Nilai R menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut:

Tabel 4.45. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,527 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan disiplin

kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sebaliknya menurunnya disiplin kerja pegawai akan menurunkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 4,755, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H_1 yang diajukan, oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yang salah satunya adalah disiplin kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017:152) yang

menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liyas, dan Primadi (2017) dan Pomalingo, Mandey, dan Uhing (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,306 yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk kualitas lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin menurun kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 3,178, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka

diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,004, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H_2 yang diajukan, oleh karena itu hipotesis H_2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yang salah satunya adalah lingkungan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017:152) yang menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang salah satunya adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanuari (2019), dan

Arianto (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Aktivitas kerja tidak terlepas dari keadaan dan suasana yang melingkupinya. Keadaan dan suasana ini terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan bekerja dengan nyaman dan minim gangguan dari lingkungan di tempat kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 134,583. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 3,328. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga

disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H_3 yang diajukan, maka Hipotesis H_3 dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan dan tujuan tersebut telah terlaksana Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, disiplin kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017:152) yang menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2018) yang memberikan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan dengan nilai regresi sebesar 0,527, t_{hitung} sebesar 4,755, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan dengan nilai regresi sebesar 0,306, t_{hitung} sebesar 3,178, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan dengan F_{hitung} sebesar 134,583, dan nilai signifikan sebesar 0,000.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi Kantor Camat Percut Sei Tuan untuk memperbaiki tingkat absensi dan ketaatan pegawai terhadap peraturan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menambah metode absensi dengan foto *realtime* dan tidak hanya mengandalkan sidik jari untuk absensi datang dan pulang agar proses absensi tidak dapat diwakilkan. Termasuk

menambah absensi di saat jam makan siang dan setelah jam makan siang. Selain itu disarankan dengan menambah CCTV pada lokasi absensi atau kegiatan absensi pegawai terekam setiap harinya. Hal ini dilakukan agar pegawai tidak dapat lagi berlaku curang dengan meninggalkan kantor setelah absensi datang lalu kembali ke kantor di saat absensi pulang.

2. Disarankan bagi manajemen Kantor Camat Percut Sei Tuan untuk meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja maka disarankan bagi instansi untuk mempertahankan lingkungan kerja pegawai di luar ruang kerja yang tidak bising, dan selanjutnya disarankan juga bagi instansi untuk memperhatikan fasilitas yang disediakan yang belum tertata dengan rapi dengan solusi melakukan pengecekan pencahayaan, alat pendingin, dan polusi suara di lingkungan instansi, meminta pegawai untuk memberikan pendapat perihal apa yang harus diperbaiki di sekitar area kerja pegawai karena pegawai yang secara langsung akan merasakannya
3. Disarankan bagi manajemen Kantor Camat Percut Sei Tuan untuk terlebih dahulu meningkatkan disiplin kerja pegawai agar kinerja pegawai lebih cepat meningkat dikarenakan disiplin kerja yang menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2018). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hamalik.(2016).*Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung; Sinar Baru Algensindo
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers..
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2016). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Ravianto, J. (2017). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sastrohardiwiryo, B. S. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Cetakan pertama*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2017). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-4*. Jakarta: Rajawali Per.

JURNAL

- Alfiyah, S. E. (2018). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 8(2), 144-155.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis/ e-ISSN: 2548-9836*, 4(1), 41-46.
- Arianto, D. A. N. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minimum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 36644.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Pomalingo, R., Mandey, S. L., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).

Sofyan, D. K. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal (IEJ)*, 2(1).

Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA: Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.

